



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD Y DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD Y DE PREVENCIÓN E INVESTIGACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN



El desarrollo de esta Política, además, busca contribuir al cumplimiento del ODS 5 “Igualdad de género” a través del aseguramiento de espacios

educativos libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, con el fin de fortalecer nuestra comunidad universitaria y cultura institucional. Subrayamos la sana convivencia, el respeto y la inclusión como valores esenciales que propician los procesos de enseñanza-aprendizaje y potencian la experiencia transformadora de los/as futuros profesionales.

ANTECEDENTES

El 15 de septiembre del 2021 se aprobó la Ley N°21.369, que regula de forma integral la prevención, capacitación, investigación, sanción y reparación en caso de situaciones de acoso sexual, discriminación y/o violencia de género en el ámbito de la educación superior. La ley precitada no se encuentra aislada dentro del sistema jurídico nacional, sino que está precedida de importantes convenciones internacionales suscritas por el Estado chileno, y otras leyes especiales que éste ha impulsado con relación a la materia, tales como la Ley N°20.609, que establece medidas contra la discriminación, publicada en el Diario Oficial el 24 de julio de 2012; y la Ley N°20.005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, en el ámbito de las relaciones laborales, publicada en el Diario Oficial el 18 de marzo de 2005, entre otras. También, en materia de género, durante el año 2019, el Ministerio de Educación de nuestro país y el Instituto Profesional Santo Tomás, entre otras instituciones de educación superior, suscribieron un Compromiso para converger en torno a los siguientes principios y comprometer, en el mediano plazo, la ejecución de diversas acciones destinadas, en general, a que el Instituto Profesional Santo Tomás elaborase una Política de Equidad de Género institucional, adoptando, por ejemplo, medidas y programas de fomento a la inclusión y participación de las mujeres en el ámbito académico y en la gestión institucional.

Asimismo, nuestra institución cuenta, desde hace unos años, con distintas Políticas y Reglamentos que norman las formas de convivencia, tanto para promover en la vida académica, por ejemplo, la igualdad de género, como para sancionar conductas que se aparten de los valores y normas institucionales. Por ello, la nueva ley promulgada nos permite integrar en un cuerpo distintos aspectos relacionados y construir así una política moderna, positiva y transversal para recoger los aspectos fundamentales de este esfuerzo de continuar impulsando la equidad de género, la diversidad y la inclusión para hacer del Instituto Profesional una organización preparada para los desafíos del futuro.

El desafío ahora impuesto es brindar un esquema de acciones que promuevan y protejan el valor de la equidad de género desde el punto de vista de su resguardo disciplinario, junto con la prevención y sanción de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, en el marco que la normativa legal vigente establece. La política que se presenta a continuación abarca estos temas tanto en su cuerpo central como en los Anexos que son parte integrante de esta.

¿A QUIÉN ESTÁ DIRIGIDA LA POLÍTICA?

La política integral (en adelante “la Política”) está dirigida a la Comunidad del Instituto Profesional Santo Tomás, integrada por quienes cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, apoyo administrativo, investigación o cualquier otra función relacionada con la Institución.

Por tanto, considera como sus destinatarios/as a:

- Estudiantes de Pregrado.
- Colaboradores/as Académicos y Administrativos, con contrato de trabajo o contrato a honorarios.
- Personal de empresas que presten servicios para la Institución bajo régimen de subcontratación, concesión o cualquier otra modalidad, sin perjuicio de la normativa del ramo aplicable en sus respectivos contratos de trabajo con su empleador.



¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DE ESTA POLÍTICA?

La Política cuenta con un cuerpo central, en que se establecen los principios guías y las normas por las que se rige, y cuenta con una serie de Anexos específicos, en que se indica la forma de operacionalizar y las acciones generales con las que la Política se socializa en los distintos grupos en las sedes del Instituto Profesional.

La Política en su cuerpo central comprende las siguientes Secciones:

- **SECCIÓN PRIMERA:** ASPECTOS GENERALES.
- **SECCIÓN SEGUNDA:** MODELO DE PREVENCIÓN.
- **SECCIÓN TERCERA:** MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN.
- **SECCIÓN CUARTA:** MEDIDAS DE CAPACITACIÓN Y PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA.
- **SECCIÓN QUINTA:** DIVERSIDAD, EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN.

ANEXOS

ANEXO N°1: De las Unidades Responsables.

ANEXO N°2: Normas para diseñar y aplicar medidas de diagnóstico para las actividades, procesos e interacciones institucionales, que mitiguen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género al interior de la Institución.

ANEXO N°3: Mecanismos de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

ANEXO N°4: Bases para la implementación de campañas de sensibilización e información sobre DDHH, acoso sexual, violencia y discriminación de género.

ANEXO N°5: Herramientas para detectar precozmente, dar respuesta oportuna y hacer promoción de programas de capacitación a la comunidad en relación con DDHH, Violencia y discriminación de género.

ANEXO N°6: Incorporación de contenidos de la Política en planes curriculares.

ANEXO N°7: Incorporación de contenidos de la Política en los protocolos y reglamentos de inducción.

ANEXO N°8: Aplicación del modelo.

ANEXO N°9: Principios rectores del proceso de investigación y sanción.

ANEXO N°10: Tipos de infracciones, definiciones, procedimiento aplicable y sanciones.

ANEXO N°11: Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar el impacto de la infracción durante la investigación.

ANEXO N°12: Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines.

ANEXO N°13: Medidas para promover, capacitar y publicitar la Política.

ANEXO N°14: Programa para velar por el cumplimiento de los compromisos de la Política y en los convenios que se suscriban.

SECCIÓN PRIMERA: ASPECTOS GENERALES

A. OBJETIVOS, CONCEPTOS Y PRINCIPIOS

A.1) OBJETIVOS:

La Política tiene como **Objetivo General** promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género al interior del Instituto Profesional Santo Tomás, promover la equidad de género, reconocer la diversidad de las personas, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de su competencia, propiciando un ambiente educacional seguro para todas las personas que se relacionen en la comunidad del Instituto Profesional, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual, en el marco de la ley vigente y garantizando la equidad e inclusión en cualquiera de sus formas.

Entre los **Objetivos Específicos** de esta Política están:

A.1.1. Establecer un Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, que oriente la generación de acciones destinadas a promover buenas prácticas de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

A.1.2. Fijar las reglas generales aplicables a un Modelo de Investigación y Sanción de las conductas de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género.

A.1.3. Promover buenas prácticas en materia de equidad de género, inclusión y diversidad.

A.1.4. Aplicar los principios de participación, paridad de género y equidad de género, necesarios para implementar, evaluar y mejorar la Política.

A.2) CONCEPTOS:

Para efectos de la Política se entenderá por:

A.2.1. **Acoso Sexual:** cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado (Ley 21.369).

A.2.2. **Violencia de Género:** cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado (OEA, 1994).

A.2.3. **Discriminación de Género:** toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

A.2.4. **Sexo:** diferencias biológicas entre mujer y hombre, determinadas genéticamente. Se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables.

A.2.5. **Género:** conjunto de ideas, creencias y atribuciones asignados a hombres y mujeres según el momento histórico y cultural específico que determinan las relaciones entre ambos.

A.2.6. **Estereotipos de género:** son referidos también como estereotipos sexuales y reflejan las creencias preconcebidas sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos a cada género, cómo son y deben comportarse.

A.2.7. **Identidad de género:** se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo asignado al nacer (Poder Judicial de Chile, s/f).

A.2.8. **Orientación Sexual:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con dichas personas (Principios de Yogyakarta, 2007).

A.3) PRINCIPIOS:

A.3.1. **Igualdad:** se refiere al goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de las personas, independiente de su sexo, género, identidad de género y/u orientación sexual, así como para el acceso a los bienes y servicios indispensables para la realización de su proyecto de vida (Poder Judicial de Chile, s/f).

A.3.2. **No Discriminación de Género:** prohibición de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, género y/u orientación sexual, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas independientemente de su estado civil o cualquiera otra condición (Poder Judicial de Chile, s/f).

A.3.3. **No Violencia de Género:** orientación de esfuerzos de la Institución para evitar cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a todas las personas, tanto en el ámbito público como en el privado (Poder Judicial de Chile, s/f).

A.3.4. **Participación e Inclusión:** implementación de mecanismos que permitan la participación de los distintos estamentos existentes en la Institución, sin distinciones ni exclusiones, tanto en el acceso a la información como en la posibilidad de manifestar sus inquietudes y necesidades en las instancias de elaboración, evaluación y mejora de la Política.

A.3.5. **Paridad de género:** la Institución promoverá y garantizará la igualdad de oportunidades entre los géneros masculino y femenino para el acceso a puestos de representación en todas las instancias que la Política contempla para su implementación, evaluación y mejora.

A.3.6. **Equidad de género:** la Institución promoverá y garantizará una distribución justa de los derechos y deberes entre las mujeres y los hombres, con relación a cada una de las materias que la Política contempla, procurando corregir eventuales desequilibrios que puedan presentarse entre ambos géneros.

A.3.7. **Corresponsabilidad:** cada integrante de la Institución, con independencia de su rol, es corresponsable en la construcción de una cultura inclusiva y de buen trato, a través de su participación activa, compromiso y responsabilidad para hacer respetar la Política.

B.- UNIDADES RESPONSABLES

Existirán unidades responsables de la implementación de la política, planes, protocolos y reglamentos sobre el acoso sexual, violencia y discriminación de género, y por otra, una unidad responsable de los procesos de investigación y sanción de conductas; garantizando de esta manera el principio de independencia y de permanencia en sus funciones.

El modelo de prevención de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género del Instituto Profesional estará a cargo del Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual, del cual dependerán los Comités de Sedes y el Comité de Casa Matriz.

En relación con la investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género se encuentran dos unidades responsables, según sea el caso: i) la Secretaría General, directamente o través de su Área Jurídica, respecto del procedimiento contemplado en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria y ii) la Vicerrectoría de Personas, respecto del procedimiento contemplado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Su denominación, integración y funcionamiento se encuentra detallado en el Anexo N°1 del presente documento.

SECCIÓN SEGUNDA: MODELO DE PREVENCIÓN

El modelo de prevención de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género del Instituto Profesional Santo Tomás estará a cargo del Comité Nacional de Género, Diversidad, Inclusión y Prevención del Acoso Sexual, del cual dependerán los Comités de Sedes y el Comité de Casa Matriz, quienes tendrán a cargo las siguientes funciones y el desarrollo de las acciones que se indican a continuación, con relación a la Prevención:

A) Diseñar y aplicar medidas de diagnóstico para las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la Institución, basado en información actualizada.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el Anexo N°2 del presente documento e incluyen mantener data general actualizada, realizar una profundización en entender las causas de comportamientos reiterativos o con mayor presencia en sede/carrera durante un período de tiempo y retroalimentar de manera regular esta Política.

B) Implementar medidas de prevención de riesgos y aseguramiento de espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el Anexo N°3 del presente documento e incluyen (i) recomendaciones generales para prevenir las conductas reguladas en esta Política; (ii) normas para el desarrollo de las reuniones en la Institución; (iii) sugerencias para el desarrollo de actividades académicas curriculares y extracurriculares incluyendo, por ejemplo, materias referidas al uso de material audiovisual entre otros temas; (iv) normas compartidas sobre el uso de redes sociales por miembros de la comunidad académica; (v) conductas en actividades académicas de esparcimiento; (vi) normas sobre la realización de comentarios sobre otras personas; y (vii) no diferenciar por sexo y capacidad asociada al género sin justificación o necesidad aparente.

C) Planificar y liderar la ejecución de actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.

El Anexo N°4 detalla las acciones por desarrollar entre las que se encuentran, por ejemplo, campañas internas, mantención del sitio web y seminarios especializados conducidos por profesionales expertos/as en sus temas.

D) Velar por el desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, colaboradores y colaboradoras, académicos y académicas y personal de la Institución, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

En el Anexo N°5 se indican los cursos de capacitación, así como los talleres formativos y otras acciones que permitan lograr una mejor comprensión y formación en los temas vinculados a esta Política.

E) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la Institución.

En este ámbito la Institución realizará estudios y discutirá en las instancias académicas la mejor forma de promover la incorporación de contenidos. El Anexo N°6 detalla estas acciones.

F) Velar por la debida inclusión de Políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de la Institución.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el Anexo N°7 del presente documento, e incluye entre otras acciones la coordinación con la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE), que permite contribuir a la socialización y orientación de los/as estudiantes en estos temas, la inclusión de estas materias en los programas de inducción y en los contratos que la Institución suscriba con proveedores.

SECCIÓN TERCERA: MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

A) APLICABILIDAD DEL MODELO

El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas del Instituto Profesional Santo Tomás, se regirá por los principios y procedimientos que se señalan a continuación, sin perjuicio de la aplicación supletoria del Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria del Instituto Profesional Santo Tomás o, en su caso, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como lo dispuesto en los contratos y convenios que la Institución suscriba.

El detalle, en relación con el ámbito espacial y personal de aplicabilidad, se encuentra en el Anexo N°8 de la Política, que hace referencia a la Política y su modelo en lo relativo a su aplicación subjetiva y pertinencia territorial.

B) PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN

La investigación que se realice por hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género deberá sustentarse en el debido proceso, garantizando el derecho a la defensa y a una justicia oportuna, transparente y sin dilaciones, de manera de obtener procedimientos e investigaciones racionales y justos.

Más detalles sobre cada uno de los principios que se resguardan en los procesos investigativos se encuentran señalados en el Anexo N°9, referidos al debido proceso y presunción de inocencia, la proporcionalidad de las sanciones, la igualdad entre intervinientes, la protección a las víctimas y la prohibición de revictimización, y a los/as intervinientes resolutores especializados.

C) TIPOS DE INFRACCIONES, DEFINICIONES, PROCEDIMIENTO APLICABLE Y SANCIONES

En este acápite se definen tanto las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, como las sanciones asociadas a ellas, las cuales se ajustan -en cuanto a naturaleza y gravedad- a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes las cometan.

El detalle de éstas, así como otras materias relacionadas con el procedimiento investigativo se encuentran detalladas en el Anexo N°10. Es deber de cada integrante de la comunidad universitaria conocer estas sanciones y para ello la tarea de socialización de la Política contemplará detalles sobre cómo se aplican, así como las actividades de difusión de las acciones de prevención.

En esta materia, es necesario precisar que, para efectos laborales, se aplica el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución, lo que implica, entre otras cosas, que:

- La clasificación de infracciones “menos graves” y “graves” no tendrá aplicación para efectos laborales, materia en la cual la Institución deberá estar a la ley laboral y a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución.
- Con todo, la consideración de agravantes y/o atenuantes no tendrá aplicación para efectos laborales, materia en la cual la Institución deberá estar a la ley laboral y a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Institución.

D) MEDIDAS DIRIGIDAS A PROTEGER A LAS VÍCTIMAS Y MINIMIZAR EL IMPACTO DE LA INFRACCIÓN DURANTE LA INVESTIGACIÓN

A fin de proteger a las víctimas y minimizar el impacto de la infracción durante la investigación el Instituto Profesional ha implementado ciertas medidas, las cuales se detallan en el Anexo N°11.

Las medidas se podrán adoptar por acuerdo entre el/la responsable y la persona víctima o bien, decretarse de plano por la Institución. En todo caso, para decretar cualquier medida de apoyo y/o reparación a las víctimas, la autoridad que las decreta debe contar con informe favorable de Secretaría General.

También se podrán decretar estas medidas respecto de miembros de la Comunidad Santo Tomás que tengan la calidad de víctimas por alguna de las infracciones contempladas en la Política, aún en situaciones que la Institución no tiene competencia para investigar y sancionar, en la medida que exista, al menos, indicio fundado acerca de la existencia del hecho denunciado. En estos casos, la aplicación de estas medidas será solicitada por el/la Rector/a de Sede respectivo y autorizada por Secretaría General.

E) MEDIDAS QUE GARANTIGEN EL TRATAMIENTO RESERVADO DE LA DENUNCIA, COMPATIBLES CON LA PROTECCIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA Y LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS: RESERVA DE LAS DENUNCIAS Y DE LA INVESTIGACIÓN

Las denuncias por las infracciones establecidas en la Política, así como la totalidad del expediente respectivo, deberán ser tratadas de forma reservada, garantizando el resguardo de las víctimas, adoptando las medidas pertinentes para evitar la revictimización.

Por su parte, todas las personas que debido a su cargo intervengan en esta etapa tienen la obligación de confidencialidad respecto de los hechos de los que tomen conocimiento debido a sus funciones.

La infracción a cualquiera de los incisos precedentes constituirá una infracción disciplinaria sancionada de acuerdo con lo establecido en el respectivo Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, así como el contrato de prestación de servicios a honorarios, según corresponda.

Sin perjuicio de lo antes señalado, no constituye infracción al deber de confidencialidad la entrega de información del expediente a la Dirección del Trabajo, como tampoco la ordenada por los tribunales ordinarios de justicia u otra autoridad facultada legalmente para aquello.

F) MEDIDAS ORIENTADAS A ASEGURAR EL DESARROLLO Y AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN Y DE SUS FINES

A fin de facilitar el proceso de denuncia y, de esta manera, evitar que éstas no sean gestionadas e investigadas, adecuada y oportunamente, cuando corresponda; el Instituto Profesional ha implementado medidas que se detallan en el Anexo N°12 y que identifican cómo se realiza, se presenta, se analiza y se registra una denuncia, cuáles son los canales institucionales de denuncia, quién es la autoridad competente para instruir la investigación y el procedimiento de remisión, entre otras materias.

G) GARANTÍAS DE ACCESO Y DEFENSA DE LOS/AS INTERVINIENTES

Tanto las personas denunciadas, víctimas y denunciadas, tendrán derecho a solicitar acceso a todas las piezas de la investigación, debiendo siempre guardar secreto sobre los hechos respecto de los cuales toman conocimiento. Lo anterior, con excepción de la situación establecida en el punto 4.2 y 4.3 del Anexo N°10, en cuyo caso las actuaciones de investigación realizadas por quien investiga serán confidenciales tanto para la persona investigada como para el/la denunciante, los/as terceros ajenos a ella y quienes colaboren o participen en la investigación, cualquiera sea su intervención.

Igualmente, los/as intervinientes tendrán derecho a realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas, en conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Convivencia y Responsabilidad Disciplinaria y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, según resulte aplicable.

SECCIÓN CUARTA: MEDIDAS DE CAPACITACIÓN Y PUBLICIDAD DE LA POLÍTICA

El Instituto Profesional Santo Tomás asegurará la mantención permanente de información relativa a la Política, tanto en su Modelo de Prevención como en su Modelo de Investigación y Sanción, a través de los sitios web institucional e intranet, además de otros mecanismos de difusión que se indican. El detalle de estas medidas se encuentra en el Anexo N°13 del presente documento.

SECCIÓN QUINTA: DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO

De acuerdo con los principios de respeto a la diversidad, inclusión y equidad de género, la Institución promoverá acciones y tomará aquellas medidas que estime necesarias y posibles para que los miembros de la Comunidad se sientan reconocidos en sus derechos.

Entre aquellas medidas, la Institución se compromete a:

A) Velar por el cumplimiento de los compromisos declarados por la Institución en materia de equidad de género, definidos en la Política, así como en los convenios suscritos.

Las acciones a desarrollar en esta materia se encuentran detalladas en el [Anexo N°14](#) del presente documento y se refieren a acciones que promuevan y fomenten la inclusión y participación de las mujeres en ámbitos de investigación y de gestión de la Institución e identificar las causas de las brechas en caso de existir para así retroalimentar las acciones existentes; entendiendo que estos son procesos dinámicos.

B) Gestionar, con las Unidades de la Institución que tengan competencia para ello, el reconocimiento del nombre social de las personas transgénero – sean estudiantes, académicos/as o colaboradores/as administrativos/as- en las gestiones y documentos internos, salvo aquellos casos en que la ley vigente en el país lo impida.

C) Proponer la mejora, o creación donde no los haya, de espacios físicos adecuados para los miembros de la comunidad del Instituto Profesional Santo Tomás que no se sientan identificados con los géneros masculino y femenino, como, por ejemplo, servicios sanitarios.

D) Velar por el cumplimiento de los compromisos declarados por la Institución en materia de inclusión de todas las personas, definidos generalmente en la Política, así como en la normativa interna y en los convenios suscritos sobre la materia.

SANTO
TOMÁS[®]
INSTITUTO PROFESIONAL

TRANSVERSALIZACIÓN
DEL ENFOQUE
DE GÉNERO



INSTITUTO PROFESIONAL ACREDITADO
NIVEL AVANZADO
/ GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DOCENCIA DE PREGRADO
/ 5 AÑOS / HASTA ENERO DE 2026