



POLÍTICA DE **DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**



INFÓRMATE > PREVEN > DENUNCIA > AYUDA

Comunidad
Inacapina
+unida



1. OBJETIVO

Establecer principios, directrices y lineamientos institucionales que promuevan una cultura diversa, inclusiva y de no discriminación, favoreciendo el acceso, participación y desarrollo equitativo de quienes integran la comunidad educativa INACAP. Todo ello, sobre la base del respeto mutuo y la sana convivencia, para proveer igualdad de oportunidades, en concordancia con el propósito, misión y valores institucionales.

2. ALCANCE

La presente política es aplicable a toda la comunidad académica y cualquier tercero que tenga algún vínculo con INACAP.



3. DOCUMENTOS RELACIONADOS

N°	NOMBRE DE DOCUMENTO	ORIGEN DE DOCUMENTO
1	Modelo Educativo TP INACAP	Interno
2	Plan de Desarrollo Estratégico	Interno
3	Estrategia Institucional de Vinculación con el Medio e Innovación	Interno
4	Política de Relacionamiento y Experiencia del Estudiante	Interno
5	Política de Vinculación con el Medio, Subsistema TP	Interno
6	Política de Vinculación con el Medio, Universidad	Interno
7	Política de Gestión Integral de Riesgos	Interno
8	Política Institucional de Comunicaciones	Interno
9	Política de Sostenibilidad	Interno
10	Política de Desarrollo y Gestión de Personas	Interno
11	Política de Creación, Modificación y Actualización de Trayectorias Formativo-Laborales	Interno
12	Política de Seguridad de la Información	Interno
13	Política de Equidad de Género	Interno
14	Política Integral para la Prevención y Sanción del Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género	Interno
15	Protocolo de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género	Interno
16	Reglamento Académico General de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP	Interno
17	Reglamento Académico General del Instituto Profesional INACAP	Interno
18	Reglamento Académico General del Centro de Formación Técnica INACAP	Interno
19	Valores Institucionales	Interno
20	Código de Ética de INACAP	Interno
21	Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)	Externo
22	Estrategia para la Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (2016-2021) - UNESCO2	Externo
23	Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional 2023	Externo
24	Ley 21.091 sobre Educación Superior	Externo
25	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)	Externo

N°	NOMBRE DE DOCUMENTO	ORIGEN DE DOCUMENTO
26	Ley N°20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.	Externo
27	Ley N°20.609 contra la discriminación	Externo
28	Ley N°21.303 Establece las normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de lengua de señas	Externo
29	Ley N°21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.	Externo
30	Ley N°21.120 Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.	Externo
31	Ley N°21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.	Externo
32	Ley N°21.275 instaura la figura del(a) Gestor(a) de Inclusión Laboral en las organizaciones.	Externo
33	Ley N° 21.545 Inclusión, Atención Integral y la Protección de los Derechos de las Personas con Trastorno del Espectro Autista en el Ámbito Social, de Salud y Educación.	Externo
34	Ley N° 21.645 Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar.	Externo

4. PRINCIPIOS GUÍA

Diversidad

INACAP valora las diferencias individuales, en un entorno de respeto y buen trato, favoreciendo su participación y desarrollo en igualdad de oportunidades en los diferentes ámbitos institucionales.

Inclusión

INACAP promueve el acceso a todas las personas reconociendo sus características individuales, a través de políticas, mecanismos y procesos que promuevan la igualdad de oportunidades de desarrollo en la comunidad educativa.

Discapacidad

INACAP comprende que una persona con discapacidad es aquella que teniendo uno o más desafíos asociados a condiciones físicas, mentales -sea por causa psíquica o intelectual-, visceral, visuales y/o auditivas, de carácter temporal o permanente que, al interactuar con el entorno, ve restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás.

Neurodivergencia

INACAP reconoce las condiciones diversas asociadas al funcionamiento neurológico y procesamiento cognitivo, considerando a las personas en el Espectro Autista, Trastorno por Déficit Atencional u otras acreditadas.

Equidad e igualdad de oportunidades

INACAP busca generar oportunidades para que todas las personas pertenecientes a su comunidad educativa accedan, participen y se desarrollen de manera plena en los ámbitos del quehacer institucional, teniendo las mismas posibilidades de acceder al bienestar formativo y laboral.

Equidad de Género

INACAP promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de un trato digno y equitativo, eliminando cualquier forma de violencia y discriminación de género, en un entorno inclusivo y respetuoso.



Ajustes Razonables

INACAP comprende los ajustes razonables como todas aquellas medidas flexibles orientadas a favorecer la participación y la permanencia de personas con discapacidad y neurodivergentes en las diferentes actividades de la comunidad, en función del desempeño esperado según su rol y función al interior de la institución, en el contexto educativo y laboral.

Ayudas Técnicas y Servicios de Apoyo

Son los elementos, implementos o apoyos que requiere una persona con discapacidad para realizar actividades que permitan su inclusión y desempeño en los contextos educativos y laborales, con la finalidad de desarrollar una vida independiente en la comunidad INACAP.

Convivencia

INACAP resguarda y promueve el respeto mutuo y las buenas relaciones en todos los ámbitos de la comunidad educativa, para generar ambientes seguros y libres de toda forma de violencia o de cualquier conducta que atente con las relaciones fundadas en el buen trato o contra los valores institucionales.

Respeto

INACAP reconoce el respeto como un valor fundamental, el cual está enmarcado en la actitud positiva entre las personas y el entorno, que implica tener conciencia de nuestras acciones, aceptando las diferencias y valorando la confianza, la empatía y la honestidad en un ambiente donde prime el buen trato y la sana convivencia en toda la comunidad educativa.

No Discriminación

INACAP promueve el trato digno, respetuoso e igualitario entre quienes integran la comunidad educativa, al igual que en todos los procesos, tanto en el ámbito educativo como laboral. La institución procura la generación de un ambiente de respeto y sana convivencia, rechazando cualquier conducta o práctica que pueda constituir o implicar una discriminación arbitraria.





Diseño y Accesibilidad Universal

INACAP busca permanentemente que el diseño de los procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible en el contexto institucional.

Levantamiento y Uso de Datos

INACAP conoce la composición y características de su comunidad educativa a través de instancias participativas para recoger sus necesidades e intereses, con el fin de establecer objetivos e indicadores que contribuyan a consolidar una cultura diversa e inclusiva en su amplio sentido. Esto se realiza con el debido resguardo y protección de la información, asegurando su confidencialidad, disponibilidad e integridad, de acuerdo con la Política de Seguridad de la Información y la Ley de Protección de Datos Personales.

Vinculación Intersectorial

INACAP promueve la articulación con organizaciones e instituciones locales, nacionales e internacionales, en el ámbito de la diversidad e inclusión, para impulsar acciones conjuntas que promuevan el fortalecimiento de prácticas, cultura, metodologías y acciones en favor de una educación de calidad e inclusiva.



5. DESCRIPCIÓN

INACAP en su fuerte compromiso con la diversidad, la inclusión y la sana convivencia, por medio de la presente Política de Diversidad e Inclusión fortalece y promueve una cultura inclusiva a través de una serie de acciones que acogen y reflejan la esencia diversa de INACAP, mediante un proceso de gestión transversal que abarca y permea a toda la comunidad educativa: estudiantes, docentes y administrativos.

Para dar cumplimiento al propósito indicado, desde el 2021 INACAP cuenta con un **Comité de Diversidad e Inclusión**, el cual nace y se desarrolla gracias a la participación de todas las Vicerrectorías Institucionales cuyos ámbitos de acción impactan en el género y la inclusión, así como en el ámbito de prevención del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género.

En apoyo a esta institucionalidad y a nivel central, particularmente desde Secretaría General, existe la **Unidad de Diversidad, Género e Inclusión**, compuesta por un equipo capacitado, la cual, entre otras funciones, desempeña un rol articulador con el **Comité de Diversidad e Inclusión** y la implementación de las distintas iniciativas que surjan a partir de la labor de dicho Comité.

5.1 DIRECTRICES GENERALES

Esta política promueve una cultura institucional inclusiva, de no discriminación, estableciendo medidas de prevención y acompañamiento que respeten y valoren la diversidad que caracterizan a la comunidad educativa, así como establecer lineamientos que favorezcan la dignidad, protección y promoción de los derechos de todas las personas que la conforman.

Así también, entrega directrices para priorizar acciones, establecer métodos de seguimiento, monitoreo y evaluación, según el estado de avance institucional de las iniciativas emanadas de la presente política. Para ello define responsabilidades a nivel institucional y local que permitan a INACAP promover la aplicación de accesibilidad y diseño universal, y los esfuerzos para adoptar ajustes razonables orientados a estudiantes, docentes y administrativos, para promover su participación en la vida institucional en igualdad de oportunidades.

Finalmente, promueve mecanismos de vinculación recíproca y un trabajo colaborativo y en red, tanto dentro de INACAP como con actores relevantes de la comunidad externa; estudiantes, administrativos, docentes y otras instituciones de educación superior que promuevan la diversidad e inclusión, así como también con organizaciones de otros rubros y áreas.

5.2 LINEAMIENTOS GENERALES Y POR GRUPOS DE INTERÉS

En el marco del cumplimiento de esta política y fiel a los principios de diversidad e inclusión, INACAP se compromete a generar oportunidades y condiciones equitativas y accesibles para el ingreso, permanencia, desarrollo humano y profesional de todos quienes conforman su comunidad educativa.

5.2.1 ESTUDIANTES

INACAP asume el compromiso de acoger y valorar la diversidad de estudiantes en su proceso de formación académica, promoviendo la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación arbitraria durante el ingreso, formación, participación, permanencia y egreso de la Institución, adoptando medidas orientadas a disminuir las barreras de aprendizaje y participación, con especial énfasis en la equidad de género y estudiantes con discapacidad y neurodivergentes.



5.2.2 DOCENTES

INACAP asume el compromiso de considerar y valorar la diversidad de docentes en los procesos de reclutamiento y selección, y promover la igualdad de trato y no discriminación arbitraria en toda su permanencia y desarrollo laboral, facilitando la inducción y capacitación según el modelo educativo, para el desarrollo de competencias pedagógicas relativas a la diversidad e inclusión, así como también la provisión de ajustes razonables para el ejercicio de la docencia.

5.2.3 ADMINISTRATIVOS

INACAP se compromete a considerar y valorar la diversidad de sus colaboradores en su reclutamiento y selección, y a promover la igualdad de trato y no discriminación arbitraria en toda su permanencia y desarrollo laboral, facilitando la inducción y capacitación para desarrollar las competencias y habilidades en materias de diversidad e inclusión necesarias para el ejercicio de prácticas inclusivas, así como también la implementación de ajustes razonables en su puesto de trabajo para su desarrollo laboral, en casos que se requiera.



5.3 ROLES Y RESPONSABILIDADES

NACAP tiene un compromiso con todas las personas que conforman su comunidad; reconoce, valora y promueve el desarrollo de sus estudiantes, exalumnos y colaboradores, en un ambiente de integridad, convivencia armónica, respeto, inclusión, seguridad, no violencia y no discriminación. Es misión de INACAP formar con excelencia y compromiso personas íntegras que transforman el mundo. Así, de acuerdo con su misión y valores, manifiesta expresamente ser una institución de educación superior inclusiva, con procesos de admisión objetivos, transparentes y que consideran, entre otros, la diversidad de talentos, capacidades o trayectorias previas del estudiante.

En este sentido, la educación que INACAP imparte se funda, entre otros valores, en el valor de la igualdad de oportunidades, imponiendo el deber ético, equitativo y no discriminatorio entre estudiantes y colaboradores, dispuesto en el Código de Ética de INACAP.

INACAP está comprometido con el bienestar y la experiencia de sus estudiantes, durante todo su ciclo formativo, procurando un recorrido satisfactorio bajo las directrices de su Modelo Educativo Técnico Profesional. Por esto, requiere del compromiso y trabajo coordinado de cada una de las áreas que incidan en su formación y desarrollo, para lo cual se establecen lineamientos generales de sus responsabilidades en la presente política:

Dirección de Análisis institucional:

Apoyar en la identificación y caracterización periódica de estudiantes, docentes y administrativos, considerando variables socio demográficas, discapacidad, multiculturalidad y diversidad sexo-genéricas. Así también, ser un soporte en el monitoreo del grado de conocimiento de la presente Política entre la comunidad educativa y los avances en su implementación a nivel institucional.

Dirección General Académica:

Adecuar y mejorar continuamente los mecanismos de admisión, acompañamiento, formación y progresión académica entre otros -en coordinación con la Vicerrectoría Nacional de Sede y Comités Ejecutivos de Sedes- para todo el estudiantado bajo un enfoque de equidad e igualdad de oportunidades, con especial atención a aquellos que presenten situaciones de discapacidad o neurodivergencia. Ello considera la implementación de ajustes razonables para promover el acceso, permanencia, egreso y titulación de los estudiantes en igualdad de condiciones durante su formación en INACAP. Asimismo, contempla la capacitación de sus docentes y equipos académicos en Sede y a nivel central, la incorporación del enfoque de diversidad e inclusión en el diseño y contenido de las Trayectorias Formativo-Laborales, así como la incorporación de temáticas afines en las mallas curriculares cuando corresponda y amerite.

Dirección de Desarrollo Organizacional:

Velar por el cumplimiento de la Ley 21.015 sobre la contratación de personas con discapacidad y la Ley 21.275 que incorpora la figura de Gestor(a) de Inclusión dentro del equipo de recursos humanos en las organizaciones. Asimismo, contar con procesos inclusivos en todas las etapas del ciclo de vida del colaborador tales como Reclutamiento y Selección - Inducción- Gestión del desempeño, Reconocimiento, Desarrollo y Término de la Relación Laboral, manteniendo información actualizada de los colaboradores que presenten discapacidad acreditada o que requieren de algún ajuste razonable bajo el espíritu de la mejora continua, dando cumplimiento a las leyes y normativas vigentes en esta materia y a la presente política de Diversidad e Inclusión.

Secretaría General:

Velar por la correcta aplicación y cumplimiento del marco legal vigente aplicable a las materias a las que se refiere la presente política, además de asegurar que la reglamentación interna institucional recoja adecuadamente las iniciativas y adecuaciones que sean necesarias para su implementación. Asimismo, a través de la Unidad de Diversidad, Género e Inclusión, cumplir un rol articulador del Comité de Diversidad e Inclusión y de las acciones que se desarrollen a partir de la labor de este Comité.



Dirección de Comunicaciones:

Apoyar la concientización, comunicación y difusión de la presente Política, acciones e hitos que emanan de éste, dando cuenta de su avance e implementación. De esta manera, la Dirección de Comunicaciones, contribuye al conocimiento por parte de estudiantes, docentes y administrativos, de este foco institucional y al posicionamiento interno y externo en relación, en concordancia con el propósito, definiciones institucionales y con la estrategia comunicacional en conjunto con la dirección de Marketing.

Dirección de Vida Estudiantil:

Dar cumplimiento a la estrategia institucional de Diversidad, Género, Inclusión y Convivencia con foco en la participación estudiantil, desplegando mecanismos que promuevan el ingreso, acompañamiento y formación integral bajo un enfoque de equidad y de derecho, con atención a quienes presenten discapacidad, neurodivergencia y/o manifiesten una diversidad sexo-genérica, en coordinación con otras áreas a nivel de Sede Central, Vicerrectorías Nacionales y Sedes, bajo una cultura de respeto y sana convivencia.

Sedes:

Implementar las acciones definidas por las direcciones nacionales de los procedimientos y toda normativa asociada, así como velar por el cumplimiento de los estándares definidos, siempre dentro del marco de los ámbitos de acción declarados institucionalmente y que contribuyan a la inclusión y acompañamiento de estudiantes, docentes y administrativos, atendiendo a sus diversas necesidades y particularidades. Por su parte, los Directores de Asuntos Estudiantiles (DAE), en coordinación con el Núcleo Académico de la Sede, serán los encargados de velar por el cumplimiento de lo establecido como planes de acción locales de la presente política hacia el estudiantado. Y lo mismo harán las Unidades de Personas en coordinación con las respectivas instancias, en relación con los colaboradores.





Gerencia de Desarrollo Inmobiliario e Infraestructura:

Promover la accesibilidad universal en el diseño de todos los proyectos educativos de la Institución, procurando que todas las ubicaciones, edificios e instalaciones puedan ser usadas por todas las personas, en concordancia con la Ley 20.422 sobre accesibilidad. Asimismo, velar por la revisión permanente para la detección e implementación de las mejoras requeridas y la eliminación de cualquier barrera.

Dirección de Egresados, Prácticas y Empleabilidad:

Diseñar e implementar actividades, programas e iniciativas que apoyen y fomenten el desarrollo de prácticas laborales y la empleabilidad con un enfoque inclusivo (talleres, tutorías, ferias laborales, etc.), considerando las necesidades de todo el estudiantado. Crear alianzas con empresas y organizaciones que promuevan la diversidad y la inclusión en sus procesos de prácticas y contratación. Facilitar el acceso a ofertas de prácticas y empleo para todos los estudiantes y egresados, asegurando que las oportunidades sean equitativas y accesibles. Asimismo, fomentar la inclusión en la Red de egresados de INACAP.

Otras Áreas:

Otras funciones tales como las direcciones de Vinculación con el Medio, Emprendimiento e Innovación, Financiamiento Estudiantil, servicio de Biblioteca, Sistemas y TI, Infraestructura y Equipamiento de Sede Central - y sus respectivas contrapartes en Sedes- contribuyen dentro de sus ámbitos de acción en coordinación con las directrices y lineamientos emanados del Comité de D&I a nivel central y a través de las Sedes respectivamente-, al cumplimiento de sus propósitos definidos particulares y coordinaciones transversales.



5.4 MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN

Procesos:

La Política de Diversidad e Inclusión lleva su implementación a la práctica a través de procesos, variables e indicadores asociados detallados en los diferentes procedimientos, iniciativas, programas y actividades ligados a las áreas que conforman el Comité de Diversidad e Inclusión, integrado por las Vicerrectorías del Estudiante, Académica, de Personas, de Desarrollo Institucional y Secretaría General, en coordinación con el Vicerrector Nacional de Sedes y Vicerrectores de Sedes, y articulado por la Unidad de Diversidad, Género e Inclusión, desde la Secretaría General.

6. CUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE POLÍTICA

Es deber de todos los colaboradores de INACAP dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en la presente Política, así como en los procedimientos y/o instructivos que de ella deriven.

Esta política, así como las demás políticas y reglamentos de INACAP, se entiende que forman parte del contrato de trabajo de cada colaborador, y, por tanto, su incumplimiento – ya sea por acción u omisión – constituye también una infracción a dicho contrato y podrá ser sancionada en conformidad a las disposiciones institucionales y legales vigentes.



7. CONTROL DE REVISIONES Y CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	TEMA MODIFICADO	RESUMEN DE MODIFICACIONES
1.0	Agosto / 2022	Versión Inicial	No aplica
	Diciembre / 2024	Revisión de vigencia.	Se mantiene versión actual.
1.1	Marzo / 2025	Actualización General	<p>Se actualiza objetivo y alcance</p> <p>Se incorporan nuevos documentos relacionados.</p> <p>Se añaden principios guías adicionales.</p> <p>Se ajusta la descripción de actividades conforme a los nuevos objetivos y lineamientos.</p> <p>Se actualizan y optimizan roles y responsabilidades.</p>

8. CONTROL DE APROBACIÓN

	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
CARGO	Vicerrector del Estudiante	Consejo Superior	Consejo Directivo
FECHA	Febrero / 2025	04/03/2025	10/03/2025



Comunidad Inacapina + unida



INFÓRMATE > PREVEN > DENUNCIA > AYUDA



INSTITUTO PROFESIONAL INACAP
ACREDITADO NIVEL DE EXCELENCIA
• GESTIÓN INSTITUCIONAL • DOCENCIA DE PREGRADO
• VINCULACIÓN CON EL MEDIO
PRÓXIMA ACREDITACIÓN SEPTIEMBRE 2030



CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA INACAP
ACREDITADO 7 AÑOS
• GESTIÓN INSTITUCIONAL
• DOCENCIA DE PREGRADO

