

POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE CEDUC UCN

Declaración de política:

La política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de Ceduc UCN, proporciona los principios que guían el quehacer del Centro de Formación Técnica CEDUC UCN, dentro del marco institucional, considerando el respeto por todas las personas como ejes de su misión y visión.

La implementación de esta política, constituye una tarea clave para el desarrollo sostenible de la institución, para cumplir con las metas estratégicas que permiten la promoción de procesos de capacitación y desarrollo profesional, constituyendo un derecho social para todos los miembros de la institución. Garantizando calidad, acceso, permanencia y titulación, en espacios de igualdad, libres de discriminación y violencia de género.

En un contexto internacional, el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, el principio de igualdad y no discriminación en el DIDH, la Organización de Naciones Unidas (ONU), la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la futura (UNESCO), la Agenda 2030 de los ODS, la propuesta para el desarrollo sostenible y La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

En el ámbito nacional, a nivel de nuestro país la Ley 20.820, que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en materia de educación superior, la Ley 21.120 de identidad de género, y la ley 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Bajo estas políticas públicas y la normativa vigente, se basa la implementación de esta política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de Ceduc UCN.

Objetivos Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de Ceduc UCN:

1. Crear un ambiente de respeto, inclusión, con igualdad del trato y oportunidades, que fomente la comunicación abierta y el trabajo cooperativo entre el personal docente, administrativo, y estudiantil.
2. Fortalecer la comunicación de que las habilidades de hombres y mujeres, y su capacidad para desarrollarse en diferentes áreas de todas las industrias del sector económico del país, les permite acceder a cualquier tipo de empleo.
3. Promover la motivación y la productividad entre los funcionarios, facilitando un entorno laboral sin discriminación de género y libres de violencia, sin acoso.

Alcance:

La presente Política, involucra a toda la Comunidad Educativa de CEDUC UCN, sin ningún tipo de exclusión. Por lo mismo, todos los miembros de CEDUC UCN tienen el derecho y la obligación de conocer las disposiciones reglamentarias de la presente Política y de cumplirlas adecuadamente.

Definiciones:

1. **INTEGRIDAD:** firme adhesión a un código de valores especialmente morales o artísticos; una condición no deteriorada; la calidad o el estado de ser completo o indivisible.
2. **DIVERSIDAD:** la condición de tener o estar compuesto de elementos diferentes; la inclusión de personas de diferentes razas, culturas o géneros.
3. **IGUALDAD:** es cuando diversos grupos de mujeres, hombres y personas de género diverso pueden participar plenamente en todas las esferas de la vida académica, comunitaria y universitaria, contribuyendo a una sociedad inclusiva y democrática. Cuando todos los géneros tengan las mismas condiciones para la realización de sus plenos derechos humanos.
4. **INCLUSIÓN:** el acto de incluir; algo que está incluido; el acto o la práctica de incluir y acomodar a personas que históricamente han sido excluidas como mujeres, LGBTQ+, aborígenes, personas de razas mixtas, etc.
5. **RESPONSABILIDAD:** la cualidad o el estado de ser responsable (responsabilidad moral, legal o mental); algo de lo que uno es responsable.
6. **CULTURA ORGANIZACIONAL:** La cultura organizacional generalmente se entiende como todas las creencias, valores y actitudes de una empresa, y cómo estos influyen en el comportamiento de sus empleados.
7. **CAPACIDADES TÉCNICAS:** el conocimiento técnico, las habilidades y las habilidades que son relevantes para trabajos, roles o áreas de trabajo específicos.
8. **DESARROLLO PROFESIONAL CON UN ENFOQUE EQUITATIVO:** programas diseñados para el desarrollo de habilidades, conocimientos y prácticas profesionales que ayudan a cerrar la brecha de equidad y fomentan un marco inclusivo.
9. **PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA COMUNICACIÓN:** garantizar que los conocimientos y la información pertinentes se difundan por todas partes; difusión de información de diversas maneras relevantes (publicaciones, infografías, videos).

Referencias Legales:

- Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH).
- Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), propuesta de desarrollo sostenible.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
- Ley 20.820 que crea el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
- Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en materia de educación superior.
- Ley 21.120 de identidad de género.
- Ley 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad en la educación superior.
- Ley 20.384 que salvaguarda la igualdad salarial, entre otros órganos legislativos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Norma Chilena Nch3262:2012.