



Decreto de Rectoría – Gerencia

Santiago, 19 de abril de 2024

Materia: Oficializa Política de Diversidad e Inclusión del Instituto Superior Alemán de Comercio (INSALCO)

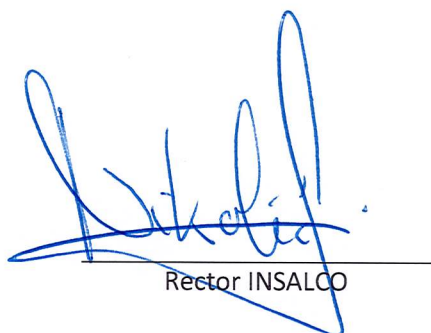
Visto y considerando

1. La aprobación del directorio de INSALCO, en sesión ordinaria de fecha 17 de abril de 2024.
2. Las facultades conferidas en los estatutos a las autoridades firmantes.

DECRETO

PRIMERO: Oficializar la Política de Diversidad e Inclusión del Instituto Superior Alemán de Comercio, cuyo texto se adjunta y forma parte del presente decreto, el que será aplicable a partir del 02 de mayo del 2024.

SEGUNDO: No existe ninguna disposición anterior que regule esta materia que derogar.



Rector INSALCO



Gerente INSALCO

Regístrese, comuníquese y archívese



Handwritten Title

Handwritten text in the middle section of the page, appearing as several lines of cursive or semi-cursive script.

Handwritten signature or initials on the left side of the page.

Handwritten signature or initials on the right side of the page.

Handwritten text at the bottom center of the page.

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

INSALCO

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS.....	3
PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA	4
MODELO INSTITUCIONAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	5
AMBITOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA	6
GRUPOS DE INTERÉS.....	7
ROLES Y RESPONSABILIDADES	8
CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	9

INTRODUCCIÓN

La inclusión se entiende como un proceso de responsabilidad social, para asegurar la participación y desarrollo de todas las personas, por medio de acciones que sean pertinentes, transversales y enfocadas al desarrollo del individuo.

INSALCO considera que, para establecer una Política de Diversidad e Inclusión, es clave responder a las necesidades de la sociedad, para poner fin a todas las formas de discriminación arbitraria, lo que implica el rechazo de toda exclusión o distinción en base a una condición social o personal como la discapacidad, etnia, sexo, entre otras causalidades, lo que se extiende a la toda la comunidad de INSALCO.

En este sentido, INSALCO reconoce que existe una necesidad de realizar diversos tipos de acciones orientadas a atender y valorar a la diversidad como una fuente de oportunidades, para la promoción de un proceso formativo de calidad. Esto permite avanzar hacia el fortalecimiento de las relaciones entre las personas, incluso más allá del ámbito formativo, para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito profesional y de la sociedad en su conjunto.

OBJETIVOS

La presente política tiene por objetivo promover un entorno inclusivo y equitativo, donde se valore la diversidad y se respeten las diferencias individuales, de toda la comunidad relacionada con INSALCO, en coherencia con el propósito, misión y valores institucionales.

Los objetivos de esta política de Diversidad e Inclusión, incluyen:

- **Inclusión y Equidad:** Garantizar que los integrantes de toda la comunidad de INSALCO, se sientan incluidos y tratados de manera justa, independientemente de sus diferencias individuales. Contribuyendo a un cambio cultural más amplio al desafiar estereotipos y promover una mentalidad abierta y respetuosa en la sociedad.
- **Cultura Organizacional Positiva:** Crear una cultura organizacional que celebre y valore la diversidad, fomentando la colaboración, el respeto mutuo y la igualdad de oportunidades.
- **Entorno:** Atraer y retener talento diverso al proporcionar un entorno de trabajo que promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- **Cumplimiento Legal y Ético:** Cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA POLÍTICA

Esta política tiene como propósito orientar el desarrollo de la inclusión desde un enfoque integral, a partir del establecimiento de principios sobre los cuales se construyen las estrategias y prácticas, para promover un ambiente académico equitativo, respetuoso y enriquecedor para los miembros de INSALCO. En consecuencia, en la presente política se establecen los siguientes principios:

- **Diversidad**
Se considera como un valor que reconoce y respeta, entendiendo que las diferencias son inherentes al ser humano, siendo estas una oportunidad para fomentar la inclusión, equitativas y participativas.
- **Inclusión**
Establecer un entorno donde todas las personas, independientemente de sus diferencias, se sientan valorados y respetados, promoviendo la participación activa, atendiendo a diversas necesidades y fomentando una cultura que celebre la diversidad. La inclusión busca garantizar igualdad de oportunidades y contribuir a un ambiente enriquecedor y el desarrollo de todas las personas.
- **Igualdad de oportunidades**
Se refiere a garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, independientemente de su origen étnico, género, discapacidad u otras características personales.
- **Respeto**
El respeto es un valor esencial que siempre debe estar presente de manera transversal como base en toda relación entre las personas, promoviendo la amabilidad y consideración, como también valorando y preservando una convivencia armoniosa.
- **Equidad**
Busca reconocer y abordar las diferencias individuales para garantizar que todos tengan la posibilidad de alcanzar el mismo nivel de éxito y bienestar.
- **Accesibilidad Universal**
Corresponde a la habilitación de infraestructura, entornos, espacios accesibles y utilizables de forma autosuficiente y sin dificultad por todas las personas, procurando tomar medidas en situaciones en las cuales se requiera alguna necesidad de adaptación o diseño especial.
- **No discriminación**
Esta dado por la 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.

MODELO INSTITUCIONAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El modelo institucional establecido en esta Política de Diversidad e Inclusión, responde a la creación de un entorno que promueva la igualdad de oportunidades, respeto mutuo y participación plena para todas las personas, independientemente de sus diferencias.

INSALCO busca formar personas integrales, con valores y herramientas para aportar desde el ámbito de la formación profesional al desarrollo de la sociedad en su conjunto. Asimismo, es importante promover espacios de trabajo inclusivo desde la perspectiva laboral, personal y profesional de los colaboradores, reconociendo la diversidad, valorando los aportes y la riqueza de cada persona, evitando los obstáculos que impidan una inclusión laboral segura. Dentro de este modelo se definen las siguientes orientaciones:

Definición de Objetivos y Principios: El reconocimiento y aplicación de objetivos y principios por la comunidad de INSALCO, es importante para fomentar la diversidad e inclusión.

Compromiso transversal: Esto implica el desarrollo de los mecanismos para asegurar la implementación efectiva de la política en todos los niveles de la institución.

Igualdad de Oportunidades: Garantizar igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo y avance, independientemente de características personales como género, raza, orientación sexual, discapacidad, entre otras.

Inclusión en la Cultura Organizacional: Fomentar una cultura organizacional que promueva la diversidad e inclusión, en todos los aspectos de la vida institucional.

Adaptaciones y Acomodaciones: Establecer procesos para proporcionar adaptaciones y acomodaciones razonables que permitan la participación plena de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades.

Formación y Sensibilización: Ofrecer programas de formación y sensibilización para todos los miembros de la institución, promoviendo la comprensión y respeto hacia las diferencias individuales.

Prevención de la Discriminación: Desarrollar acciones para prevenir la discriminación en todas sus formas, con procedimientos efectivos para reportar y resolver incidencias.

Diversidad en la Contratación y Promoción: Implementar prácticas de contratación y promoción que fomenten la diversidad, asegurando que todos los candidatos sean evaluados de manera equitativa.

Participación Activa de la Comunidad de INSALCO: Involucrar activamente a la comunidad en la promoción de la diversidad e inclusión, fomentando la participación de todos los miembros en iniciativas y decisiones importantes.

Monitoreo y Evaluación Continuos: Implementar mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el progreso en términos de diversidad e inclusión, ajustando las estrategias según sea necesario.

AMBITOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

La Política de Diversidad e Inclusión tiene como propósito crear un entorno académico que promueva la equidad, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad de identidades, culturas y perspectivas. El alcance de esta política abarca los siguientes ámbitos:

- **Admisión y Selección:**
 - Garantizar un proceso de admisión no discriminatorio.
 - Implementar acciones que valoren la diversidad de habilidades, experiencias y antecedentes.

- **Cultura Institucional:**
 - Fomentar un ambiente inclusivo y acogedor para toda la comunidad de INSALCO.
 - Desarrollar prácticas que promuevan la no discriminación.

- **Proceso de Enseñanza:**
 - Integrar perspectivas diversas en el currículo académico.
 - Utilizar métodos de enseñanza que respeten y reflejen la diversidad de estilos de aprendizaje.

- **Recursos y Apoyo Estudiantil:**
 - Proporcionar recursos y servicios que atiendan las necesidades de estudiantes con diversas habilidades, antecedentes y experiencias.
 - Ofrecer programas de tutoría y asesoramiento que fomenten el éxito académico para todos.

- **Cuerpo Académico y Administrativo:**
 - Fomentar la diversidad en la contratación de profesores y personal administrativo.
 - Proporcionar capacitación en diversidad e inclusión.

- **Acceso a Oportunidades:**
 - Garantizar que todos los estudiantes tengan igualdad de acceso a oportunidades formativas, prácticas, becas y otros recursos.

- **Participación Estudiantil:**
 - Involucrar a la comunidad estudiantil en la toma de decisiones y la creación de acciones relacionadas con la diversidad e inclusión.

- **Monitoreo y Evaluación:**
 - Establecer mecanismos para evaluar y monitorear el progreso hacia metas de diversidad e inclusión.

GRUPOS DE INTERÉS

Para promover el cumplimiento de esta Política de Diversidad e Inclusión, INSALCO se compromete a generar oportunidades y las condiciones necesarias para toda la comunidad institucional. En este sentido, se reconocen seis grupos de interés en los cuales se enfocan las acciones señaladas en este documento:

1. Estudiantes

INSALCO asume la responsabilidad de acoger y valorar la diversidad de estudiantes desde el proceso de admisión, promoviendo un ambiente seguro, como también una cultura orientada a la igualdad de trato y no discriminación arbitraria.

2. Cuerpo Académico Docente

INSALCO asume la responsabilidad de acoger y valorar la diversidad del cuerpo académico desde el proceso de reclutamiento y selección, promoviendo una cultura orientada a la igualdad de trato y no discriminación arbitraria.

3. Colaboradores Administrativos de INSALCO

La institución se compromete a acoger y valorar la diversidad de sus colaboradores desde el reclutamiento y selección, y promover una cultura orientada a la igualdad de trato y no discriminación.

4. Entidades Reguladoras

En esta materia, las entidades reguladoras evalúan la aplicación y el nivel cumplimiento de las instituciones de educación superior.

5. Empleadores y la Industria

Las Empresas Instructoras y los empleadores pueden tener interés en que los estudiantes aprendices y titulados, respectivamente, reconozcan un entorno laboral inclusivo y puedan colaborar con la organización para apoyar iniciativas de diversidad e inclusión.

6. Alumnis

Los Alumnis pueden promover iniciativas orientadas al fomento de la diversidad e inclusión, contribuyendo al relacionamiento entre INSALCO, el sector productivo y la sociedad en su conjunto, en esta materia.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

La implementación de esta política, implica la existencia de roles y responsabilidades específicos para garantizar que las acciones desarrolladas sean efectivas y abarquen todos los aspectos relevantes. A continuación, se describen roles claves y sus responsabilidades asociadas:

Directivos INSALCO y CORPEDUFF

- Establecer un compromiso claro con la diversidad e inclusión.
- Desarrollar estrategias que fomenten la diversidad y la inclusión.
- Asignar recursos y apoyar iniciativas específicas para promover un ambiente inclusivo.
- Evaluar y proporcionar recomendaciones sobre acciones y programas.
- Monitorear el progreso hacia metas específicas de diversidad e inclusión.
- Facilitar la comunicación y colaboración entre diferentes partes interesadas.
- Desarrollar prácticas de admisión que fomenten la diversidad e inclusión en la institución.

Dirección académica y Cuerpo Docente

- Integrar perspectivas diversas en el currículo académico.
- Fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y respetuoso.
- Participar en programas de desarrollo profesional relacionados con la diversidad e inclusión.
- Brindar apoyo personalizado a estudiantes, considerando sus diversas necesidades.
- Identificar y abordar barreras para el éxito estudiantil.

Estudiantes y Centro de Alumnos

- Apoyar en la promoción de la diversidad e inclusión y representar los intereses de los estudiantiles.

Dirección de Gestión de Personas (CORPEDUFF):

- Apoyar la diversidad en la contratación y retención de personal.
- Implementar acciones de igualdad de oportunidades en la gestión de personas.

La colaboración y coordinación efectiva entre estos roles son esenciales para el éxito de las acciones orientadas al desarrollo de la diversidad e inclusión. Además, se debe fomentar una cultura organizacional que valore y celebre estas acciones en todos los niveles.

CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

Esta política afecta a toda la comunidad de INSALCO y es obligación dar estricto cumplimiento a las disposiciones emanadas del presente documento, así como en las normativas y/o procedimientos derivados de la misma. El no cumplimiento puede derivar en la aplicación de medidas disciplinarias en conformidad a la reglamentación vigente de INSALCO.

Control de Cambios y aprobación

Versión	Fecha	Estado	Elaborado	Revisado	Aprobado
1.0	Mayo de 2024	Versión inicial	Dirección de Aseguramiento de la Calidad	Abogado Cristian Cortes	Directorio

