

PROMULGA ACUERDOS N° 2132 DE LA JUNTA DIRECTIVA.

APRUEBA POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO, PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS SOBRE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y REGLAMENTO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

DECRETO EXENTO N° 00.630/2022.

Arica, 13 de septiembre de 2022.

Con esta fecha la Rectoría de la Universidad de Tarapacá, ha expedido el siguiente decreto.

VISTO:

Lo dispuesto en el DFL N°150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación Pública; Resolución N°6, de 2019 de la Contraloría General de la República, Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N° 0.01/2002, de enero 14 de 2002; Resolución Exenta Universitaria CONTRAL. N° 0.01/2018, de abril 23 de 2018; Ley 21.369, Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, Acuerdo de Junta Directiva N° 2132, de fecha septiembre 09 de 2022, los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere el N°2, del artículo 13° del D.F.L. N°150 ya citado en relación con el Decreto TRA N° 335/30/2022, de agosto 05 de 2022.

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad de Tarapacá es una Corporación de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, dedicada a la enseñanza y al cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, que goza de una triple autonomía académica, económica, administrativa, dedicada a la enseñanza y cultivo superior de las artes, las letras y las ciencias, creada por D.F.L N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ex Ministerio de Educación.

Que, a partir de la promulgación de la Ley 21.369, en noviembre de 2021 en diversas instancias se ha desarrollado un trabajo triestamental que culminó con la elaboración de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, la cual fue finalmente aprobada en mayo de 2022

Que, en agosto de 2022 se implementó una segunda etapa para analizar la implementación de esta política, así como de los modelos de prevención y de investigación y sanción y realizar las modificaciones pertinentes conforme el mandato de la Ley 21.369. Esta etapa culminó en septiembre de 2022 con la aprobación del proceso de modificación de la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, el Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos de acoso sexual, violencia y discriminación de género y reglamento

de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Este proceso tuvo un carácter triestamental, con equilibrio entre los estamentos y con paridad.

Que, en Sesión extraordinaria de Junta Directiva, realizada con fecha 09 de septiembre de 2022, se acuerda aprobar la por unanimidad de los integrantes presentes la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Reglamento de Procedimientos Disciplinarios Iniciados por Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, de acuerdo a la exposición realizada por la Dirección de Equidad de Género, Dra. Vanessa Jara Labarthe.

DECRETO:

1.- Promulgase Acuerdo N° 2132 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N° 205, realizada el 09 de septiembre de 2022, cuyo tenor es el siguiente:

ACUERDO N° 2132

Atendida la proposición del Rector de la Universidad, Sr. Emilio Rodríguez Ponce, se acuerda por unanimidad de los Directores presentes; Sra. Yuny Arias Córdova, Sra. Milagros Almonte Delgado, sr. Horacio Díaz Rojas, Sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado, aprobar la Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Reglamento de Procedimientos Disciplinarios Iniciados por Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, documento compuesto de 33 páginas rubricadas por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo.”

2.- Publíquese, en el sistema informático conforme lo señalado en el art. 7 de la Ley N°20.285 de 2008, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sobre Acceso a la información pública.

Anótese, y remítase a la Contraloría de la Universidad, para su control y registro. Comuníquese una vez tramitado totalmente el acto.


PAULA LEPE CAICONTE
Secretaria de la Universidad


JENNIFFER PERALTA MONTECINOS
Rectora (s)

JPM.PLC.plc


14 SEP 2022



UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

UNIVERSIDAD DE TARAPACA
JUNTA DIRECTIVA
ARICA - CHILE

CERTIFICADO

La Secretaria de la Universidad de Tarapacá que suscribe, certifica que en reunión extraordinaria N° 205 de Junta Directiva, realizada el 09 de septiembre de 2022, se adoptó el siguiente acuerdo:

“ACUERDO N° 2132

Atendida la proposición del Rector de la Universidad, Sr. Emilio Rodríguez Ponce, se acuerda por unanimidad de los Directores presentes; Sra. Yuny Arias Córdova, Sra. Milagros Almonte Delgado, sr. Horacio Díaz Rojas, Sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado, aprobar Política Integral contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género y Reglamento de Procedimientos Disciplinarios Iniciados por Denuncias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, compuesto de 33 páginas rubricadas por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte del presente acuerdo.”

ARICA, 09 de septiembre de 2022.


PAULA LEPE CAIGONTE
Secretaria de la Universidad



PLC/plc



**POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA
VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO,
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE DENUNCIAS
SOBRE ACTOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y REGLAMENTO DE
PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR
DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.**





INDICE

1. Introducción	3
2. Normativa internacional, nacional e institucional que sustenta la política integral	3
2.1 Internacional	3
2.2 Nacional	4
2.3 Institucional	5
3. Componentes de la política integral	6
3.1 Objetivo de la política integral	6
3.2 Alcance de la política integral	6
3.3 Modelos que componen la política integral	7
3.3.1. Modelo de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.	7
3.3.2. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas en la Universidad de Tarapacá.	9
4. Normativa institucional asociada a la ley 21.369	15
4.1 Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá	15
4.2 Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá	22





1. Introducción

La Universidad de Tarapacá, en su rol de institución pública, ha avanzado progresivamente en un proceso de cambio estructural gradual, a través del establecimiento de una institucionalidad que reconozca e incorpore el enfoque de derechos y la perspectiva de género en todo su quehacer. Con relación al compromiso institucional con el fortalecimiento de espacios universitarios libres de cualquier forma de violencia, y en particular de violencia de género, asumió la tarea de implementar la ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

En consecuencia, se desarrolló un trabajo colaborativo y triestamental dirigido a la construcción de una política integral orientada a “prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual y la discriminación de género y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual” (artículo 1, Ley N°21.369). Su primera versión fue aprobada mediante decreto exento N° 270/2022, con fecha 5 de mayo de 2022.

Esta Política contiene un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, y tiene como propósito el establecimiento de acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. A su vez, cuenta con una estrategia de comunicación, a fin de garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos por todos los integrantes de la Universidad de Tarapacá.

2. Normativa internacional, nacional e institucional que sustenta la política integral

2.1 Internacional:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)**

Fue aprobada en forma unánime por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y ratificada por Chile en 1989. Este instrumento internacional ha servido de base para abordar, promover y defender los derechos humanos de las mujeres, con el fin de asegurar espacios libres de discriminación contra la mujer. La CEDAW determina en su artículo 10° un abanico de acciones y medidas para eliminar esta discriminación, con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el sistema educativo en todos los niveles, así como también condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en estos espacios educacionales.

- **Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la Enseñanza (1960)**

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión celebrada en París en 1960, crea esta convención considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Es el primer instrumento jurídico internacional que aborda ampliamente la educación, determinándola como un derecho fundamental, en donde los Estados se obligan a erradicar la discriminación en estas esferas, donde se incorpora el sexo como una forma de discriminación. Para abordar la discriminación en el ámbito educacional propone una serie de medidas que buscan entregar equidad a las condiciones de las y los estudiantes. Esta Convención guarda sus bases en los derechos de igual acceso, no discriminación y educación universal (UNESCO).

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994).**

Este tratado fue adoptado en Brasil, en el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), y se constituye como un eje fundamental que tienen los Estados para la erradicación, prevención y sanción de la violencia contra las mujeres, reconociendo que estas formas de accionar vulneran los derechos de esta parte de la población. A través de acciones afirmativas, la convención busca modificar estructuras socioculturales mediante prácticas educativas exentas de estereotipos de género, que permitan transformar las relaciones entre hombres y mujeres en todo nivel. Es así como el artículo 8° de esta convención señala





que una de las formas que debe adoptar cada Estado es la creación de programas educacionales formales y no formales para la modificación de las condiciones de género existentes, las cuales buscan la superioridad o inferioridad de un género respecto a otro, los cuales profundizan la violencia contra la mujer la mujer (Ministerio de Educación, s.f).

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015)**

Estas son metas internacionales impulsadas por Naciones Unidas para el período 2015-2030, que buscan que los Estados integrantes desarrollen acciones para erradicar la pobreza, proteger al planeta, como así también garantizar la paz, la prosperidad y la equidad de género. Esta agenda internacional está compuesta de 17 objetivos, con el fin de lograr el desarrollo sostenible a través de tres elementos esenciales: crecimiento económico, inclusión social y protección ambiental (Naciones Unidas, 2015).

En este sentido, los objetivos vinculantes para este modelo institucional, son el N°4 sobre Educación de Calidad y el N°5 sobre Igualdad de Género. El objetivo N°4 invita a los Estados a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo las oportunidades de aprendizaje para todas y todos. Por su parte el objetivo N° 5 reconoce la discriminación contra las mujeres y que la vulneración de estos derechos, además es un retroceso para el desarrollo sostenible. Por lo que este objetivo establece alcanzar la equidad de género en todos los espacios, para así conseguir la igualdad y empoderamiento para esta parte de la población.

2.2 Nacional

- **Constitución Política de la República de Chile (1980)**

Nuestra Carta fundamental determina expresamente la igualdad y la dignidad de las personas, así el artículo 1° indica que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Señala además, en los derechos y deberes constitucionales, en el artículo 19 N°2 la igualdad ante la ley: “En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley”. Esta garantía constitucional implica el derecho de toda persona a no ser discriminada por razones subjetivas u otras que resulten jurídicamente relevantes, por lo que es un mandato continuo para los órganos de la administración del Estado. Así las cosas, las diferencias introducidas por el género son aspectos culturales y subjetivos que generan diferencias, y que pueden reproducirse en las instituciones.

- **Ley General de Educación N° 20.370 (2009).**

La norma expresamente señala en su artículo 11° la no discriminación, la equidad y la protección de la maternidad y paternidad en todo establecimiento educacional.

- **Ley N° 20.609 Establece medidas contra la discriminación (2012).**

Conocida como “Ley Zamudio”, esta norma genera una definición de discriminación arbitraria, la cual puede producirse por toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, motivada por el sexo, la orientación sexual, la identidad o la expresión del género, entre otras causales. Introduce, además, una acción especial de carácter cautelar, cuyo objetivo es prevenir y corregir la vulneración de un derecho que se ha visto afectado por alguna acción u omisión injustificada.

- **Ley N° 20.845 de Inclusión Escolar (2015).**

Determina a la educación integral como una de las maneras óptimas para incluir cada uno de los aspectos del desarrollo humano en el ámbito educativo. Promueve espacios libres de discriminación y busca transformar la escuela en espacios de encuentro social, lo que permite abordar los cambios culturales entorno a la equidad de género (Ministerio de Educación, s.f).

- **Ley N° 21.094 Sobre Universidades Estatales (2018).**

La ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales indica en el artículo 5° una multiplicidad de principios que guiarán el ejercicio de estas instituciones de educación superior. Por ejemplo, señala que la equidad de género será uno de los principios por los cuales la institución desarrollará su quehacer. Incorpora además en el artículo 49° el marco de respeto por el cual las





universidades deben transitar, así señala: “Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculcado”. En virtud de lo anterior, las universidades del estado, se rigen bajo el principio de la no discriminación, promoviendo a través de sus políticas, programas y normativa la dignidad de las personas que son parte de la comunidad.

- **Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género (2018).**

Esta ley viene a reconocer y proteger a los derechos fundamentales de aquellas personas que su sexualidad no era representada por su identidad de género, produciendo múltiples formas de discriminación. La norma define que se entenderá por identidad de género, en su artículo 1° “Para efectos de esta ley, se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento”. Se fundamenta la ley, a través de principios relativos a la identidad de género, como el principio de la no patologización, principio de la no discriminación arbitraria, principio de la confidencialidad, principio de la dignidad en el trato, principio del interés superior del niño/a, principio de la autonomía progresiva (artículo 5°), lo cual viene a ampliar los marcos normativos con principios que se ajustan al enfoque de derechos humanos.

- **Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior (2021).**

El 15 de septiembre del presente año se publica en el Diario Oficial la Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la discriminación, y la violencia de género en educación superior, norma que luego de una profunda discusión parlamentaria viene a complementar lo dispuesto en la Ley N° 21.094 de Universidades Estatales y todo el ordenamiento jurídico vigente que existe sobre la materia de acoso sexual en los diversos espacios universitarios, buscando prevenir, reparar, sancionar, elaborar políticas y protocolos de manera participativa, con paridad de género, para erradicar toda discriminación, violencia de género y acoso sexual en el ámbito académico. La ley determina una serie de obligaciones para las Instituciones de Educación superior del país, con el objetivo de generar políticas, modelos y programas que permitan erradicar el acoso sexual de las comunidades universitarias, por comprender que son acciones que vulneran los derechos humanos de las personas que conforman las universidades.

2.3 Institucional

- **Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá (2021).**

Documento aprobado mediante Decreto Exento N°00.361/2021, de fecha 17 de mayo de 2021, que promulgó el Acuerdo N°2044 de la Junta Directiva, y que ratificó el nuevo Protocolo de Actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá. Este instrumento es el resultado del trabajo de una comisión triestamental, cuya creación fue aprobada mediante Resolución Exenta VRD N°C.001/2021 con fecha 11 de enero de 2021. Esta comisión sesionó los días 4, 5, 6 y 11 de enero de 2021, teniendo como objetivo analizar el protocolo vigente y proponer modificaciones para perfeccionar el instrumento, de manera participativa y amplia, respondiendo al compromiso institucional de erradicar todas aquellas prácticas que atenten contra la dignidad de las personas y de avanzar hacia una institución que respete los derechos humanos de todas y todos quienes componen la comunidad universitaria.

- **Política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá (2019).**





Instrumento aprobado mediante Decreto Exento N°00.766/2019, de fecha 22 de julio de 2019, que Aprueba política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá, el cual determina un procedimiento para modificar el nombre registral que represente la identidad de género de la o el solicitante. Este instrumento viene a reconocer las diversas situaciones de discriminación por las cuales atraviesan las personas cuyo nombre legal no coincide con su identidad de género, y que estas se reproducen en la comunidad universitaria. Concreta así la Universidad de Tarapacá con la puesta en marcha de esta política, la normativa nacional e internacional respecto a la materia.

- **Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá (2021).**

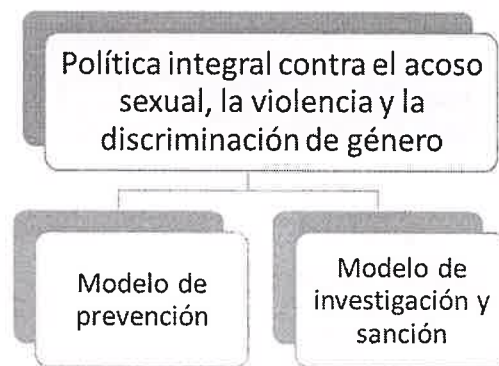
Mediante Resolución Exenta VRA N° 0.166/2021 de fecha 30 de junio de 2021, se aprueba el Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá, instrumento que contiene las acciones a ser implementadas por la comunidad universitaria para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género. El modelo se sustenta en tres pilares: género como derecho humano en la educación superior, educación no sexista e inclusiva como principio orientador del proceso de enseñanza, y equidad de género para la democracia.

- **Política de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá (2022).**

La Política de Equidad de Género (PEG) de la Universidad de Tarapacá, aprobada mediante decreto exento N°190/2022 se establece como un marco que contiene acciones consideradas indispensables para promover e instalar la perspectiva de género, el principio de igualdad y no discriminación, los derechos humanos y todos aquellos elementos que permitirán la construcción de espacios universitarios con equidad, inclusivos y diversos. Esta política está en línea con la misión, visión y propósito estratégico de la Universidad.

Esta política ha sido diseñada con el propósito de incidir estratégicamente en la cultura institucional, las prácticas cotidianas y todo el ámbito de acción de la Universidad de Tarapacá, institucionalizando la perspectiva de género como marco regulador de las relaciones entre todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria.

3. Componentes de la política integral



3.1 Objetivo de la política integral

Promover acciones en los ámbitos de prevención, información, sensibilización, investigación, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, en la Universidad de Tarapacá.

3.2 Alcance de la política integral





Esta política comprende todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pregrado, postítulo y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o mantengan cualquier vínculo contractual con la Universidad de Tarapacá.

3.3 Modelos que componen la política integral

3.3.1. Modelo de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.

El presente modelo incorpora las siguientes medidas mínimas¹:

<p>1. Diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Tarapacá (artículo 5° letra a, Ley N° 21.369).</p> <ul style="list-style-type: none"> Se llevará a cabo un diagnóstico que identifique las relaciones de género y la presencia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al interior de la Universidad de Tarapacá, tomando como referencia el diagnóstico de relaciones de género, fase estadística, realizado en 2021 por la Dirección de Equidad de Género. <p>Los resultados que entregue el diagnóstico de relaciones de género, acoso sexual, violencia y discriminación de género deberán ser considerados como un insumo para la generación de las políticas, la definición de programas y el establecimiento de protocolos de acción en nuestra casa de estudios.</p> <p>Este diagnóstico deberá ser actualizado cada dos años, y su elaboración estará a cargo de la Unidad especializada de prevención, la Dirección de Calidad Institucional y otras direcciones pertinentes.</p>
<p>2. Medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género (artículo 5° letra b, Ley N° 21.369).</p> <p>En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Creación de Unidad especializada de prevención, al alero de la Dirección de Equidad y Género, que será la encargada de diseñar, ejecutar, supervisar y evaluar las acciones contenidas en el modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esta unidad deberá contar con profesionales que tengan formación en derechos humanos y perspectiva de género. Creación de un registro de medidas disciplinarias, que incluya información sobre personas que hayan sido sancionadas con relación a las materias de la ley 21.369. Incorporación de la normativa referida a acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación (Artículo 9° ley 21.369). Asesorías, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas y derivación hacia instancias de atención psicológica y/o jurídica.
<p>3 Actividades y campañas permanentes de difusión, sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros (artículo 5° letra c, Ley N° 21.369).</p> <p>En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actividades de sensibilización, desnaturalización del acoso sexual, la discriminación de género y la violencia de género con el objetivo de favorecer espacios e interacciones libre de violencias. Estas actividades podrán incluir:

¹ artículo 5° de la Ley N° 21.369





- Elaboración de guías rápidas, afiches, sellos de alerta y manuales de buenas prácticas para las relaciones de género y buen trato y la difusión de los materiales gráficos en lugares estratégicos en cada uno de los campus de la Universidad.
- Creación de cápsulas en la intranet institucional con frases educativas sobre prevención de la violencia de género y acoso sexual.
- Difusión y sensibilización permanente en las redes sociales de nuestra casa de estudios con frases breves, claras y potentes a través de boletines, Facebook, Instagram, Twitter, etc.
- Creación de campañas informativas sobre las fases de implementación, monitoreo y evaluación de los objetivos y lineamientos de la Política de Género dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- Realización de charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades, para los distintos sectores de la comunidad universitaria tendientes a sensibilizar y desmitificar patrones y estereotipos que reproducen violencias de género, en coordinación con las unidades académicas y de gestión de la universidad.
- Campaña anual de actividades de difusión, sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género que incluya:
 - Difundir información sobre la conceptualización del acoso sexual y otras violencias en el ámbito académico, sus causas, manifestaciones y consecuencias; derechos humanos y discriminación de género y su impacto en distintos ámbitos, tales como el político, social y cultural.
 - Dar a conocer los objetivos y acciones que generan las direcciones y/o unidades de género a nivel institucional a través de, por ejemplo, los procesos de inducción institucional a estudiantes, personal académico y administrativo.

4 Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de la Universidad de Tarapacá, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna. (Artículo 5° letra d, Ley N° 21.369).

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Diseño, e implementación de un modelo de prevención que permita coordinar y llevar a cabo la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, a fin de incorporar progresivamente en la Universidad de Tarapacá la promoción de los derechos humanos y la dignidad de las personas, promoviendo espacios universitarios libres de estereotipos, acoso, discriminación y violencia de género.
- Desarrollo e implementación de un Programa de capacitación y especialización en derechos humanos, violencia, acoso sexual y discriminación de género, para autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, personal y estudiantes de la Universidad de Tarapacá, que contenga:
 - cursos de capacitación obligatoria a directivos/as, académicos/as y funcionarios/as de gestión en materia de derechos humanos, violencia y discriminación de género, los cuales serán incorporados al plan anual de capacitaciones institucionales.
 - cursos de capacitación obligatoria a estudiantes de pregrado y postgrado en materia de derechos humanos, violencia, discriminación de género y lenguaje inclusivo, los cuales se realizarán en el primer y segundo semestre.
- Diseño de actividades de formación para profesores sobre estrategias de prevención de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria, entre otros temas de relevancia en relación con la equidad de género.
- Desarrollo de Diplomado en género y derechos humanos.

5 Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de la Institución. (Artículo 5° letra e, Ley N° 21.369).





En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones

- Incorporar contenidos sobre derechos humanos, violencia, acoso sexual, y discriminación de género, en los planes de estudio y mallas curriculares de pregrado y postgrado, elaborar perfiles de egreso que incorporen perspectiva de género en procesos de renovación y ajuste curricular, revisión de los programas de asignatura para incluir bibliografías paritarias, e institucionalización de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Se deberá generar una comisión técnico/académica que apoye el diseño, la ejecución y el monitoreo de esta política de trabajo, lo que idealmente se pueda implementar a nivel de todas las facultades.

6 Inclusión de las 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. (Artículo 5° letra f, Ley N° 21.369).

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Creación de Plan de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo.
- Desarrollo de actividades de inducción a estudiantes que incorporen mecanismos de detección precoz y de prevención de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- Desarrollo de actividades de inducción a funcionarios/as de gestión y académico/as de reciente ingreso.
- Adecuación de procesos de selección y contratación de personal académico incorporando una entrevista psicológica a todos/as los/as postulantes en concordancia con las actuales políticas y lineamientos jurídicos sobre la prevención de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

3.3.2. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas en la Universidad de Tarapacá.

El presente modelo incorpora las medidas que se indican a continuación:

1 Procedimiento especial de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basado en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización. (Artículo 6° letra a, Ley N° 21.369).

En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Actualización del protocolo de actuación ante actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad De Tarapacá, aprobado mediante el Decreto Exento N° 00.361/2021, asegurando un procedimiento oportuno, transparente, diligente y eficaz, estableciendo conciones para la denuncia y su tratamiento, basado en las normas del debido proceso y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

2 Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones. (Artículo 6° letra b, Ley N° 21.369).





En este ámbito se desarrollarán las siguientes acciones:

- Creación de unidad especializada de investigación y sanción. Esta unidad deberá estar integrada por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y deberá disponer de recursos humanos y presupuestarios suficientes, y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

La unidad especializada, tendrá dentro de sus funciones resguardar la información del proceso en base al principio de confidencialidad de los datos recabados en la investigación, tanto por parte de los actores involucrados como de la institución. La unidad especializada que curse investigaciones en materia de acoso sexual y violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

3. Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

3.1 Definición de conductas de Acoso Sexual, Violencia de género y Discriminación de género (artículo 6° letra c, Ley N° 21.369).

Definiciones de Acoso Sexual, Violencia de género y Discriminación de género

Acoso Sexual	Violencia de género	Discriminación de género
<p>El modelo singularizado utilizará la definición de acoso sexual establecida en el artículo 2° de la Ley N° 21.369 que indica: Constituye 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.</p>	<p>En el marco de la Ley N° 21.369, constituye 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.</p>	<p>Para los efectos de la Ley N° 21.369, se entenderá por 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.</p>





Definiciones de conductas constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de género y Discriminación de género

Acoso Sexual	Violencia de género	Discriminación de género
<ol style="list-style-type: none"> 1. Amenazas, extorsiones o exigencias de favores sexuales. Propositiones sexuales. Promesa u ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales. 2. Envío de correos electrónicos o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual. 3. Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual. 4. Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima. 5. Acercamiento o contacto físico innecesario, de carácter sexual, como besos, tocaciones, arrinconamiento o persecución, entre otras. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Violencia Física: Castigos físicos, formas de tortura y tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, además de la intimidación en razón del género. Dentro de este tipo de violencia se incluyen golpes, heridas, fracturas, entre otros. 2. Violencia sexual: manifestada a través del acoso sexual, según la definición entregada por la presente política, es decir, 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, manifestado mediante las conductas descritas en la columna precedente. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comentarios, palabras o chistes humillantes en virtud de la identidad o expresión de género u orientación sexual, sean presenciales o por medios digitales. 2. Cualquier acto que promueva o incite a la homofobia, lesbofobia o transfobia.

3.2 Sanciones asociadas a las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género. (artículo 6° letra c, Ley N° 21.369):

El régimen sancionatorio asociado a las conductas de acoso sexual, violencia de género y Discriminación de género estará compuesto por las siguientes medidas:

