

PROMULGA ACUERDO N° 2095 DE LA JUNTA DIRECTIVA.
APRUEBA POLITICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACION DE GENERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACA.

DECRETO EXENTO N° 00.270/2022.

ARICA, 05 de mayo de 2022.

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

VISTO:

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 150, de 11 de diciembre de 1981, del Ministerio de Educación Pública; Resolución N° 6, de marzo 29 de 2019, de la Contraloría General de la República; Resolución Exenta Universitaria Contral N°0.01/2002, de enero 14 de 2002; Resolución Universitaria Exenta Contral N°0.01/2018, de abril 23 de 2018; la Ley 21.369, que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior; el Acuerdo N° 2095 de la Junta Directiva, de fecha mayo 03 de 2022; los antecedentes adjuntos, y las facultades que me confiere Decreto N° 193 de fecha 8 de junio de 2018, del Ministerio de Educación.

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, la Universidad de Tarapacá, en su 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 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Que, la propuesta denominada "Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", cuenta con el informe favorable del Consejo Académico que consta en Proposición N°744, de fecha 02 de mayo de 2022.

la Universidad de Tarapacá" presentada por la Vicerrectora de Desarrollo Estratégico Dra. Jenniffer Peralta M. según documento adjunto compuesto por 16 páginas.

DECRETO:

1. Promulgase Acuerdo N° 2095 de la Junta Directiva de la Universidad de Tarapacá, adoptado en sesión extraordinaria N° 197, realizada el 03 de mayo de 2022, cuyo tenor es el siguiente:

"ACUERDO N° 2095

Por unanimidad de los/as Directores/as presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Milagros Delgado Almonte, sr. Horacio Díaz Rojas, sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado acuerdan aprobar la "Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá", presentada por la Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico, a proposición del rector Dr. Emilio Rodríguez Ponce, según documento adjunto compuesto de 16 (dieciséis páginas) rubricados por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte integrante 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



EMILIO RODRIGUEZ PONCE
Rector

ERP.PLC.plc.




06 MAY 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 ordinaria N° 197 de Junta Directiva, realizada el 03 de mayo de 2022, se adoptó el siguiente acuerdo:

“ACUERDO N° 2095

Por unanimidad de los/as Directores/as presentes: sr. Pablo Arancibia Mattar, sra. Yuny Arias Córdova, sra. Milagros Delgado Almonte, sr. Horacio Díaz Rojas, sr. Jorge Toloza Humeres y sr. Cristian Sayes Maldonado acuerdan aprobar la “Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá”, presentada por la Vicerrectoría de Desarrollo Estratégico, a proposición del rector Dr. Emilio Rodríguez Ponce, según documento adjunto compuesto de 16 (dieciséis páginas) rubricados por la sra. Secretaria de la Universidad y que forma parte integrante del presente acuerdo”.

ARICA, 03 de mayo de 2022.



PAULA LEPE CAICONTE
Secretaria de la Universidad

PLC/plc



POLÍTICA INTEGRAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ

Marzo 2022

1. Introducción

La Universidad de Tarapacá, en su 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).

La política integral y los modelos tendrán como propósito el **establecimiento de acciones en los ámbitos de la prevención, la investigación y la sanción, que contribuyan a la consolidación de espacios, relaciones, prácticas y normativas que regulen y sancionen el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en 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 grupo 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 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°0.001/2021 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 que perfeccionaran 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.

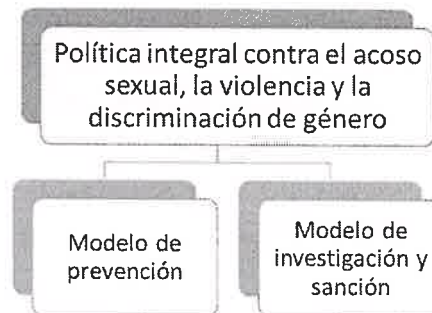
- **Política de reconocimiento de la identidad de género de toda persona de la Universidad de Tarapacá (2019).**

Instrumento aprobado mediante Decreto Exento N°00766/2019, de fecha 22 de julio de 2019, 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.

3. Componentes de la política integral



3.1 Objetivo de la política integral

Promover acciones en los ámbitos de prevención, investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Universidad de Tarapacá.

3.2 Alcance de la política integral

El alcance de la política es triestamental y considera a todas y todos los integrantes de la Universidad de Tarapacá.

3.3 Modelos que componen la política integral

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

El siguiente modelo materializa las acciones adoptadas por la Universidad de Tarapacá en torno a la política integral sobre acoso sexual, la violencia y la discriminación de género según los requisitos establecidos en el artículo 5° de la Ley N° 21.369.

I.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 (artículo 5° letra a, Ley N° 21.369).

La Universidad de Tarapacá mantiene un compromiso con toda la comunidad universitaria para resguardar la dignidad de cada una de las personas pertenecientes a nuestra casa de estudios. Por esto la Universidad, a través de la Dirección de Equidad de Género (DEGEN), cuenta con un mecanismo de diagnóstico de relaciones de género, cuya fase estadística sirvió de base para esta comisión de prevención de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género (Diagnostico de relaciones de género, DEGEN 2021).

Esto permite la identificación de nudos críticos que generan situaciones de desigualdad y que deben ser abordadas en un corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto, los planteamientos contenidos en este diagnóstico debieran 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.

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. Este diagnóstico deberá ser actualizado cada dos años, y su elaboración estará a cargo de la Dirección de Equidad de Género, la Dirección de Calidad Institucional y otras direcciones pertinentes.

Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de prevención - DEGEN - DCI	Cada dos años

I.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).

- Creación de Unidad especializada de prevención y reparación, al alero de la Dirección de Equidad de Género, 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).



<p>- Desarrollo de cursos y actividades de formación en derechos humanos y violencia de género, que sean incluidos en las mallas curriculares de todas las carreras de la Universidad de Tarapacá, desde el primer año de estudio y durante toda la carrera, y que finalmente tributen en el perfil de egreso de los estudiantes.</p> <p>- Asesorías, asistencia y acompañamiento especializado a las personas afectadas y derivación hacia instancias de atención psicológica y/o jurídica.</p> <p>- Programa de capacitación a directivos/as, académicos/as y funcionarios/as de gestión sobre derechos humanos, perspectiva de género, acoso sexual, violencia y discriminación de género y buen trato entre la comunidad universitaria, con carácter obligatorio, que será incorporado al plan anual de capacitaciones institucionales.</p>	
Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de prevención - DGPB - DAE - DIDO	Permanente
<p>I.3 Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género (artículo 5° letra c, Ley N° 21.369).</p> <p>La Dirección de Equidad de Género y su unidad especializada serán las encargadas de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	
Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de prevención - DEGEN - DEVM	Permanente
<p>I.4 Desarrollo del modelo de prevención a través de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género (artículo 5° letra d, Ley N° 21.369).</p> <p>La Dirección de Equidad de Género y su unidad especializada serán las encargadas de diseñar, e implementar 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.</p>	
Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de prevención - DEGEN	Permanente
<p>I.5 Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares (artículo 5° letra e, Ley N° 21.369).</p> <p>La Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Docencia (DIDO) serán las unidades encargadas de asesorar en el diseño e implementación de cursos sobre Derechos Humanos, violencia de género, acoso sexual y lenguaje inclusivo, los cuales se integrarán en las mallas curriculares de todas las carreras de la Universidad de Tarapacá. Estos cursos tendrán carácter de obligatorio y serán realizados en el primer o segundo semestre académico (no como Electivo de Formación Profesional). Con todo, las unidades académicas serán las responsables de la adecuada implementación de los cursos.</p> <p>Se deberá generar una comisión 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.</p>	
Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de prevención - DEGEN - DIDO - Facultades	Primer o segundo semestre 2022



I.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 (artículo 5° letra f, Ley N° 21.369).

- La Dirección de Equidad de Género se encargará de velar por la implementación, difusión y capacitación del Protocolo de actuación de actos atentatorios contra la dignidad de las personas y las acciones previstas en la Ley N°21.369. Además, se encargará de armonizar y actualizar los reglamentos internos de la universidad, acorde a los lineamientos jurídicos de la Ley 21.369. Además, en un trabajo en conjunto con la Dirección de Asuntos Legales deberá actualizar los reglamentos estudiantiles, académicos y del estamento de gestión.
- La Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral de la Universidad de Tarapacá, deberá aplicar los protocolos y políticas de la Ley N° 21.369 en la contratación de personal idóneo.
- La Dirección de Equidad de Género se articulará con la Dirección de Docencia y la Dirección de Asuntos Estudiantiles en el marco de las acciones de inducción de estudiantes para la generación de actividades que favorezcan la correcta implementación de políticas de género y del protocolo a las y los alumnos/as antiguos y a los/as alumnos/as nuevos/as que ingresan a la Universidad de Tarapacá.
- La Dirección de Equidad de Género se articulará con la Dirección de Docencia, la Dirección de Gestión de personas y otras unidades relevantes para la generación de actividades de inducción a funcionarios/as de gestión y académicos/as, que favorezcan la correcta implementación de políticas de género, la normativa institucional y el protocolo de actuación de la Universidad de Tarapacá.
- La Dirección de Gestión de Personas y Bienestar Laboral y la Dirección de Calidad institucional deberán incorporar mecanismos para la selección y contratación de personal académico en concordancia con las actuales políticas y lineamientos jurídicos sobre la prevención de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.
- Se sugiere incorporar entrevista psicológica a todos/as los/as postulantes académicos/as y funcionarios/as de gestión. A nivel estudiantil se realiza la función de los respectivos jefes/as de carrera en la detección precoz y la prevención de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.***

Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de prevención – DEGEN – DGPBL – DCI - DAL	Permanente

II. Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género de la Universidad de Tarapacá

El siguiente modelo materializa las acciones adoptadas por la Universidad de Tarapacá en torno a la política integral sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género según los requisitos establecidos en el artículo 6° de la Ley N° 21.369.

II.1 Procedimiento especial de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género (artículo 6° letra a, Ley N° 21.369).

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 condiciones 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.

Ajuste del procedimiento especial de denuncia, contenido en el protocolo de actuación vigente, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 21.369.

Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de investigación y sanción - DEGEN	Permanente





II.2 Unidad especializada para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género (artículo 6° letra b, Ley N° 21.369).

- **Creación de una unidad especializada** que cuente con independencia y personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, que asegure los principios de imparcialidad, defensa, respeto a la honra de las personas, celeridad y transparencia en las investigaciones que se desarrollen en materias vinculadas a las conductas establecidas en el artículo 2° de la Ley N° 21.369 y otras señaladas en el protocolo de actuación, como también lo señalado en el artículo 49 de la Ley N° 21.094. Dicha unidad especializada dependerá técnicamente de la Dirección de Equidad de Género. El presupuesto de la Universidad de Tarapacá considerará los recursos presupuestarios suficientes para que la unidad especializada que se establezca cuente con el financiamiento que le permita desarrollar de manera óptima sus funciones.

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.

Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad Especializada de investigación y sanción	Permanente

II.3 Definición de conductas (artículo 6° letra c, Ley N° 21.369).

Acoso Sexual	Violencia de género	Discriminación de género
El modelo singularizado utilizará la definición de acoso sexual establecida en el artículo 2° de la Ley N° 21.369 que indica: El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria. 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	Desde la perspectiva de género, la violencia de género responde a un fenómeno estructural para el mantenimiento de la desigualdad entre los sexos. Es una forma de ejercicio del poder para perpetuar la dominación sexista ¹ . Podrán constituirse como conductas constitutivas de violencia de género dentro de la Universidad de Tarapacá aquellas que radiquen en: la violencia psicológica, la que puede manifestarse en críticas o burlas respecto al aspecto físico o a la identidad de género, insultos, groserías, rechazo, aislamiento y segregación por razones de género, amedrentamiento, hostigamiento, amenazas, entre otras acciones que se puedan producir en el espacio de la comunidad universitaria o en el quehacer institucional.	Cualquier distinción, exclusión o restricción que se haga en función de roles y normas establecidas socialmente para los géneros y que impiden que una persona, ya sea hombre o mujer, pueda ejercer plenamente sus Derechos Humanos ² . Podrán constituirse como conductas constitutivas de discriminación de género dentro de la Universidad de Tarapacá aquellas que radiquen en: la violencia psicológica, la que puede manifestarse en críticas o burlas respecto al aspecto físico o a la identidad de género, insultos, groserías, rechazo, aislamiento y segregación por razones de género, amedrentamiento, hostigamiento, amenazas, entre otras acciones que se puedan producir en el espacio de la comunidad universitaria o en el quehacer institucional.

¹ Justo Suárez, C. (1). "Apuntes sobre la violencia de género"; de Raquel Osborne. *Política y Sociología*, 48(2), 403-405. Recuperado 17 de enero de 2022, de <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/36643>

² Dirección del Trabajo (2019). Glosario de género. https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-116605_recurso_3.pdf





<p>laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.</p> <p>Constituyen conductas constitutivas de acoso sexual, además de las señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 21.369, entre otras:</p> <p>acercamientos o contactos físicos no consentidos; propuestas verbales de carácter sexual; regalos con connotaciones románticas o físicas no aceptados; correos electrónicos o cartas personales con requerimientos sexuales; cualquier acción o conducta basada en el sexo o género de la persona afectada que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico tanto en ámbito público como privado.</p>		
<p>II. 4 Circunstancias de modificación de la conducta (artículo 6° letra c, Ley N° 21.369).</p>		
<p>Con el fin de aplicar un debido proceso considerando la ocurrencia de los hechos y la gravedad de su alcance, tanto la autoridad competente como la persona designada para la investigación podrá ponderar las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad administrativa o estudiantil de quienes cometan estos actos</p>		
<p style="text-align: center;">Atenuantes</p>	<p style="text-align: center;">Agravantes</p>	
<p>Podrá considerarse como circunstancia atenuante el hecho de tener la persona agresora algún tipo de discapacidad intelectual declarada.</p>	<p>Podrá considerarse como circunstancia agravante si la persona que comete el acto abusa de su superioridad jerárquica, el haber sido denunciado y sancionado por conductas de la misma naturaleza, y el haber actuado bajo la influencia del alcohol o las drogas.</p>	
<p>II.5 Medidas Disciplinarias (artículo 6° letra c, Ley N° 21.369).</p>		
<p>Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, Estatuto Administrativo, Ordenanza Estudiantil (Dec.Ex. N°00.174/1985 y sus modificaciones), Ordenanza de procedimientos administrativos disciplinarios para funcionarios académicos de la Universidad de Tarapacá, en materia de acoso sexual violencia y discriminación de género, la persona designada para la investigación podrá proponer a la autoridad con potestad disciplinaria para su posterior decisión, las siguientes medidas disciplinarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones para la persona denunciada - La remoción en el cargo en el caso de funcionarios/as de gestión y académicos. - La cesación de funciones. - Imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional. - Pérdida de distinciones honoríficas. - Suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante. 		
<p>II. 6 Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género (artículo 6° letra d, Ley N° 21.369).</p>		
<p>Con el objetivo de proteger y acompañar a las denunciantes y/o víctimas dentro del protocolo de actuación se prevén las siguientes medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La suspensión de funciones según lo previsto por el Estatuto Administrativo y la reglamentación universitaria. - La destinación transitoria a otras funciones dentro de la misma institución y ciudad para el caso de funcionarios/as - La suspensión preventiva de la persona denunciada respecto de estudiantes. 		





- Adecuaciones académicas o funcionarias con el fin de limitar el contacto entre el denunciante y denunciado al interior de la institución evitando el proceso de revictimización en diferentes etapas del proceso.
 - Coordinación entre la unidad especializada de investigación y la Dirección de Equidad de Género para la asistencia psicológica, médica, social y jurídica especializada, de acuerdo con lo descrito en los beneficios universitarios. La Dirección de Equidad de Género y la Unidad de Investigación serán las encargadas de gestionar y llevar un registro actualizado de cada una de estas medidas.
 Se deberá acompañar a las personas denunciadas con el fin de sensibilizar sobre las conductas del presente instrumento. Esta atención deberá ser coordinada por DEGEN.

Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad especializada de investigación - DEGEN	Permanente

II.7 Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los Derechos humanos (artículo 6° letra e, Ley N° 21.369).

La Dirección de Equidad de Género será la encargada de recibir las denuncias sobre las materias o causales reguladas en el Protocolo de actuación y en la Ley N° 21.369, concentrando las denuncias para su registro, seguimiento y derivación a las autoridades competentes. Será esta unidad la responsable de garantizar el tratamiento reservado de la denuncia apoyando en todo el proceso a cada una de las personas intervinientes, haciendo compatible la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los Derechos Humanos. En este sentido, se realizarán capacitaciones a las autoridades correspondientes de cada una de estas obligaciones.

La unidad especializada además deberá garantizar durante todo el proceso de investigación el tratamiento reservado de los elementos mencionados anteriormente. La Universidad de Tarapacá, a través de la unidad especializada de investigación y sanción, deberá propiciar espacios de formación y sensibilización respecto de la reserva de las denuncias y del principio de confidencialidad, favoreciendo siempre la realización de las mismas.

Unidad Responsable	Temporalidad
DEGEN - unidad especializada de investigación	Permanente

II. 8 Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines (artículo 6° letra f, Ley N° 21.369).

Para asegurar el desarrollo y avance de las respectivas investigaciones y sus fines, la Universidad de Tarapacá elaborará un manual de procedimiento, referido a tramitación de procedimientos sumariales vinculados al protocolo de actuación y a las materias contenidas en la Ley N°21.369, que será utilizado por la unidad especializada referida en el numeral II.2 del presente modelo, estableciendo en dicho manual las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización teniendo en cuenta la perspectiva de género y Derechos Humanos. Dicho manual será elaborado por la Dirección de Asuntos Legales y la Dirección de Equidad de Género.

Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad especializada de investigación - DEGEN - DAL	Primer semestre 2022

II.9 Medidas que garanticen el conocimiento por parte de la comunidad académica de la política y modelos contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género (artículo 6° letra g, Ley N° 21.369).

La Dirección de Equidad de Género de la Universidad de Tarapacá realizará capacitaciones para toda la comunidad universitaria sobre la política integral sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género como de cada uno de sus modelos. Esto en concordancia de lo establecido en el modelo de prevención.
 Asimismo, determinará un plan de convivencia universitaria, el cual contendrá las normas relativas a la política como otras materias vinculadas y se encontrará disponible para toda la comunidad accediendo a través de la información de DEGEN en la página Web de la Universidad.

Unidad Responsable	Temporalidad
DEGEN - unidad especializada de investigación	Tres veces al año





II.10 Garantías de acceso a la investigación (artículo 6° letra h, Ley N° 21.369).

El proceso se debe garantizar a las personas denunciantes y denunciadas el acceso a las piezas de la investigación desde la formulación de cargos, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

Considerando en este sentido lo establecido en el inciso 2° del artículo 49 de la Ley N° 21.094 que señala: "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."

Unidad Responsable	Temporalidad
Unidad especializada de investigación	Permanente

III. Programas y acciones del modelo de prevención

Acción	Actividad	Responsable	A quién va dirigido	Duración/ Periodicidad	Recursos o requerimientos	Área estratégica
1. Diagnóstico de relaciones de género	1. Análisis de bases de datos institucionales	DEGEN DCI	Comunidad universitaria	Cada dos años	1. Apoyo en análisis cuantitativo o cualitativo.	Investigación Gestión
	2. Aplicación de encuestas – entrevistas	DEGEN DCI	Comunidad universitaria	Cada dos años		
	3. Análisis y elaboración de informe	DEGEN DCI	Comunidad universitaria	Cada dos años		
2. Programa de prevención de riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género	1. Creación de Unidad especializada de prevención y reparación	DEGEN	Comunidad universitaria	Permanente	1. Psicólogo/a. Con formación y experiencia demostrable en DD.HH, género y reparación. Grado 15. 2. Trabajador/a Social. Con formación y experiencia demostrable en DD.HH, género y reparación. Grado 15. 3. Trabajador/a Social. Con formación y experiencia demostrable en	Gestión





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
ARICA

					DD.HH, género y reparación. Grado 15.	
	2. 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.	Unidad especializada de prevención - DEGEN	Comunidad universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
	3. Desarrollo de cursos de formación en DD.HH y violencia de género, para incluir en planes y programas de estudio y que tributen al perfil de egreso.	Unidad de prevención - DEGEN. VRA - DIDO. Facultades. Consejo Consultivo.	Comunidad universitaria	Anual	Modificación del Consejo Consultivo y asignación de horas (VRA)	Docencia
	4. 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.	DGPB	Comunidad universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
3. Programa de difusión y sensibilización sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género	1. Elaboración de guías rápidas de buenas prácticas para las relaciones de género y buen trato, además de difusión de afiches en lugares estratégicos en cada uno de los campus de la Universidad.	Unidad de prevención - DEGEN.	Comunidad universitaria	Anual	Presupuesto anual \$5.000.000	Docencia
	2. Creación de cápsulas en la intranet institucional con frases educativas sobre prevención de la	Unidad de prevención - DEGEN.	Comunidad universitaria	Anual	Presupuesto anual Apoyo DEVM	Vinculación





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
UNIVERSITY OF TARAPACÁ

	violencia de género y acoso sexual.					
	3. Participación en redes sociales con frases breves, claras y potentes a través boletines, Facebook, Instagram, etc.	Unidad de prevención – DEGEN.	Comunidad universitaria	Anual	Apoyo DEVM	Vinculación
	4. Elaboración de material gráfico sobre violencia de género y acoso sexual.	Unidad de prevención – DEGEN.	Comunidad universitaria	Anual	Presupuesto anual	Vinculación
4. Programa permanente de capacitación y especialización destinado a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas, estudiantes y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género.	1. Desarrollo e implementación de 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.	Unidad de prevención – DEGEN. Consejo Consultivo. Expertos.	Estamento académico y de gestión.	Anual	Apoyo de expertos/as con cargo al presupuesto anual de DEGEN.	Docencia Gestión
	2. Desarrollo e implementación de 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.	Unidad de prevención – DEGEN. DIDO. Facultades.	Estudiantes de pregrado y postgrado	Anual	Apoyo de expertos/as con cargo al presupuesto anual de DEGEN.	Docencia
5. Programa de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo	1. Monitoreo del proceso de implementación de la política integral y los modelos de prevención e investigación y sanción.	DEGEN	Comunidad universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
Universidad del Estado

2. Desarrollo de actividades de inducción a estudiantes.	DIDO DEGEN DAE	Estudiantes de pregrado y postgrado	Anual	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Docencia
3. Desarrollo de actividades de inducción a funcionarios/as de gestión y académicos/as de reciente ingreso.	DIDO DGPB DEGEN	Funcionario s/as de gestión y académicos /as de reciente ingreso.	Anual	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Docencia Gestión
3. Adecuación de procesos de selección y contratación de personal académico en concordancia con las actuales políticas y lineamientos jurídicos sobre la prevención de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.	DEGEN DGPB	Comunidad universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
4. Adecuación y actualización de reglamentos internos de la universidad, acorde a los lineamientos jurídicos de la Ley 21.369.	Todas las unidades	Comunidad universitaria	Anual	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
5. Entrevista psicológica a todos/as los/as postulantes académicos/as y funcionarios/as de gestión. A nivel estudiantil se realiza la función de los respectivos jefes/as de carrera en la detección precoz y la prevención de acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. ****	DGPB	Comunidad universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
UNIVERSITY OF TARAPACÁ

IV. Programas y acciones del modelo de investigación y sanción

Acción	Actividad	Responsable	A quién va dirigido	Duración/ Periodicidad	Recursos o requerimientos	Área estratégica
1. Programa de implementación del Procedimiento especial de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género	1. Actualización del protocolo de actuación aprobado por Dec. Ex N° 00.361/2021	DEGEN DAL	Comunidad Universitaria	Permanente	Apoyo DAL	Gestión
	2. Promoción y difusión de actualización de protocolo	DEGEN DEVIM	Comunidad Universitaria	Permanente	Presupuesto para material gráfico	Gestión Vinculación
	3. Capacitación sobre actualización de protocolo	DEGEN Unidad especializada de investigación	Comunidad Universitaria	Anual	Autorización de asistencia a jornadas de capacitación.	Gestión
2. Unidad especializada para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género	1. Creación de Unidad Especializada	DEGEN	Comunidad Universitaria	1er Semestre 2022	Contratación de 2 abogados/as con formación en género y DD.HH. Grado 15	Gestión
	2. Elaboración de manual de funcionamiento	DAL DEGEN Unidad Especializada de investigación	Unidad Especializada	1er semestre 2022	Presupuesto para elaboración y difusión.	
3. Definición de conductas	1. Actualización del protocolo de actuación aprobado por Dec. Ex. N° 00.361/2021	DEGEN	Comunidad Universitaria	1er Semestre 2022	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
4. Circunstancias de modificación de la conducta	1. Actualización del protocolo de actuación aprobado por Dec. Ex. N° 00.361/2021	DEGEN	Comunidad Universitaria	1er Semestre 2022	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
5. Medidas Disciplinarias	1. Actualización del protocolo de actuación aprobado por Dec. Ex. N° 00.361/2021	DEGEN	Comunidad Universitaria	1er Semestre 2022	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
	2. Actualización de Ordenanza estudiantil	DAL	Estamento estudiantil	1er Semestre 2022		
	3. Actualización de Ordenanza de Sumario Administrativo estamento académico	DAL	Estamento Académico	1er Semestre 2022		
	4. Actualización de Ordenanza de Sumario Administrativo para los Funcionarios/as de la	DAL	Estamento de gestión	1er Semestre 2022		





UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ
UNIVERSIDAD DEL ESTADO

	Universidad de Tarapacá					
6. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual, violencia y discriminación de género	1. Actualización del protocolo de actuación aprobado por Dec. Ex. N° 00.361/2021	DEGEN Unidad Especializada de investigación	Comunidad Universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
	2. Coordinación de - Asistencia psicológica, médica, social y jurídica especializada, de acuerdo con lo descrito en los beneficios universitarios	DEGEN Corporación de Asistencia Judicial UTA CEINPSI DAE	Comunidad Universitaria	Permanente		
7. Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los Derechos Humanos.	1. Elaboración de manual de funcionamiento de la unidad especializada	DEGEN Unidad Especializada de investigación	Comunidad Universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
8. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines.	1. Elaboración de manual de funcionamiento de la unidad especializada	DEGEN Unidad Especializada de investigación	Comunidad Universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
9. Programa de promoción de la política y modelos contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.	1. Capacitación sobre Política integral Ley N° 21.369	DEGEN	Comunidad Universitaria	Permanente	Apoyo de unidades relevantes en la materia.	Gestión
	2. Elaboración de plan de convivencia universitaria	DEGEN	Comunidad Universitaria	2do semestre 2022		

