



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°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 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).**

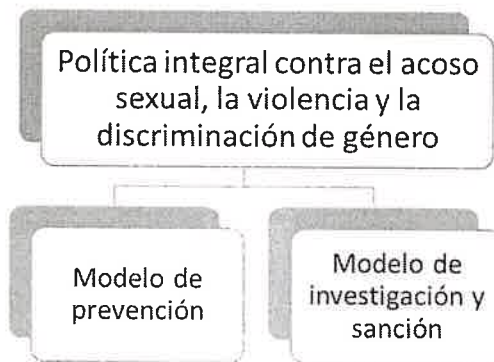
Mediante Resolución Exenta VRA N° 0.166/2021 de fecha 30 de junio de 2021, se aprueba el Modelo Institucional para la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Tarapacá, instrumento que contiene las acciones a ser implementadas por la comunidad universitaria para avanzar en la institucionalización 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 académicos/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 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.

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:





1. Del personal académico: Las situaciones de acoso sexual, la discriminación de género y violencia de género generadas por parte del personal académico serán consideradas en el marco del Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.
2. De los/las funcionarios/as de gestión: las situaciones de acoso sexual, la discriminación de género y violencia de género generadas por parte de los/las funcionarios/as de gestión serán consideradas en el marco de lo dispuesto en el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.
3. De los estudiantes: cuando las denuncias se dirijan contra uno o más estudiantes de esta casa de estudios, será de aplicación lo previsto en el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá.
4. Con todo, tratándose de procedimientos disciplinarios que digan relación con alguna de las materias tratadas en la Ley N°21.369, el protocolo de actuación vigente o el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, dichas regulaciones se aplicarán preferentemente sobre las normas contenidas en el Estatuto Administrativo y las disposiciones de la presente política, el protocolo de actuación, así como de cualquier otra normativa interna vigente.

Estudiantil	Académico	Funcionarios de gestión
<ul style="list-style-type: none"> ● Amonestación verbal. ● Amonestación por escrito. ● Pérdida de beneficios académicos; de bienestar u otros. ● Suspensión. ● Expulsión. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Censura ● Multa ● Suspensión del empleo ● Destitución. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Censura ● Multa ● Suspensión del empleo ● Destitución.

3.2 Sanciones complementarias:

Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en esta política integral y el Reglamento de procedimientos disciplinarios iniciados por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género de la Universidad de Tarapacá, en materia de acoso sexual violencia y discriminación de género indicadas en el numeral anterior, la persona designada para la investigación podrá proponer a la autoridad con potestad disciplinaria para su posterior decisión, entre otras, las siguientes medidas disciplinarias:

- La suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones para la persona denunciada
- La remoción en el cargo para funcionarios ad-honorem, en el caso de funcionarios/as de gestión y académicos.
- La cesación de funciones para los prestadores de servicios a honorarios.
- La imposibilidad de acceder a financiamientos de proyectos internos de cualquier tipo y/o patrocinio institucional.
- La pérdida de distinciones honoríficas.
- La suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

3.3 Circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. (Artículo 6° letra c, Ley N° 21.369).





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.

Eximente o Atenuante	Agravantes
Podrá considerarse como Eximente o Atenuante de responsabilidad, la circunstancia de tener el/la denunciado(a) algún tipo de discapacidad intelectual declarada por el órgano competente.	Podrá considerarse como circunstancia agravante si la persona denunciada abusa de su superioridad jerárquica, el haber sido denunciada y sancionada por conductas de la misma naturaleza, y el haber actuado bajo la influencia del alcohol o las drogas.

4. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.(Artículo 6° letra d, Ley N° 21.369).

4.1 Medidas dirigidas a proteger a las víctimas :

Con el objetivo de proteger y acompañar a las denunciadas y/o víctimas dentro del protocolo de actuación se prevén las siguientes medidas:

- 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 Unidad especializada de prevención para la asistencia psicológica, médica, social y jurídica especializada, de acuerdo con lo descrito en los beneficios universitarios.

La Unidad de Prevención 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 la unidad de prevención.

4.2 Medidas dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación:

Las medidas contempladas en este ámbito son las siguientes:

1. La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
2. La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
3. Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
4. Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género;
5. Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones, ya sea con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general.

Las medidas de reparación podrán ser acordadas entre el responsable y la víctima, o bien decretarse por la casa de estudio, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia.

5. 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):





Los principios rectores de la atención a personas afectadas por acoso sexual, discriminación de género y violencia de género son los siguientes:

1. Gratuidad: la persona afectada será asesorada y acompañada de manera gratuita.
2. Respeto: la persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que deben realizar.
3. Confidencialidad: se preservarán los datos de la/las personas denunciantes salvo su voluntad expresa. Así mismo y hasta que se realice el proceso que ratifique o rectifique la denuncia se deberá preservar la confidencialidad de los datos de la persona denunciada.
4. Contención: la persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada.
5. No revictimización: se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la/s persona/s que denuncian y/o datos que permitan identificarla.
6. Diligencia y celeridad: la investigación y resolución de la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

La Unidad especializada de prevención 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 de investigación y sanción 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.

6. Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar 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 (artículo 6° letra f, Ley N° 21.369):

Las medidas contempladas en este ámbito son las siguientes:

- Creación de la Unidad especializada para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que tendrá las funciones señaladas en la ley N°21.369, u otra normativa pertinente, y su manual de funcionamiento.

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.





- 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 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 unidad especializada de investigación y sanción.

7. Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de investigación y sanción regulado por el presente artículo, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste (artículo 6° letra g, Ley N° 21.369).

La unidad de prevención 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 con 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 en la página web de la Universidad.

8. Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas (artículo 6° letra h, Ley N° 21.369).

El proceso garantiza 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.

Considera además 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 inculpado.”

4. Normativa institucional asociada a la ley 21.369

4.1 Protocolo de actuación ante denuncias sobre actos atentatorios a la dignidad de los miembros de la comunidad de la Universidad de Tarapacá

Conforme al artículo 3° de la Ley N° 21.369 y a los criterios orientadores establecidos por la Superintendente de Educación Superior (S), en Of. Circular N° 00001 de fecha 08 de julio de 2022, que da respuesta a aquellas dudas que las instituciones fiscalizadas han planteado en relación al entendimiento e implementación de dicha ley, la política integral no necesariamente se debe traducir en un solo cuerpo normativo.

No obstante, con el objeto de entregar a la comunidad educativa información clara y completa sobre la reglamentación interna de la Universidad de Tarapacá en esta materia y, a la vez, facilitar su adecuada fiscalización por parte de la referida Superintendencia, se contempla la incorporación de todas las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en un documento unificado, puesto a disposición de la comunidad universitaria, a través de canales ágiles y expeditos.

Se presenta el protocolo de actuación, en un texto refundido, a fin de dar cumplimiento a lo anteriormente expuesto:

