

POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RESPETO A LAS DIVERSIDADES DEL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DE MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA

1. PALABRAS DE RECTORÍA

Tenemos la convicción que podemos avanzar a ser un Centro de Formación Técnico público y regional referente en el sistema de instituciones de educación superior. Esto debido a la necesidad y desafíos que nos coloca la sociedad actual, en ser un agente activo de cambio y de transformaciones y avanzar a paso firme, desde nuestras acciones y esfuerzos para lograr un cambio cultural que en base a esta política podemos empezar a fomentar.

La implementación de esta política integral representa un momento significativo para nosotros por cuánto va a establecer una guía para el desarrollo de distintas acciones a realizar, también contribuirá sustancialmente a un cambio cultural interno como institución y que se traspasará a nuestro territorio y desde ahí a ser una mejor sociedad.

Tenemos un gran desafío como institución de seguir avanzando en distintos espacios, es nuestra misión y nuestro camino abrir oportunidades de desarrollo integral en un espacio formativo seguro, abierto, equitativo e igualitario para todas y todos las y los habitantes de la región de Magallanes y la Antártica Chilena.

2. INTRODUCCIÓN

En consonancia con las preocupaciones planteadas por organismos internacionales y los compromisos a nivel socio-normativos en el país en materia de equidad de género y erradicación de la violencia y discriminación de género; así como el deber de las instituciones de educación superior de promover dichos principios conforme lo dispuesto en las Leyes N°20.370, 21.091, 21.120 y 21.369.

Considerando que, el artículo 1° letra o) de la Ley N° 20.910 crea el Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena (CFT Magallanes), como persona jurídica de derecho público autónomo, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Así mismo, el Decreto con Fuerza de Ley N°17 del Ministerio de Educación, que establece Estatutos del CFT Magallanes, en su artículo 2°, sobre los fines del Centro

de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, literal a) establece que *“La formación de técnicos de nivel superior, con énfasis en la calidad de la educación técnica y en mejorar su empleabilidad para que participen en el mundo del trabajo con trayectorias laborales de alta calificación y especialización, mejorando así su formación e inserción en el ámbito social y regional; en este sentido, también incorporar la formación cívica y ciudadana”*; así como en su literal d) que prescribe *“La formación de personas en vistas a su desarrollo espiritual y material, con un sentido ético y de solidaridad social, respetuosas del medioambiente y de los derechos humanos”*.

Teniendo debidamente en cuenta el mandato de la Ley N°21.369 que Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior, cuyo objetivo es promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia 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, orientación sexual u otros. Así mismo, el reconocimiento del derecho a toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

Reconociendo el deber que establece la Ley N°21.369 a las entidades de educación superior en cuanto adoptar todas las medidas para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, proteger y reparar a las víctimas.

Teniendo presente lo anteriormente expuesto, el Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, reconoce la importancia de garantizar la equidad de género y una cultura institucional libre de violencia y discriminación por lo cual establece su **Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades**.

2.1. Misión, Visión y Valores que fundan el Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

MISIÓN

Nuestra misión es impulsar oportunidades de desarrollo para los habitantes de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, entregando formación técnica de nivel superior de calidad, integral y permanente, a través de un entorno académico colaborativo, tecnológico e innovador, contribuyendo a los distintos sectores productivos de la región.

VISIÓN

Ser reconocidos en la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, como una Institución de Educación Superior referente por su calidad en la formación de técnicos de nivel superior, con un sello innovador y con aportes reales al desarrollo regional y a la movilidad social de sus estudiantes.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Comprometidos con la **Calidad** para asegurar de forma permanente procesos y resultados que satisfagan las necesidades de las y los estudiantes, de su entorno y del sector productivo y social.

Colaborar por el **Desarrollo Regional** como eje central del desarrollo interno de la comunidad educativa y de los vínculos de la institución con su medio.

Resiliencia para impulsar la **Formación Integral** que permita reconocer en la situación adversa personal, profesional e institucional, oportunidades de desarrollo y de superación que motiven su adaptación al cambio.

Responsabilidad Social y Ambiental que redireccione el desarrollo regional y personal. Valor y actitud institucional que fomente una mirada de formación integral y de desarrollo regional.

Innovación como Enfoque en la resolución de problemas. Valor y actitud para trabajar por la calidad de la formación y el desarrollo regional.

3. PRINCIPIOS GUÍAS QUE FORMAN LA POLÍTICA INTEGRAL EN MATERIA DE GÉNERO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Los principios guías que informan la presente Política para la Promoción de la Equidad de Género, Derechos Humanos y respeto a las Diversidades, nacen tanto de los distintos acuerdos internacionales en materia de género, violencia y

discriminación de género ratificados por el Estado de Chile, así como la legislación nacional que regula dichas materias.

3.1. Recuento Derecho internacional

A) Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se constituye como uno de los documentos internacionales más importantes, dado que reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen *“libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”* (artículo 1). Dichos derechos y libertades son asegurados *“sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición”* (artículo 2).

B) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979) es uno de los convenios de derechos humanos más relevantes en materia de erradicación y prevención de la violencia contra las mujeres, dado que busca eliminar la discriminación contra la mujer en todos los planos. En el ámbito educacional, la convención apunta a asegurar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres planteando “a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional (...) asegurándose esta igualdad en la enseñanza técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional”; “c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza (...)” (Artículo 10). Define como discriminación contra la mujer “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

C) Convención de Belem do Pará (1994) establece la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La Convención entiende que la violencia contra la mujer puede “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona (...), así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (Artículo 2, letra b). En el artículo 6, la Convención reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia la cual considera en la letra a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación; y en la letra b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento

y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

D) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013) plantea en su artículo número 56, la necesidad de “establecer mecanismos de prevención, presentación de quejas y sanción de las prácticas de hostigamiento y acoso sexual y laboral, así como otras formas de asedio y violencia contra las mujeres y los hombres, especialmente en el espacio laboral y educativo”.

E) Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (2015) componen la Agenda 2030 y se desglosan en 17 objetivos. Entre ellos, se destaca el Objetivo N° 4 sobre Educación, el cual apunta a “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”, estableciendo como objetivo específico 4.7 el “garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios”. Concatenado al Objetivo N°4, el Objetivo N° 5 busca “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” posicionando a las mujeres como agentes claves en los distintos planos de la vida; como primera meta el Objetivo N° 5 define “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

3.2. Recuento Legislación Nacional

A) Ley N°20.005 tipifica y sanciona el acoso sexual en el ámbito laboral, en el artículo 1° define esta conducta como “*la que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*”.

B) Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, en el artículo 84 establece la prohibición de “realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios” considerando el acoso sexual como “una acción de este tipo”.

C) Ley N°21.153 modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos, conllevando la protección legal de la libertad e indemnidad sexual de las personas.

D) Ley N°20.609 establece medidas contra la discriminación arbitraria, definiéndola como *“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”*(Artículo 2).

E) Ley N°21.120 reconoce y garantiza el derecho a la identidad de género, entendiéndose por tal la *“facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación”, definiendo identidad de género como “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”* (artículo 1), y reconociendo, en los artículos 4 y 5, las garantías asociadas al goce y ejercicio del derecho a la identidad de género.

F) Ley N°20.370 General de Educación establece en el artículo 2 inciso primero que *“La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país”*.

G) Ley N°21.091 sobre Educación Superior, en el artículo 2 referente a los principios guías del sistema de educación superior, establece el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad (Artículo 2, letra d); la promoción de la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria (Artículo 2, letra e); el respeto y promoción de los derechos humanos en relación a todos los miembros de su comunidad, estableciendo que el

acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas (Artículo 2, letra i).

3.3. Normativa interna del CFT Magallanes

El Centro de Formación Técnica de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena, posee distintos instrumentos normativos internos que guardan relación con la prohibición y sanción de conductas constitutivas de violencia de género.

En primer lugar, el **Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad**, aprobado mediante Resolución Exenta N°233-2021, que norma las relaciones entre trabajadores/as del CFT Magallanes, en su artículo 14, numeral ii, se considera como conducta indebida de carácter grave y constitutivo de término de contrato el acoso sexual. En tanto, en su artículo 61, letra k prescribe la prohibición de “*hacer insinuaciones o realizar acciones de carácter sexual hacia un superior, pares o colegas*”, mientras que la letra p establece la prohibición de “*utilizar un lenguaje inadecuado y/o participar en acciones o situaciones obscenas*”. Referente a medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual, en el artículo 68 se establece el derecho de los/las trabajadores/as a denunciar hechos constitutivos de acoso sexual, previo conocimiento y/o padecimiento de este. Así mismo, en el artículo 79 se establece la estricta prohibición del acoso laboral, velando porque al interior de las instalaciones exista un trato deferente, cortés y de respeto (letra a).

En segundo lugar, el **Reglamento Académico**, aprobado mediante Decreto Exento N°20-2020, que norma las relaciones entre los estudiantes, en su artículo 109 referente a actos contrarios a la comunidad del CFT Magallanes, letra o) realizar cualquier acto que resulte atentatorio contra la dignidad de algún integrante de la comunidad del CFT Magallanes, considerando como acciones de este tipo las conductas constitutivas de acoso sexual, de hostigamiento sexual o de violencia sexual o de género. Así mismo, en el Artículo 111, relacionado al derecho de los estudiantes a denunciar hechos de violencia de género que lo afecten o atenten en contra de su dignidad o derechos, y que involucren a otros integrantes de la comunidad CFT Magallanes; y el derecho y el deber de un estudiante que sea testigo o conozca de situaciones que constituyan o puedan constituir acoso sexual, o violencia sexual o de género, de denunciar dichos hechos.

En tercer lugar, **el Reglamento de Ética** en su artículo 32 establece el rechazo institucional del acoso sexual entendiéndolo como contrario a la dignidad humana. En cuarto lugar, **el Reglamento de Convivencia Estudiantil** establece en general en su artículo 3 que dice relación con la infracción de normas de conducta.

Finalmente, el **Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre Acoso Sexual, Violencia de Género, Acoso Laboral, Ciberacoso y Discriminación Arbitraria**, el cual tiene por objeto establecer instrucciones sobre cómo proceder en la recepción y tramitación de denuncias por conductas de acoso sexual, violencia de género, acoso laboral, ciberacoso y discriminación arbitraria cometidas por funcionarios/as académicos/as o personal de colaboración, incluido servidores/as a honorarios y colaboradores académicos contratados por el CFT Magallanes.

4. DE LA POLÍTICA INTEGRAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RESPETO A LAS DIVERSIDADES.

4.1. Objetivo General

“Promover una cultura institucional basada en la equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades con el fin de propiciar una comunidad educativa libre violencia de género y discriminación, en conformidad al artículo 1 de la Ley N°21.369”.

4.2. Objetivos Específicos

- 1. Concientizar a la comunidad educativa respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.**
- 2. Difundir externa e internamente las acciones realizadas por el CFT Magallanes, respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades, así como también su Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.**
- 3. Generar un seguimiento sistemático a la ejecución de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades del CFT Magallanes.**

4.3. Conceptos Claves

4.3.1. Género. Referente a roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos

a través del proceso de socialización. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado (ONU Mujeres, s/f).

4.3.2. Equidad de género. Consiste en lograr una justicia entre los hombres y las mujeres. Para velar por ello suele ser necesario adoptar medidas que compensen las desventajas históricas y sociales debido a las cuales las mujeres y los hombres no pueden gozar de la igualdad de condiciones. En este sentido, la equidad es un medio y la igualdad, el resultado (UNESCO, 2003).

4.3.3. Violencia de Género. Referente aquella violencia dirigida contra una persona en razón del género que tiene, como también a las expectativas sobre el papel que la persona debe cumplir en una sociedad o cultura. Adicionalmente, se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad, o a las normas de género (ONU Mujeres, s/f).

4.3.4. Discriminación de género. Referente a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1981).

Modelo de Prevención

El Modelo de Prevención de la presente Política comprende tres niveles: objetivos específicos, ámbitos clave emanados de los objetivos específicos y sus acciones.

Objetivo Específico 1: Concientizar a la comunidad educativa respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

Ámbito Estamento Estudiantil

1.1. Acción 1: Incorporación de contenidos de derechos humanos, especialmente los relacionados a violencia y discriminación de género, en módulo de Formación Ciudadana, el que se incorporará paulatinamente en los programas académicos de TNS.

1.2. Acción 2: Realización de talleres, campañas, seminarios, charlas, otros en materia de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

1.3. Acción 3: Capacitación periódica a los/las estudiantes en prevención de violencia de género y respeto a las diversidades.

1.4. Acción 4: Preparación de estudiantes como monitores para el acompañamiento en situaciones de violencia de género.

1.4. Acción 4: Realización de inducción anual a estudiantes de primer año respecto a Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y su Protocolo asociado.

Ámbito Estamento Administrativo

1.5. Acción 1: Realización de inducción anual hacia administrativos respecto a Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y su Protocolo asociado.

1.6. Acción 2: Coordinación de proyectos colaborativos entre carreras y socios estratégicos mediante la Unidad de Género en materia de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

Ámbito Estamento Docente

1.6. Acción 1: Realización de inducción anual a docentes respecto a Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y su Protocolo asociado.

Ámbito Vinculación con el Medio y Comunicaciones

1.8. Acción 1: Levantar redes colaborativas con socios colaboradores que cuenten con instancias profesionales de acompañamiento y reparación en

el ámbito de violencia de género para realizar derivaciones oportunas de las presuntas víctimas del CFT Magallanes.

1.9. Acción 2: Gestión de Charlas, Conversatorios, Seminarios, etc., abiertos a la comunidad en colaboración con socios estratégicos del mundo público y privado que estén trabajando con temáticas de equidad de género, derechos humanos y diversidades.

Objetivo Específico 2: Difundir externa e internamente las acciones realizadas por el CFT Magallanes, respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades, así como también su Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

Ámbito Vinculación con el Medio

2.1. Acción 1: Creación de campañas comunicacionales sistemáticas en donde se vean reflejadas las acciones realizadas por el CFT Magallanes, respecto a equidad de género, derechos humanos y respeto a las diversidades.

2.2. Acción 2: Difusión a nivel externo de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

Ámbito Comunicación Interna

2.3. Acción 1: Difusión a nivel interno de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades y Protocolo asociado.

2.4. Acción 2: Revisión de los canales comunicativos internos para resguardar la circulación de información libre de estereotipos.

Objetivo Específico 3: Generar un seguimiento sistemático a la ejecución de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género del CFT Magallanes.

3.1. Acción 1: Diseño y aplicación de diagnóstico institucional de forma periódica para medir violencia, discriminación de género y diversidades en la comunidad del CFT Magallanes.

3.2. Acción 2: Diseño y aplicación de indicadores de seguimiento para medir la ejecución de la Política Integral

3.3. Acción 3: Creación e implementación de una Unidad de Género encargada de realizar seguimiento y ejecución de la Política Integral para la Promoción de la Equidad de Género y respeto a las Diversidades.

Bibliografía

Convenciones y Declaraciones

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013) Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013). Primera reunión de la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe, 12 al 15 de agosto de 2013.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), 10 de diciembre de 1948.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 34/180, 18 de diciembre de 1979.

Organización de Estados Americanos (OEA) (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Vigésimo Cuarto Período de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, 9 de junio de 1994.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS-Agenda 2030), Nueva York, NY: Naciones Unidas.

ONU Mujeres (s/f). Guía de terminologías y uso del lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Recuperado desde: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-nosexista_onumujeres.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2003). Marco de aplicación de la estrategia de integración de la perspectiva de género en todas las actividades de la UNESCO, 2002-2007.

Leyes

Ley N° 20.005, 8 de marzo de 2005

Ley N° 18.834, 16 de marzo de 2005

Ley N°20.370, 12 de septiembre de 2009

Ley N° 20.609, 24 de julio de 2012

Ley N° 20.910, 29 de marzo de 2016

Ley N° 21.120, 10 de diciembre de 2018

Ley N° 21.153, 3 de mayo de 2019

Ley N° 21.369, 15 septiembre de 2021

Decretos

Decreto con Fuerza de Ley N° 22, 27 de marzo de 2017

Decreto con Fuerza de Ley N° 53, 11 de marzo de 2020
Decreto con Fuerza de Ley N° 53, 11 de marzo de 2020