

# SES

Superintendencia de  
Educación Superior

## **REPORTE CONSOLIDADO**

AVANCES IMPLEMENTACIÓN LEY N°21.369

Junio, 2022

# ÍNDICE

	Página
I. INTRODUCCIÓN	3
II. RESULTADOS	5
a) Política Integral	5
b) Modelo de Prevención	8
c) Modelo de Investigación y Sanción	10
III. CONCLUSIÓN	12

## I. INTRODUCCIÓN

La reciente promulgación en Chile 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**” ha supuesto un importante desafío al sistema, en relación a cómo hacer frente a esta temática. Este marco normativo define como objetivo la promoción de 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. Lo anterior, 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.

En su definición, la Ley apunta al fortalecimiento de patrones culturales que promuevan relaciones igualitarias de género, y eviten y sancionen en forma explícita toda acción que incidan directa o indirectamente a la creación de entornos hostiles, intimidatorios, humillantes o discriminadores en base a características de sexo, género o identidad sexual, que afecte a cualquier miembro de la comunidad institucional, independiente del espacio en que los hechos ocurran.

Asimismo, la Ley establece un conjunto de exigencias a las instituciones de educación superior, tendientes a que éstas desplieguen políticas, protocolos y modelos de prevención, investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, al tiempo que dispongan de estructuras organizacionales y mecanismos para su gestión. Se busca con ello que las casas de estudios desarrollen las capacidades para abordar los casos de acoso y violencia de género en los que puedan verse envueltas sus comunidades educativas y puedan canalizarla a soluciones satisfactorias para las víctimas de hechos de esta naturaleza.

A efectos de avanzar en el acompañamiento a las casas de estudios para una adecuada implementación de los requerimientos que esta ley impone, desde la Superintendencia de Educación Superior se dispuso un levantamiento de información tendiente a verificar el nivel de avance de las casas de estudio en el diseño e implementación de las medidas y acciones exigidas en la **Ley N°21.369**, así como determinar aquellos elementos que revisten mayor complejidad en su elaboración y puesta en marcha, a fin de que puedan activarse los mecanismos e instancias de apoyo a las instituciones que presenten mayores rezagos.

A su vez, este levantamiento tuvo como propósito entregar información valiosa a los organismos pertenecientes al **Comité de Coordinación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior (SINACES)**, de modo que estos puedan, desde sus distintos ámbitos de influencia, orientar a las casas de estudios hacia el cumplimiento de las exigencias impuestas por la ley, así como al avance en la generación de los cambios culturales necesarios para la adecuada gestión de los incidentes derivados de acciones constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior.

Al analizar los resultados agregados es posible señalar, en primer término, que se constató una alta participación de las instituciones de educación superior en el levantamiento de información, recibiendo respuesta de **150** instituciones, lo que supone que los resultados son representativos de la realidad de sistema en su conjunto.

Por otra parte, destaca el hecho que **129** instituciones declaran contar con una política integral contra el acoso, la violencia y la discriminación de género, evidenciando con ello un avance del sistema en la implementación de los requerimientos mínimos que estipula la Ley. De lo anterior se desprende que deberá avanzarse en los apoyos a las **21** casas de estudios que informan no contar con dicha política, en función de los acotados plazos restantes antes de la entrada en vigor de la **Ley N°21.369**, cuyo plazo límite es el 15 de septiembre de 2022.

En lo que refiere a disponer de modelos de prevención, **57** casas de estudios reconocen contar a la fecha con estos, en los términos exigidos por la Ley. Sobre este particular, se visualiza un mayor atraso por parte de las instituciones de educación superior en la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los respectivos planes curriculares.

A su vez, en lo concerniente a la existencia de modelos de investigación y sanción, cabe destacar que **82** instituciones reconocen contar con estos. No obstante, se aprecia que los mayores rezagos en la implementación de dichos modelos, radica principalmente en el establecimiento de órganos independientes, con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Finalmente, en lo relativo a los requisitos para la implementación de la Política Integral, se observa un mayor atraso en lo relativo al personal capacitado en Derechos Humanos y Perspectiva de Género que deberán integrar las unidades responsables de la implementación de dichas políticas, planes, protocolos y reglamentos. Lo anterior, supone un espacio de mejora para las casas de estudios y una oportunidad para que los organismos de SINACES puedan articular apoyos en la materia.

En definitiva, el **“Reporte consolidado en la implementación de la Ley N°21.369”**, que la Superintendencia de Educación Superior pone a disposición de la ciudadanía y los actores del sistema, tiene como finalidad poner de manifiesto el grado de avance de las casas de estudios en la implementación de la **Ley N°21.369**, atendiendo a la relevancia que estas temáticas tienen para el desarrollo de comunidades educativas seguras. Asimismo, pretende entregar orientaciones generales que favorezcan la instalación de capacidades internas para el abordaje de los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, de modo que puedan gestionar la aplicación de soluciones efectivas a las problemáticas que se deriven de estas situaciones.

## II. RESULTADOS

En lo que a resultados refiere, cabe señalar, en primer término, que el formulario de recolección de información consideró un total de **161** instituciones de educación superior, de las cuales se recibió respuesta de **150** de ellas. Para el caso de aquellas casas de estudios que no remitieron antecedentes, es preciso señalar que 5 de ellas se encuentran en procesos avanzados de cierre. La siguiente tabla presenta la distribución de las respuestas según cada subsistema:

Tabla 1: Distribución de instituciones que responden la consulta

Tipo de Institución	N	%
Centro De Formación Técnica	47	31.3
Instituto Profesional	32	21.3
Universidad	54	36
FF.AA. y de Orden	17	11.3
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

### a) Política Integral

Al revisar el estado de avance en la Política Integral que regule el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género, se advierte que un número importante de instituciones declara tenerla, siendo sólo **21** casas de estudios las que reconocen no contar aún con dicha política. Asimismo, destaca el hecho de que **89** instituciones ya contaban con este tipo de políticas con anterioridad a la dictación de la **Ley N°21.369**. La siguiente tabla da cuenta del estado de implementación de la Política Integral para la regulación del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género:

Tabla 2: Estado de avance en la formulación de la Política Integral

Tipo de Política Vigente	N	%
Política actualizada después la promulgación de la Ley	32	21.3
Política creada después de la promulgación de la Ley	8	5.3
Política creada antes de la promulgación de la Ley	89	59.4
No cuenta aún con Política ASDVG	21	11
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

En esta misma línea, si se realiza la desagregación a nivel de subsistemas, es posible apreciar que son las universidades las que habían avanzado en mayor proporción en la elaboración de este tipo de políticas, con anterioridad a la promulgación de la Ley N°21.369. Es así como un **74%** de ellas declaró haber elaborado estas políticas de forma previa a la dictación de la ley, por sobre el **62%** de los institutos profesionales, el **59%** de las IES pertenecientes a las FF.AA. y de Orden y el **40%** de los centros de formación técnica. La siguiente tabla permite visualizar el comportamiento desagregado a nivel de subsistemas:

Tabla 3: Estado de avance en la formulación de la Política Integral, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar con dicha política

Política Vigente	CFT	IP	Universidad	FF.AA. y Orden	Total
Política actualizada después la promulgación de la Ley	10 (21%)	5 (16%)	12 (22%)	5 (29%)	32 (21%)
Política creada después de la promulgación de la Ley	3 (6%)	3 (9%)	1 (2%)	1 (6%)	8 (5%)
Política creada antes de la promulgación de la Ley	19 (40%)	20 (62%)	40 (74%)	10 (59%)	89 (59%)
No cuenta aún con Política ASDVG	15 (32%)	4 (12%)	1 (2%)	1 (6%)	21 (14%)
<b>Total</b>	<b>47 (99%)</b>	<b>32 (99%)</b>	<b>54 (100%)</b>	<b>17 (100%)</b>	<b>150 (100%)</b>

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Por otra parte, en lo que refiere a la implementación de los distintos elementos que dan cuenta de la Política Integral para regulación del acoso sexual, la discriminación y la violencia de género, es posible comprobar que los mayores grados de avance se presentan a nivel de la existencia de los modelos de sanción y en las unidades de implementación. Por su parte, el componente que se encuentra en un menor nivel de desarrollo y ejecución responde a la existencia de los mecanismos de apoyo, tanto jurídicos como psicológicos para atender estas materias, especialmente en el subsistema técnico profesional. La siguiente tabla permite revisar los grados de implementación de los elementos constitutivos de la Política Integral requerida por la Ley N°21.369:

Tabla 4: Existencia de elementos constitutivos de la Política Integral, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar con dicha política

	CFT	IP	Universidad	FF.AA. y Orden
Modelo de Prevención	19 (40%)	10 (31%)	22 (41%)	16 (94%)
Modelo de sanción	21 (45%)	16 (50%)	33 (61%)	12 (71%)
Unidades de Implementación	20 (43%)	17 (53%)	40 (74%)	16 (94%)
Unidad de Sanción	19 (40%)	11 (34%)	33 (61%)	11 (65%)
Mecanismos de apoyo	11 (23%)	11 (34%)	37 (69%)	16 (94%)

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Para el caso de las instituciones que reconocen contar con unidades que posibiliten la implementación de la Política Integral que regula acoso sexual, la discriminación y la violencia de género, se aprecia que el ítem que presenta mayores brechas de mejora obedece a la capacitación del personal de dichas unidades. Lo anterior, tanto en lo relativo a la capacitación en Derechos Humanos como en Perspectiva de Género. A su vez, el ítem que reviste mayores niveles de logro responde al contar con facultades suficientes para el ejercicio de las funciones propias a la unidad. Los porcentajes de logro para cada uno de los requisitos que deben considerar las unidades que dispone la Política Integral se vislumbran en la tabla siguiente:

Tabla 5: Requisitos para la implementación de unidades que define la Política Integral, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar con dicha política

	CFT	IP	Universidad	FF.AA. y Orden
Cuenta con personal capacitado en derechos humanos.	9 (43%)	5 (28%)	30 (75%)	14 (82%)
Cuenta con personal capacitado en perspectiva de género.	12 (57%)	8 (42%)	33 (82%)	13 (76%)
Dispone de Recursos Humanos para cumplir con sus funciones.	17 (81%)	18 (95%)	35 (85%)	16 (100%)
Dispone de Presupuesto para cumplir con sus funciones.	15 (71%)	14 (74%)	33 (80%)	10 (62%)
Cuenta con facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.	19 (90%)	19 (100%)	38 (93%)	15 (94%)

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Por otra parte, en la declaración de los elementos incorporados por parte de las instituciones a sus políticas integrales, se aprecia un mayor rezago en las acciones de sensibilización a sus comunidades educativas, así como en sus estrategias de comunicación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos en contra del acoso sexual, violencia y discriminación de género, como lo deja en evidencia la siguiente tabla.

Tabla 6: Elementos incorporados en la Política Integral, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar con dicha política

	CFT	IP	Universidad	FF.AA. y Orden
Acciones de prevención.	20 (43%)	13 (41%)	35 (65%)	16 (94%)
Acciones de información.	24 (51%)	15 (47%)	38 (70%)	15 (88%)
Acciones de sensibilización.	20 (43%)	12 (38%)	35 (65%)	12 (71%)
Acciones sancionatorias.	22 (47%)	14 (44%)	35 (65%)	15 (88%)
Acciones de capacitación y formación en relación con violencia y discriminación de género.	14 (30%)	8 (25%)	30 (56%)	10 (59%)
Mecanismos de monitoreo y evaluación de impacto de las acciones implementadas.	9 (19%)	5 (16%)	22 (41%)	10 (59%)
Estrategias de comunicación para dar a conocer las políticas, planes, protocolos y reglamentos en contra del acoso sexual, violencia y discriminación de género.	19 (40%)	10 (31%)	31 (57%)	15 (88%)

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

En otro orden de ideas, un elemento importante consultado a las instituciones de educación superior en el presente formulario dice relación con los plazos comprometidos para la implementación de los distintos elementos contemplados como exigencia por la Ley N°21.369, más aún, considerando que existe una fecha perentoria para el 15 de septiembre de 2022. En este apartado, se consideró a las casas de estudios que, a la fecha de envío del formulario, no contaban con los elementos señalados. De los datos revisados, se desprende que un número importante de éstas se ha programado para completar los requerimientos de la ley las últimas dos semanas

anteriores a su entrada en vigor. Lo anterior, es indicativo de la complejidad que reviste la elaboración de los distintos elementos que compromete la ley. Asimismo, existe el caso de unas pocas instituciones que declaran no alcanzar en los plazos definidos por la ley, lo que obligará a redoblar apoyos a dichas casas de estudios. La siguiente tabla da cuenta de los plazos estimativos considerados por las instituciones de cada subsistema que a la fecha no han completado los elementos exigidos por la Ley N°21.369:

Tabla 7: Fechas de término comprometidas para la implementación de los elementos contenidos en la Ley N°21.369

Fecha esperada de cumplimiento	Política integral	Modelo de prevención	Modelo de sanción	Unidad(es) de Prevención	Unidad de sanción	Medidas de protección
Hasta el 31/08/2022	11 (7%)	37 (24%)	25 (16%)	25 (16%)	33 (22%)	27 (18%)
Entre el 1 y el 15 de septiembre de 2022	7 (5%)	36 (24%)	35 (23%)	24 (16%)	32 (21%)	32 (21%)
Después del 15/09/2022	3 (2%)	9 (7%)	7 (5%)	7 (5%)	10 (7%)	15 (10%)

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Finalmente, si se analizan los niveles de participación en la creación de los planes, protocolos, políticas y reglamentos que forman parte de la Política Integral, es posible vislumbrar que son las universidades las que cuentan con mayores niveles de involucramiento de sus comunidades educativas, por cuanto un **46** de ellas declara que todos los instrumentos requeridos fueron desarrollados de forma participativa. Asimismo, preocupa el que un **27** de las instituciones reconozca que ninguno de los elementos considerados haya sido elaborado de forma participativa, lo que obligará a establecer canales de evaluación, deliberación y validación, según corresponda, a fin de dar cumplimiento a los requerimientos legales. La siguiente tabla da cuenta del nivel de participación en la elaboración de planes, protocolos, políticas y reglamentos:

Tabla 8: Nivel de participación en la creación de los planes, protocolos, políticas y reglamentos, del total de IES que declaran contar con una Política Integral

	CFT	IP	Universidad	FF.AA. y Orden
Ninguno fue desarrollado en forma participativa.	9 (28%)	8 (29%)	10 (19%)	0 (0%)
Algunos fueron desarrollados en forma participativa.	11 (34%)	10 (36%)	5 (9%)	5 (31%)
La mayoría fue desarrollada en forma participativa.	5 (16%)	6 (21%)	11 (21%)	3 (19%)
Todos fueron desarrollados en forma participativa.	7 (22%)	4 (14%)	27 (51%)	8 (50%)
<b>Total</b>	<b>32 (100%)</b>	<b>28 (100%)</b>	<b>53 (100%)</b>	<b>16 (100%)</b>

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

## b) Modelo de Prevención

Si se toma como unidad de análisis a las casas de estudios que declaran contar actualmente con un modelo de prevención, es posible distinguir el nivel de avance en la concreción de las distintas exigencias que plantea la Ley N°21.369 en la materia. El elemento que cuenta con un menor nivel



de desarrollo corresponde a la existencia de un adecuado diagnóstico de actividades que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, por cuanto sólo un **56%** de las IES pertenecientes a las FF.AA. y de Orden que cuentan con un modelo de prevención lo contempla, cifra que aumenta a un **59%, 60%** y un **74%** en el caso de las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, respectivamente. La siguiente tabla permite visualizar el nivel de cumplimiento de las medidas incluidas en el Modelo de Prevención que poseen las casas de estudios analizadas:

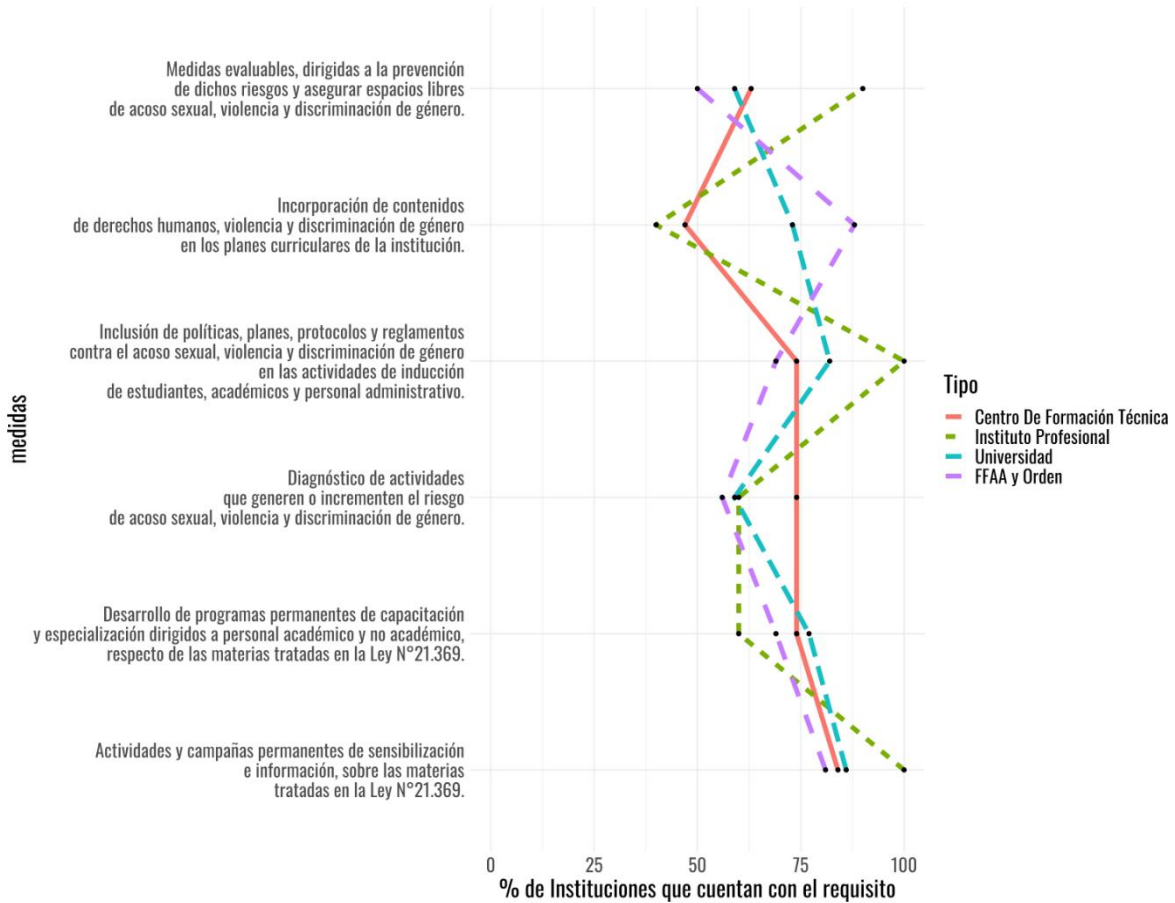
Tabla 9: Medidas incluidas en el Modelo de Prevención, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar dicho modelo

	CFT	IP	Universidad	FF.AA. y Orden
Diagnóstico de actividades que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	14 (74%)	6 (60%)	13 (59%)	9 (56%)
Medidas evaluables, dirigidas a la prevención de dichos riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	12 (63%)	9 (90%)	13 (59%)	8 (50%)
Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información, sobre las materias tratadas en la Ley N°21.369.	16 (84%)	10 (100%)	19 (86%)	13 (81%)
Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización dirigidos a personal académico y no académico, respecto de las materias tratadas en la Ley N°21.369.	14 (74%)	6 (60%)	17 (77%)	11 (69%)
Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de la institución.	9 (47%)	4 (40%)	16 (73%)	14 (88%)
Inclusión de políticas, planes, protocolos y reglamentos contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género en las actividades de inducción de estudiantes, académicos y personal administrativo.	14 (74%)	10 (100%)	18 (82%)	11 (69%)

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Desde una perspectiva visual, se hace posible vislumbrar que son las universidades las que presentan los mayores niveles de avance en la implementación de medidas, seguidas de las instituciones pertenecientes a las FF.AA. y de Orden, los centros de formación técnica, como se evidencia en el siguiente gráfico:

Gráfico 1: Medidas incluidas en el Modelo de Prevención, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar dicho modelo



Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

### c) Modelo de Investigación y Sanción

Por su parte, si se consideran las instituciones que indican contar con un Modelo de Investigación y Sanción, es posible apreciar que, de las medidas que contempla la ley para los modelos de esta naturaleza, aquella que presenta mayores niveles de rezago corresponde al establecimiento de órganos independientes, con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que cumplan con lo establecido en la Ley N°21.369. Es así como solamente un 38% de los institutos profesionales cuenta con estos órganos, cifra que asciende a un 52% en el caso de los centros de formación técnica, a un 58% en las IES pertenecientes a las FF.AA. y de Orden y un 67% en lo que refiere a las universidades. Por su parte, el área que muestra mayor avance responde a la existencia de medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, con niveles de cumplimiento superiores al 80% en todos los subsistemas. La siguiente tabla evidencia los resultados en esta temática para cada subsistema.

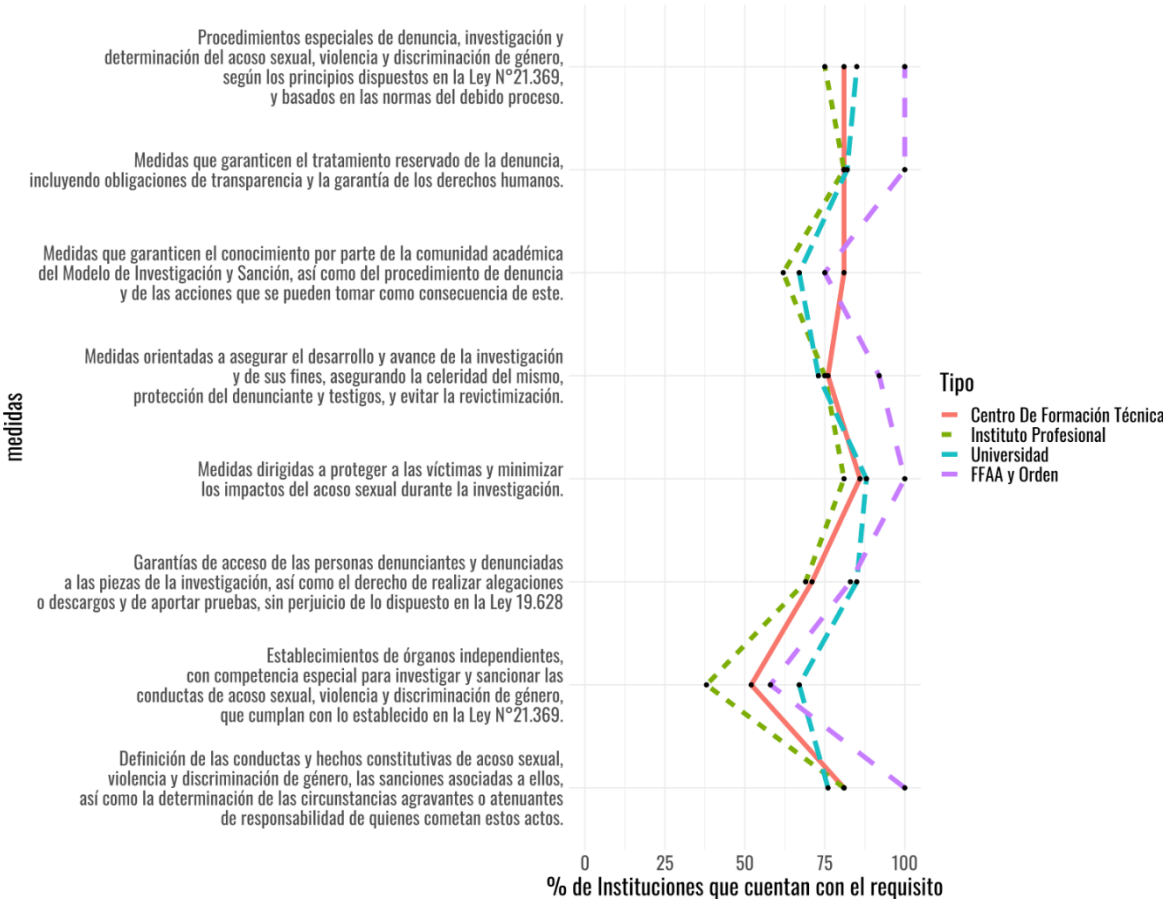
Tabla 10: Medidas incluidas en el Modelo de Investigación y Sanción, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar dicho modelo

	CFT	IP	Universidad	FF.AA. y Orden
Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, según los principios dispuestos en la Ley N°21.369, y basados en las normas del debido proceso.	17 (81%)	12 (75%)	28 (85%)	12 (100%)
Establecimiento de órganos independientes, con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que cumplan con lo establecido en la Ley N°21.369.	11 (52%)	6 (38%)	22 (67%)	7 (58%)
Definición de las conductas y hechos constitutivos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, las sanciones asociadas a ellos, así como la determinación de las circunstancias agravantes o atenuantes de responsabilidad de quienes cometan estos actos.	17 (81%)	13 (81%)	25 (76%)	12 (100%)
Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación.	18 (86%)	13 (81%)	29 (88%)	12 (100%)
Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia, incluyendo obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.	17 (81%)	13 (81%)	27 (82%)	12 (100%)
Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, asegurando la celeridad del mismo, protección del denunciante y testigos, y evitar la revictimización.	16 (76%)	12 (75%)	24 (73%)	11 (92%)
Medidas que garanticen el conocimiento por parte de la comunidad académica del Modelo de Investigación y Sanción, así como del procedimiento de denuncia y de las acciones que se pueden tomar como consecuencia de este.	17 (81%)	10 (62%)	22 (67%)	9 (75%)
Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a las piezas de la investigación, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 19.628, Sobre Protección de la Vida Privada, en particular el modelo de investigación y sanción, el procedimiento de denuncia, etapas y plazos y las acciones que se pueden tomar.	15 (71%)	11 (69%)	28 (85%)	10 (83%)

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Para el caso puntual de las medidas correspondientes a los modelos de investigación y sanción, se aprecia que son los institutos profesionales los que reportan mayores rezagos, mientras que son las instituciones pertenecientes a las FF.AA. y de Orden aquellas que demuestran, proporcionalmente, un nivel de avance más sustantivo en la implementación de estas acciones y medidas. El siguiente gráfico visibiliza el avance en la implementación de medidas pertinentes a los modelos de investigación y sanción, considerando a las instituciones que declaran contar con ellos.

Gráfico 2: Medidas incluidas en el Modelo de Investigación y Sanción, desagregado por subsistema, del total de IES que declaran contar dicho modelo



Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

### III. CONCLUSIÓN

La promulgación 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 constituye, sin lugar a duda, un importante avance en la senda de dar visibilidad a una problemática que afecta la convivencia al interior de las comunidades educativas. Este marco normativo es reflejo del espíritu del legislador, en orden a dar prioridad a la forma en que las instituciones de educación superior deben disponer de protocolos y políticas específicas para el abordaje de estas problemáticas.

Se abre así un importante desafío para las casas de estudios en cuanto a hacerse cargo de manera integral de las conductas que puedan configurar la afectación de derechos en sus comunidades educativas producto de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Sobre este particular, el marco regulatorio recientemente promulgado impone altas exigencias a las instituciones respecto no solo del tratamiento de los casos, sino que además conlleva el afrontar de forma decidida el cambio cultural en sus comunidades educativas, por medio de programas de capacitación y sociabilización de estas temáticas.

En esta línea, el presente informe busca entregar un panorama general respecto de la implementación de la **Ley N°21.369**, a efectos de que los organismos que componen el Comité Coordinador del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en Educación Superior (SINACES) puedan articular esfuerzos en pos de acompañar a aquellas casas de estudios que presenten mayores rezagos en la implementación de los requerimientos que la ley impone.

A su vez, constituye un importante insumo para la recientemente creada “Mesa Técnica para la implementación de la **Ley N°21.369**”, instancia de articulación promovida por la Subsecretaría de Educación Superior e integrada por representantes de los distintos organismos de SINACES, sumados a apoyos desde el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, así como del Ministerio de Ciencias, Tecnología, Conocimiento e Innovación. Dicha instancia colegiada se constituye con el propósito de aunar criterios, definir orientaciones y proporcionar una respuesta estatal articulada que apoye a las comunidades educativas en este proceso de implementación de la ley, atendiendo a las particularidades del sistema.

Es en esta premura que los distintos organismos de SINACES, desde sus ámbitos de influencia y esferas de acción, pueden contribuir de forma eficaz en apoyar y acompañar a las instituciones que se encuentran más retrasadas, a efectos de que el sistema en su conjunto se encuentre preparado para afrontar las exigencias que la nueva legislación impone en la materia.

Por su parte, cabe señalar que la alta heterogeneidad del sistema de educación chileno hace necesario buscar espacios de asociación y alianza que favorezcan la instalación de capacidades en todas las casas de estudios, de cara al exiguo plazo restante para la entrada en vigor de la ley. Lo anterior debe llevar a articular instancias de apoyo recíproco entre instituciones y agrupaciones del sistema.

Finalmente, resulta perentorio que las casas de estudios no pierdan de vista que, el propósito fundamental de esta implementación no es el sólo cumplimiento de la ley y el castigo de los responsables, sino que debe perseguirse como fin último la búsqueda de los espacios de sanación y reparación del daño al que han sido sometidas las víctimas de estas conductas.



Superintendencia de  
Educación Superior