

**SES**

Superintendencia de  
Educación Superior

# **REPORTE ESTADÍSTICO**

PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369

Noviembre, 2022

# ÍNDICE

	Página
I. INTRODUCCIÓN	3
II. RESULTADOS	5
a) Política Integral	5
b) Modelos de Prevención y de Investigación y Sanción	6
c) Unidades de Implementación y de Investigación y Sanción	9
d) Estrategia comunicacional	11
e) Participación de la comunidad educativa	11
III. CONCLUSIÓN	13

## I. INTRODUCCIÓN

Con la entrada en vigor 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](#)”, se ha hecho exigible a las casas de estudios que componen el sistema de educación superior la implementación de una serie de medidas para prevenir y sancionar los casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género que puedan suscitarse al interior de las comunidades educativas. Tal y como lo señala expresamente el nuevo marco normativo en la materia, se busca que las casas de estudio sean capaces 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.

Asimismo, se pretende que al interior de las comunidades educativas extendidas puedan robustecerse los patrones culturales asociados a la promoción de relaciones igualitarias de género, que 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.

En el marco de velar por el adecuado cumplimiento de las exigencias impuestas a las casas de estudios, desde la Superintendencia de Educación Superior se dispuso, en el mes de junio de 2022, un primer levantamiento de información tendiente a verificar el nivel de avance de éstas 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.

Con posterioridad a este levantamiento diagnóstico y *ad-portas* a la entrada en vigor de la Ley, la Superintendencia de Educación Superior, mediante Resolución Exenta N°328 del 14 de septiembre de 2022, aprobó el “Primer plan de fiscalización a instituciones de educación superior sobre obligaciones contenidas en la [Ley N°21.369](#), que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”.

Este plan de acción comprendió como una de sus medidas de supervigilancia, la solicitud a la totalidad de las casas de estudios de remitir información respecto al cumplimiento de las disposiciones exigidas en la [Ley N°21.369](#). Para tales efectos, este organismo fiscalizador envió a la contraparte técnica de cada institución un formulario en línea, en el cual las casas de estudios debían informar en relación con las siguientes exigencias, acompañando los respectivos antecedentes de acreditación.

1. Contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, elaborada o modificada en conformidad con lo dispuesto por la Ley.
2. Contar con un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción, que cumplan con los requisitos establecidos por la Ley.
3. La existencia de una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

4. La existencia de unidades responsables de la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género; y de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas.

A nivel de resultados, cabe señalar que se recibió información de un total de **153** instituciones de educación superior, lo que permite satisfacer plenamente los requisitos de representatividad en los distintos subsistemas, incluyendo universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica e instituciones pertenecientes a las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública. De estas casas de estudios, **146** declararon contar con una Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, lo que supone un **95,4%** del total de instituciones.

En lo que refiere a la existencia de un modelo de prevención, **140** casas de estudios declararon contar con este, cifra que aumenta a **142** instituciones en lo relativo a contar con un modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y da discriminación.

Por su parte, a la fecha de aplicación del Plan de Fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior, un **90,8%** de las instituciones reconoce contar con unidades responsables de la implementación de políticas, planes, protocolos y reglamentos contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Este porcentaje aumenta a un **92,8%** al consultar por la existencia de una unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción en estas materias.

En lo relativo a la existencia de una estrategia de comunicación orientada a garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos al interior de las instituciones por parte de sus comunidades educativas, se advierte que un **88,9%** de ellas se encuentra en condiciones de acreditar avances en la materia.

De lo anterior se desprende, tal y como había sido advertido en el anterior diagnóstico aplicado por la Superintendencia de Educación Superior sobre estas materias, que el sistema ha tomado conciencia de la importancia de una buena implementación de la **Ley N°21.369**, razón por la cual han adoptado las medidas para dotar a sus casas de estudios de una política integral adecuada para dar cumplimiento a las obligaciones normativas que de esta ley se desprenden.

En definitiva, el **“Reporte estadístico del Plan de Fiscalización de la Ley N°21.369”**, que este servicio fiscalizador pone a disposición de los actores relevantes del sistema y de las comunidades educativas que se acogen a su seno, se orienta a evidenciar el nivel de cumplimiento de las casas de estudios en relación con la implementación de medidas contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. Por otra parte, se busca con este reporte dejar de manifiesto los elementos de la Política Integral que concitan mayores niveles de avance, así como aquellos en los que se hace necesario avanzar con premura para que se logre el propósito de favorecer 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. Todo ello, en la finalidad de que las instituciones puedan gestionar la aplicación de soluciones efectivas a las problemáticas que se deriven de estas situaciones.

## II. RESULTADOS

### a) Política Integral

A nivel de resultados extraídos del formulario aplicado por la Superintendencia de Educación Superior en el marco de su “Primer plan de fiscalización a instituciones de educación superior sobre obligaciones contenidas en la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”, es posible reportar que una mayoría significativa de instituciones declaró contar con una Política Integral en la materia, con sólo 7 instituciones consultadas que indican no tener dicha política disponible aún. La siguiente tabla muestra los resultados según los distintos subsistemas.

**Tabla 1: Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género por tipo de institución**

Tipo de Institución	Cuenta con Política Integral		No cuenta con Política Integral	
	N	%	N	%
Centro De Formación Técnica.	44	91,7%	4	8,3%
Instituto Profesional.	31	96,9%	1	3,1%
Universidad.	52	96,3%	2	3,7%
FF.AA. y de Orden.	19	100%	0	0%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>95,4%</b>	<b>7</b>	<b>4,6%</b>

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

En lo referido a cómo se estructura la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, un **44,5%** de las instituciones que declara contar con dicha política la integra en un documento único, mientras un **48,6%** ha organizado su política en un conjunto de instrumentos. Entre las instituciones que declararon contar con una organización de formatos distinta a las anteriormente señaladas, se mencionan decretos de rectoría, políticas complementarias de diversidad e inclusión y cartillas de procedimientos específicos contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. La siguiente tabla presenta los datos desagregados por tipo de institución.

**Tabla 2: Formato de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género por tipo de institución**

Formato instrumentos	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden	Total
En un documento único que integra todos los requerimientos de la Ley.	30,8%	38,7%	59,1%	57,9%	<b>44,5%</b>
En un conjunto de documentos que abarcan los distintos requerimientos de la Ley.	65,4%	51,6%	36,4	26,3%	<b>48,6%</b>
Otro.	3,8%	9,7%	4,5%	15,8%	<b>6,9%</b>
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Si se revisan las instituciones que declaran contar con una política integral, se aprecia que la gran mayoría cuenta con modelos de prevención y de investigación y sanción en contra de las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Asimismo, las casas de estudios han avanzado de forma concreta en la implementación de unidades para hacer frente a estas temáticas, así como al despliegue de estrategias de comunicación tendientes a garantizar el conocimiento de las políticas, planes, protocolos y reglamentos por parte de las comunidades educativas. La siguiente tabla permite visualizar el nivel de cumplimiento en esta materia.

**Tabla 3: Elementos de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género por tipo de institución (se consideran las IES que declaran contar con una política integral)**

Elementos	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden
Un Modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género.	96,2%	100%	97,7%	84,2%
Un Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.	98,1%	96,8%	97,7%	100%
Unidad(es) responsable(s) de la implementación de políticas, planes, protocolos y reglamentos contra el acoso sexual, violencia y discriminación de género.	100%	96,8%	88,6%	94,7%
Unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas	100%	96,8%	93,2%	100%
Mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las víctimas y miembros de la comunidad afectados por los hechos denunciados.	94,2%	90,3%	77,3%	84,2%
Estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos al interior de la institución.	100%	87,1%	90,9%	89,5%

**Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.**

Como se aprecia en los resultados de la tabla precedente, el elemento que presenta un menor nivel de desarrollo dice relación con la existencia de mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico a las víctimas y miembros de la comunidad afectados por los hechos denunciados, especialmente en los centros de formación técnica, donde un **77,3%** declara tenerlos.

#### **b) Modelos de Prevención y de Investigación y Sanción**

Para el caso de las casas de estudios que declararon contar con el Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, cabe señalar que las áreas que se encuentran más desarrolladas dicen relación con la existencia de actividades y campañas permanentes de sensibilización sobre estas materias. Por su parte, entre los elementos del modelo de prevención en los que se requiere seguir avanzando, es en lo relativo a la incorporación de medidas evaluables

dirigidas a la prevención de riesgos que permitan asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La tabla que se presenta a continuación da cuenta del avance de los distintos subsistemas en la implementación de las medidas contenidas en los modelos de prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

**Tabla 4: Elementos del Modelo de Prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género por tipo de institución (se consideran las IES que declaran contar con dicho modelo)**

Elementos	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden
Diagnóstico de actividades que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	96%	100%	79,1%	81,2%
Medidas evaluables, dirigidas a la prevención de dichos riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.	94%	87,1%	74,4%	56,2%
Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información, sobre las materias tratadas en la Ley N°21.369.	100%	90,3%	90,7%	93,8%
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.	100%	93,5%	76,7%	87,5%
Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de la institución.	92%	87,1%	62,8%	100%
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.	100%	87,1%	83,7%	87,5%

**Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.**

Por su parte, en lo que refiere a los elementos del Modelo de Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, es posible distinguir que, entre los elementos mejor logrados por parte de las casas de estudios, se cuentan los procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, así como la definición de dichas conductas. En los elementos que requieren una mayor profundización por parte de las instituciones, en especial en los centros de formación técnica, es en el establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En la tabla que se presenta a continuación es posible visualizar el nivel de avance en la implementación de los distintos elementos que componen el Modelo de Investigación y Sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación para cada subsistema.

**Tabla 5: Elementos del Modelo de Investigación y Sanción de acoso sexual, violencia y discriminación de género por tipo de institución (considera IES que declaran contar con el modelo)**

Elementos	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden
Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, basado en las normas del debido proceso	100%	96,7%	90,7%	100%
Establecimientos de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que cumplan con los demás requisitos establecidos en la Ley N°21.369.	100%	90%	69,8%	94,7%
Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, las sanciones asociadas a ellas, así como la determinación de las circunstancias agravantes o atenuantes de responsabilidad de quienes cometan estos actos.	98%	100%	93%	89,5%
Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación.	98%	96,7%	88,4%	100%
Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia, que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y garantía de los derechos humanos.	100%	93,3%	88,4%	94,7%
Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, asegurando su celeridad, protección del denunciante y testigos, y evitar la revictimización.	100%	90%	86%	89,5%
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.	98%	93,3%	79,1%	94,7%
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.	100%	93,3%	74,4%	100%
Ninguno de los anteriores.	0%	0%	2,3%	0%

**Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.**



### c) Unidades de Implementación y de Investigación y Sanción

Otro punto importante de indagación por parte de la Superintendencia de Educación Superior en lo relativo a la entrada en vigor de la [Ley N°21.369](#), obedece a la puesta en marcha de unidades de implementación y de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género al interior de las casas de estudios.

Se consultó respecto del emplazamiento de las unidades de implementación y de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la orgánica institucional de las casas de estudios, lo que permitió vislumbrar cómo se organizan estas unidades en el organigrama. Destaca que la mayor proporción de instituciones declara cobijarlas en direcciones de género o similares, con un **26,6%**, o bien dependiendo directamente de rectoría, en un **23,7%** de los casos. Lo anterior, es evidencia de la importancia que las casas de estudios están dando a la puesta en marcha de estas unidades.

La siguiente tabla da cuenta de la ubicación en la orgánica organizacional de las unidades de implementación y de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el sistema de educación superior

**Tabla 6: Emplazamiento organizacional unidades de implementación y de investigación y sanción por tipo de institución (considera IES que declaran contar con estas unidades)**

Estructura organizacional	Unidades de implementación y/o investigación y sanción
Dirección de equidad de género o similar.	26,6%
Rectoría.	23,7%
Secretaría General, Fiscalía o similar.	10,1%
Vicerrectoría/Dirección Académica o similar.	10,8%
Vicerrectoría/Dirección Desarrollo Estudiantil o similar.	6,5%
Vicerrectoría/Dirección Calidad o similar.	2,2%
Vicerrectoría/Dirección Administración y Finanzas o similar.	2,9%
Otra.	17,3%

**Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.**

En lo que refiere a la capacitación del personal de estas unidades en derechos humanos, se aprecia que son los centros de formación técnica los que cuentan con niveles de cumplimiento más bajos, con cifras por debajo del **60%** en ambas unidades. En el caso de las instituciones pertenecientes a las fuerzas armadas y de orden y seguridad pública, se identifica una necesidad de avanzar en la capacitación en perspectiva de género. Por su parte las universidades son las instituciones que dan muestra de un mayor nivel de cumplimiento en estas materias.

Por su parte, se reconoce que una mayoría significativa de las instituciones cuenta en sus unidades con los recursos humanos para dar cumplimiento a las funciones, así como con una clara determinación de facultades que permitan llevar adelante las tareas encomendadas en estas materias.

La siguiente tabla permite identificar los niveles de cumplimiento de las unidades de implementación y de investigación y sanción por parte de las distintas casas de estudios.

**Tabla 7: Elementos unidades de implementación y de investigación y sanción por tipo de institución (considera IES que declaran contar con estas unidades)**

Elementos unidades	Unidades de Implementación				Unidad de Investigación y Sanción			
	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden
Cuenta con personal capacitado en derechos humanos.	94,2%	86,7%	53,8%	77,8%	90,4%	83,3%	43,9%	73,7%
Cuenta con personal capacitado en perspectiva de género.	98,1%	83,3%	69,2%	72,2%	92,3%	80%	56,1%	57,9%
Dispone de Recursos Humanos para cumplir con sus funciones.	100%	93,3%	82,1%	88,9%	98,1%	93,3%	82,9%	89,5%
Dispone de Presupuesto para cumplir con sus funciones.	96,2%	93,3%	69,2%	50%	96,2%	93,3%	68,3%	57,9%
Cuenta con facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.	98,1%	96,7%	92,3%	100%	100%	93,3%	92,7%	100%

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Si se realiza un zoom al tipo de capacitación que ha recibido el personal de las unidades de implementación y de investigación y sanción en aquellas instituciones que declaran contar con dichas unidades, se puede apreciar que el grueso de ellas obedece a cursos de perfeccionamiento en la materia. Asimismo, se visualiza que la formación de más alto nivel, a saber, postítulos y postgrados, se encuentra presente en mayor medida en las instituciones universitarias, seguidas por los institutos profesionales.

La tabla que se presenta a continuación permite identificar el nivel de capacitación y perfeccionamiento que poseen las instituciones que declaran contar con unidades de implementación y de investigación y sanción del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

**Tabla 8: Nivel de capacitación y perfeccionamiento en DD.HH. y/o perspectiva de género unidades de implementación y de investigación y sanción por tipo de institución (considera IES que declaran contar con estas unidades)**

Nivel capacitación y perfeccionamiento en Derechos Humanos y/o Perspectiva de Género	Unidades de Implementación				Unidad de Investigación y Sanción			
	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden	Universidad	IP	CFT	FF.AA. y Orden
Cursos.	86,3%	77,8%	82,1%	92,9%	81,6%	73,1%	78,3%	92,9%
Diplomados.	64,7%	29,6%	35,7%	78,6%	63,3%	19,2%	26,1%	78,6%
Postítulo o Postgrado.	39,2%	18,5%	7,1%	7,1%	18,4%	15,4%	4,3%	7,1%

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

#### d) Estrategia comunicacional

En otro orden de ideas, el Plan de Fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior buscó indagar en el grado de avance que presenta la implementación por parte de las casas de estudios de sus estrategias comunicacionales tendientes a garantizar que sus comunidades educativas conozcan las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. Para tales efectos, se consultó a las instituciones respecto al grado de concreción de esta estrategia a la fecha, resultando que la mayor proporción de casas de estudios cuenta con la estrategia ya diseñada y con aplicación parcial, lo que representa el **45,2%** del total. A su vez, destaca el hecho de que un **28,1%** de las instituciones ya se encuentra aplicando la estrategia comunicacional de forma integral a sus distintos estamentos. La tabla que se presenta a continuación describe el nivel de avance en la implementación de la estrategia comunicacional de las instituciones.

**Tabla 9: Nivel de avance implementación estrategia comunicacional por tipo de institución (considera IES que declaran contar con Política Integral)**

Nivel de concreción estrategia comunicacional	Porcentaje (%)
Sin avance alguno en diseño ni aplicación.	0%
En etapa de formulación.	19,2%
Diseñada pero no aplicada.	7,5%
Diseñada y con aplicación parcial a los distintos estamentos.	45,2%
En plena aplicación a los distintos estamentos.	28,1%

**Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.**

Como se evidencia en la tabla precedente, una proporción relevante de las casas de estudios ya se encuentra en plena aplicación de sus estrategias comunicacionales orientadas a garantizar el conocimiento por parte de sus comunidades educativas de las políticas, planes, reglamentos y protocolos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

#### e) Participación de la comunidad educativa

Finalmente, en el marco del Plan de Fiscalización del cumplimiento de la **Ley N°21.369**, desde la Superintendencia de Educación Superior se buscó tener una panorámica respecto del nivel de participación de los distintos estamentos pertenecientes a la comunidad educativa en la elaboración de las políticas, protocolos, planes y reglamentos para abordar las temáticas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Lo anterior, atendiendo a la exigencia planteada en la ley referida a desplegar instancias de participación en la elaboración y validación de estos documentos.

Analizando los resultados, es posible identificar un nivel alto de participación de la comunidad educativa en la formulación de los modelos de prevención y de investigación y sanción, con un **78,8%** de las instituciones que involucraron a todos los estamentos en dicha formulación. Asimismo, destaca el hecho de que un **77,4%** de las casas de estudios obtuvo el concurso de todos los estamentos en la elaboración y/o validación de las políticas, planes, reglamentos y protocolos de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La siguiente tabla presenta los niveles de participación de la comunidad educativa en la elaboración y/o validación de los instrumentos de abordaje del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

**Tabla 10: Nivel de participación comunidad educativa en elaboración y/o validación instrumentos (considera IES que declaran contar con Política Integral)**

Instrumentos	Sin participación	Con participación de algunos estamentos	Con participación de todos los estamentos
Modelo de Prevención.	2,7%	18,5%	78,8%
Modelo de Investigación y Sanción.	2,7%	18,5%	78,8%
Planes, políticas, protocolos y reglamentos.	2,1%	20,5%	77,4%

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

Por último, al revisar la representatividad que concitó dicha participación, así como el respeto a los principios de equidad consagrados en los tratados internacionales en los que el país participa, fue posible reconocer que un porcentaje elevado de los instrumentos de abordaje de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género elaborados por las casas de estudios cumplió cabalmente con los requisitos exigidos por la **Ley N°21.369**, tal y como se deja en evidencia en la tabla que se despliega a continuación.

**Tabla 11: Nivel de representatividad en la participación comunidad educativa para la elaboración y/o validación instrumentos (considera IES que declaran contar con Política Integral)**

Nivel de representatividad en la participación	Modelo de Prevención	Modelo de Investigación y Sanción	Planes, políticas, protocolos y reglamentos
El proceso participativo aseguró paridad de género.	65,8%	67,1%	66,4%
El proceso participativo aseguró representación equilibrada de los distintos estamentos de la institución.	76,7%	78,8%	78,1%
El proceso participativo respetó los principios de equidad de género consagrados en los tratados ratificados por Chile que se encuentren vigentes.	65,8%	64,4%	64,4%
Ninguna de las anteriores.	4,1%	2,7%	2,7%

Fuente: Departamento Gestión de Información y Buenas Prácticas.

### III. CONCLUSIÓN

Como ya lo ha señalado en otras ocasiones la Superintendencia de Educación Superior, tanto en sus documentos de trabajo como en sus exposiciones públicas, 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. Se entiende asimismo que 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.

La entrada en vigor de esta ley hace exigible a las casas de estudios un conjunto de instrumentos y medidas que la Superintendencia de Educación Superior se encuentra actualmente analizando, en el marco de su “Primer plan de fiscalización a instituciones de educación superior sobre obligaciones contenidas en la [Ley N°21.369](#), que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior”.

Como resultado preliminar de las respuestas entregadas a este organismo fiscalizador por parte de las casas de estudios, es posible afirmar que el sistema de educación superior se encuentra avanzando en la dirección correcta para la adecuada implementación de la [Ley N°21.369](#) y de las exigencias que ésta impone. Lo anterior es consistente con los diagnósticos previos levantados por esta Superintendencia, donde se evidenciaba un compromiso por parte del sistema de educación superior por dar cumplimiento en tiempo y forma a las nuevas obligaciones en la materia.

En lo que refiere al avance del Plan de Fiscalización, se procederá a la revisión pormenorizada de los respaldos entregados por las casas de estudios y que fueron solicitados para efectos de acreditar el cumplimiento de lo consultado en el formulario. De dicha revisión se podrá contar con un diagnóstico más acabado del cumplimiento cabal de las exigencias en la aplicación de una Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, al tiempo que se activarán los mecanismos de apoyo y subsanación para aquellas casas de estudios que presenten una situación más desmejorada en el mentado cumplimiento.

En cuanto organismo regulador y fiscalizador, desde la Superintendencia de Educación Superior se entiende que el tratamiento de estas temáticas y su adecuada internalización por parte de todos los miembros de las comunidades educativas supone un cambio cultural que debe darse al interior de las casas de estudios, siendo las acciones preventivas determinantes en la velocidad que tome la curva de aprendizaje al que se encontrarán sometidas las instituciones de educación superior.

Lo anterior, por cuanto debe recordarse que el fin último de la implementación de la [Ley N°21.369](#) no es la mera aplicación de la normativa y la aplicación de sanciones ante situaciones de incumplimiento; debe constituirse como propósito final la articulación de espacios de sanación para quienes vean afectados sus derechos producto de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Será, por tanto, tarea de la Superintendencia de Educación Superior monitorear que este marco normativo se cumpla para contribuir progresivamente a desterrar las conductas impropias al interior de las casas de estudios y que se cuente con las herramientas para atender a las potenciales víctimas.



# SES

Superintendencia de  
Educación Superior