



## SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

OF. CIRCULAR: N° 001

- ANT.:**
1. Ley 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.
  2. Oficios Ordinarios 1035, 1064, 1411, todos de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior.
  3. Oficio Circular 0001, de la Superintendencia de Educación Superior, que da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley 21.369, de la Superintendencia de Educación Superior.

**MAT.:** Actualiza Oficio Circular 0001, de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior, que interpreta la Ley 21.369.

SANTIAGO, 23 OCT 2023

**DE: SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**A: RECTORES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

El 15 de septiembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.

Al tenor del artículo 1° de la Ley 21.369, ésta tiene por objetivo: *“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 y orientación sexual”*. De acuerdo con el artículo 10° de la mencionada ley, la competencia para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones descritas en ella, y sancionar el eventual incumplimiento de dichas obligaciones, queda entregada a la Superintendencia de Educación Superior.

Asimismo, cabe consignar que, a la fecha, a más de dos años de la publicación de esta ley, ya han transcurrido los plazos máximos previstos en el artículo transitorio de la misma, para que las instituciones de educación superior pudiesen implementar los modelos de prevención y de investigación y sanción, dar cumplimiento a las obligaciones previstas en su artículo 9°, realizar una evaluación de los referidos modelos implementados, y dar cumplimiento a las demás obligaciones señaladas en la ley, las cuales resultan ahora plenamente exigibles.

En ese orden de ideas, esta Superintendencia ha realizado distintas acciones de fiscalización y supervigilancia a propósito de la entrada en vigencia de la Ley 21.369, las que se han traducido principalmente en: dar a conocer la norma y los plazos involucrados a las instituciones de educación superior con el fin de promover su correcto y oportuno cumplimiento; emitir pronunciamientos e interpretaciones administrativas respecto de la Ley

21.369 a través de circulares y oficios ordinarios; ejecutar el Primer Plan de Fiscalización, por medio del levantamiento de información general y complementaria para conocer los instrumentos con los que cuentan las instituciones en aquellas materias tratadas por la Ley 21.369; ejercer acciones de fiscalización específicas, de oficio y/o a solicitud de personas e instituciones interesadas; entre otras acciones realizadas.

Atendido lo anterior, y en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 20 letras a) y p) y 26 letras f), i) y j) de la Ley 21.091, esta Superintendencia ha estimado necesario actualizar el Oficio Circular 1, de 2022, de este servicio, con el objeto de incorporar la interpretación de nuevas materias relativas al cumplimiento de la ley que se han estimado necesarias de aclarar y refundir los principales pronunciamientos emitidos por esta Superintendencia y la Contraloría General de la República sobre la materia.

Finalmente, esta Superintendencia ha considerado necesario promover una implementación gradual de la ley, por lo cual, el presente documento enfatiza aquellos ámbitos que se estiman relevantes de precisar a dos años de su publicación, sin perjuicio de futuras actualizaciones que se estimen pertinentes de incluir en este ámbito.

## **1. Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género**

### **1.1. Instrumentos que contengan la política integral**

El artículo 3° inciso 1° de la Ley 21.369 dispone que *“Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior”*.

La norma transcrita permite distinguir de forma clara entre un modelo de prevención, por una parte, y un modelo de investigación y sanción, con sus respectivas medidas y unidades responsables, por otra.

Asimismo, el artículo 3° inciso 2° establece que dicha política deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto, y una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

En este sentido, la política integral con la que deberán contar todas las instituciones de educación superior no necesariamente se debe traducir en un solo cuerpo normativo.

No obstante, con el objeto de entregar a la comunidad institucional información clara y completa sobre la reglamentación interna de la institución en esta materia y, a la vez, facilitar su adecuada fiscalización y supervigilancia por parte de la Superintendencia, las instituciones deberán contemplar la referencia a todas sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en un repositorio y/o documento unificado y actualizado, el que deberá ser puesto a disposición del público general, a través de canales claros, ágiles y expeditos. Por ejemplo, mediante la incorporación de botones alusivos a la política integral de prevención en la portada de las páginas web institucionales, que reenvíen a la sección digital que sirva de repositorio.

### **1.2. Procedimientos de carácter participativo y paritario**

Según prescribe el inciso primero del artículo 3° de la Ley 21.369, la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción de dichas conductas, deben ser construidos con la participación de todos los estamentos existentes en el interior de las instituciones.

A su vez, el inciso tercero de la misma disposición precisa que las instituciones de educación superior asegurarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso

sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

En ese sentido, la noción de “equidad de género” se refiere a la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de distintos grados de acceso al poder, y que tales diferencias deben ser determinadas y abordadas, con miras a corregir las desigualdades de género. Por tanto, para respetar los principios de equidad de género, resulta adecuado la adopción de medidas de acción afirmativa, también denominadas medidas especiales de carácter temporal, dirigidas a corregir las desigualdades de género que puedan existir en el ámbito de la participación. En este caso, para corregir las desigualdades detectadas en la participación de hombres y mujeres en las instancias de elaboración, evaluación y modificación de políticas, planes, protocolos y reglamentos asociados a esta ley.

En consecuencia, se entenderá que los mencionados procedimientos de elaboración, evaluación y modificación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género cumplen con las exigencias establecidas en la ley siempre que, en ellos:

- a) Hayan estado representados de manera equilibrada los diferentes estamentos de la institución de educación superior, entendiéndose por “estamentos”, el personal docente y/o académico, el personal administrativo y/o no académico y el estudiantado; y
- b) Se garantice la paridad de género. Es decir, que exista una participación y representación de hombres y mujeres en condiciones de igualdad. Asimismo, las instituciones podrán incluir la representación de personas que se identifican con identidades de género no binarias y/o pertenecientes a las diversidades sexuales y de género, en dichas instancias.

Acorde con ello, la paridad de género debe cumplirse respecto de la totalidad de la instancia, y de cada uno de los estamentos que participen en los referidos procesos. En tal sentido, en la conformación del grupo de personas que deba tomar parte del procedimiento de elaboración, evaluación o modificación de los mencionados instrumentos, en representación de un determinado estamento, se deberá propender a la participación de igual número de hombres y de mujeres. De no alcanzar dicha proporción, se deberá incluir al menos un 40% de personas del mismo género, en cada estamento y en la totalidad de la instancia.

En el evento que una institución de educación superior esté impedida fundadamente de aplicar los parámetros establecidos en los párrafos anteriores, en virtud de su realidad institucional y la composición de género de sus estamentos -por ejemplo, por ser una institución altamente masculinizada o feminizada, o contar con un estamento con significativas brechas en términos de género-, ésta podrá determinar otros parámetros que aseguren la representación en condiciones de igualdad de hombres y mujeres por estamento en las instancias de participación señaladas, de manera acorde a dicha composición, fundamentando aquello y acreditando la adopción de medidas de acción afirmativa para el fomento de la participación equilibrada de los diversos géneros en dichas instancias.

Asimismo, en tal conformación, se podrá incluir la participación adicional de personas que se identifican con identidades de género no binarias y/o pertenecientes a las diversidades sexuales y de género, de acuerdo con la realidad institucional, a la existencia de instancias de representación de dichas identidades, y a la composición de género de dicha institución, siempre que ello no sea en desmedro de la participación mínima de las mujeres o identidades de género femeninas.

Por otra parte, se entenderá que los diferentes estamentos de la institución de educación superior se encuentran representados de manera equilibrada en el procedimiento de elaboración, evaluación o modificación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, cuando existe un similar número de representantes por cada estamento, no existiendo una diferencia evidente entre un grupo u otro, que lo haga estar

en desventaja en la toma de decisiones frente al resto. Por ejemplo, considerando la existencia de tres estamentos en las instituciones, no resultaría equilibrado que la representación de un solo estamento sea igual o superior a dos tercios del total de sus integrantes.

En relación con el tipo de mecanismos de participación estamental representativa y paritaria exigidos por la ley, para la elaboración, evaluación y modificación de aquellos instrumentos internos relativos a las materias señaladas en dicha ley, cabe señalar que las instituciones de educación superior, en ejercicio de su autonomía institucional, podrán definir el formato de dichas instancias, tales como mesas de trabajo, comisiones, asambleas, consultas, entre otros. Asimismo, podrán implementar otros mecanismos que les permitan recoger el parecer de todos los estamentos de la institución con relación a sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, de manera continua y periódica.

A su vez, y de forma adicional a las instancias participativas descritas, las instituciones deberán someter los instrumentos que contengan las políticas, planes, protocolos y reglamentos en la materia, al análisis y aprobación formal por parte de las autoridades y órganos de administración superior que correspondan, según las normas legales y estatutarias que las rigen. Por ejemplo, por parte del Consejo Universitario, Directorio u órgano afín de la institución.

En este contexto, considerando que la composición de los órganos decisorios institucionales se encuentra regulada por los estatutos de las instituciones de educación superior u otras normativas, las cuales no necesariamente concuerdan con la exigencia de participación estamental equilibrada y paritaria exigida por la Ley 21.369, esta Superintendencia estima que se entenderá cumplida esta exigencia, si el texto final del instrumento de cuya elaboración, evaluación o modificación se trata, ha sido aprobado, validado o ratificado, en forma previa o posterior a la actuación del órgano decisorio en cuestión, mediante un mecanismo que cumpla con la exigencia de participación estamental equilibrada y paritaria.

## **2. Conformación de las unidades responsables de la implementación, y de la investigación y sanción, protección y reparación**

El inciso cuarto del artículo 3° de la Ley 21.369 dispone que las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con una o más unidades responsables 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.

Asimismo, la ley exige que estas unidades estén integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y que dispongan de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea. Y en el caso de las unidades de investigación y sanción, el literal b) del artículo 6° de la Ley 21.369 precisa que estos órganos deben contar con competencias especiales para investigar y sancionar y estar dotados de independencia, además de las características ya señaladas. Las personas integrantes de estas últimas promoverán la incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones que realicen.

Respecto de las características de las unidades, y de acuerdo con las obligaciones establecidas en la Ley 21.369, las instituciones de educación superior deberán contar, por una parte, con una o más unidades responsables de implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género y, por otra, con una o más unidades encargadas de los procesos de investigación y sanción de tales conductas.

En ese orden de ideas, el inciso cuarto del artículo 3° de la Ley 21.369, consagra el “principio de separación”, que exige que las funciones de implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género se encuentren radicadas en una o más unidades diferentes de aquellas que tengan asignadas las funciones de

investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas.

En este sentido, esta Superintendencia considera que esta exigencia de separación se cumple en cualquier tipo de institución de educación superior, independiente de su naturaleza, cuando las personas y unidades que desempeñen las funciones de implementación de la política y del modelo de prevención no desarrollen, a la vez, las labores de investigación y sanción de denuncias, y de protección y reparación en casos concretos, de manera de dar el adecuado impulso a las tareas preventivas, de promoción de relaciones igualitarias y espacios seguros, que son el propósito último de la ley, aun cuando dependan todas ellas, en última instancia, de una misma rectora o rector.

A su vez, el “principio de independencia”, contemplado en el literal b) del artículo 6° de la Ley 21.369, apunta a garantizar la imparcialidad de que deben gozar los órganos institucionales responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. En tal sentido, las instituciones de educación superior deberán procurar que tales órganos puedan decidir los casos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género con objetividad. Evitando que concurran a resolver un asunto de esta naturaleza quienes, por determinadas circunstancias, puedan favorecer a una de las partes, dejándose llevar por vínculos de dependencia laboral, de parentesco, amistad, enemistad o por algún otro conflicto de interés personal en el objeto del proceso, respetando los requerimientos de capacitación de quienes investigan y sancionan.

En relación con lo anterior, es necesario precisar que para esta Superintendencia, el hecho de que la potestad disciplinaria o sancionatoria de una institución de educación superior esté radicada en su Rector o Rectora, o en otra autoridad unipersonal de la misma de acuerdo con sus estatutos o a su reglamentación interna, no constituye un impedimento al cumplimiento de la exigencia de independencia respecto de sus unidades de investigación y sanción establecida por la Ley 21.369, en cuanto se cumpla con las otras disposiciones de esta ley asociadas al ejercicio de la potestad sancionadora:

- Se establezcan unidades responsables de la investigación y determinación de la decisión final que cuenten con competencias especiales y puedan ejercer su rol con la debida imparcialidad y objetividad.
- Se establezcan mecanismos para que las personas denunciantes y denunciadas puedan recurrir de la decisión final.
- Se establezcan mecanismos de actuación ante posibles denuncias que se interpongan respecto de autoridades unipersonales o directivos de la institución acorde con la normativa que las rija.
- Se establezcan mecanismos para que las autoridades unipersonales o integrantes de las unidades de investigación y sanción puedan inhabilitarse, en caso de existir circunstancias que comprometan su imparcialidad.
- Se establezcan mecanismos de subrogancia de las autoridades en los casos que se requiera.

Por su parte, en relación con la permanencia de dichas unidades, la ley requiere que aquellas se avoquen de forma permanente, aunque no exclusiva, dentro de la estructura institucional, a las funciones de implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de investigación y sanción de dichas conductas, imposibilitando con ello la alternativa de externalizar las referidas potestades en terceros ajenos a la institución. Sin perjuicio de lo anterior, se permitirá el desarrollo de labores o servicios específicos y puntuales para reforzar o fortalecer el adecuado ejercicio de las funciones de las mencionadas unidades, tales como el diseño y/o realización de talleres específicos, el diseño de material de difusión o campañas comunicacionales, entre otros.

Asimismo, el personal perteneciente a las referidas unidades, podrían tener asignadas otras tareas relativas al quehacer universitario, en tanto se dé cumplimiento a los demás requisitos establecidos en la referida ley, relativos a la separación, capacitación, suficiencia de recursos, y facultades necesarias para el cumplimiento de sus funciones, que no existan causales que le resten imparcialidad y objetividad. En caso de que no exista dedicación exclusiva, las instituciones deberán propender a que las funciones asociadas a esta ley sean priorizadas, por sobre otras.

Finalmente, en cuanto a la eventual integración de estas unidades por personal tanto docente como administrativo, cabe señalar que la Ley 21.369 no ha regulado esta materia, limitándose a establecer exigencias en torno a su capacitación y suficiencia de recursos humanos, presupuesto y facultades. En consecuencia, las instituciones de educación superior podrán conformar sus unidades de implementación y de investigación y sanción con personal tanto docente como administrativo, en tanto den cabal cumplimiento a esas exigencias legales.

## **2.1. Capacitación en derechos humanos y perspectiva de género**

Una exigencia sustantiva de la Ley 21.369, contenida en sus artículos 3° inciso 4° y 6° letra b), dice relación con la obligación exigible al personal integrante de las unidades anteriormente mencionadas, de contar con capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.

Conforme a lo anterior, se estima que esta exigencia aplica a la totalidad del personal integrante de dichas unidades.

No obstante, para el caso de las jefaturas o aquellas personas que asuman un rol de conducción de las unidades resulta fundamental que la capacitación sea pertinente y suficiente, dada la naturaleza y relevancia de sus funciones. En tal sentido, esta Superintendencia estima que cumplirán con dicha característica, aquellas capacitaciones en temáticas de derechos humanos y perspectiva de género, por un mínimo de 65 horas pedagógicas. La Superintendencia propenderá a que las instituciones aumenten progresivamente estas horas de capacitación.

Estas capacitaciones pueden ser impartidas por organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, siempre y cuando sean verificables documentalmente mediante registros públicos o privados, certificaciones, diplomas u otros.

## **3. Modelo de Prevención**

Uno de los objetivos principales de la ley dice relación con el establecimiento de espacios seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para que todas las personas se relacionen en las comunidades institucionales con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Para cumplir este objetivo, el modelo de prevención resulta fundamental, por cuanto debe contener acciones de prevención, información, capacitación, sensibilización, formación y evaluación con la finalidad de erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género. En consecuencia, esta Superintendencia estima que es necesario priorizar y dar realce al modelo de prevención, por su potencial transformador de las relaciones sociales y de género dentro de las comunidades institucionales en el corto, mediano y largo plazo.

Dentro de las medidas que se regulan en el modelo de prevención, esta Superintendencia considera relevante pronunciarse sobre las que se enuncian a continuación.

### **3.1. Diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género**

El modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género de conformidad con la letra a) del artículo 5° de la Ley 21.369, deberá incorporar un 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 el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada.

Para los efectos del literal a) del artículo 5° de la Ley 21.369, se entenderá por diagnóstico la recolección y análisis de la información necesaria para evaluar y determinar aquellos contextos (actividades, procesos o interacciones institucionales) en los cuales se presente o bien aumente

potencialmente el riesgo de ocurrencia de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, analizando las interacciones o relaciones entre los distintos estamentos de la institución, y dentro de un mismo estamento. En este sentido, resulta de utilidad el análisis de posibles brechas, inequidades y barreras de género, considerando la desagregación de los datos por sexo y/o género, para detectar posibles ámbitos de riesgo.

Se podrán considerar, por ejemplo, actividades tales como terrenos, tutorías uno a uno, evaluaciones individuales, trabajos de laboratorio, actividades prácticas fuera del horario de clases, eventos estudiantiles masivos y actividades nocturnas que ocurran al interior de las instituciones de educación superior. Para el caso de los procesos, se podrán considerar aquellos relativos a la contratación de académicos/as o profesionales, procesos de evaluación de estudiantes, entre otros. Asimismo, en lo referido a las interacciones, se podrán considerar aquellas que ocurran entre personas de distintos niveles jerárquicos dentro de la institución o que se originen en espacios altamente masculinizados.

Las instituciones de educación superior deberán determinar autónomamente la metodología a través de la cual llevarán a cabo este diagnóstico, procurando en todo caso que éste contribuya al establecimiento de las medidas de prevención de los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género; de sensibilización e información; de capacitación y especialización; entre otras que exige la ley en el marco del modelo de prevención de estas conductas. Para cumplir con esta exigencia, podrán utilizar métodos de recolección de información tales como grupos focales, encuestas, entrevistas, datos institucionales, entre otros, y contar con la desagregación de los datos obtenidos por sexo y/o género.

A su vez, considerando que la ley exige que el diagnóstico se base en información actualizada, es necesario que éste determine la periodicidad mínima con la cual la institución de educación superior lo revisará.

### **3.2. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de las instituciones de educación superior**

El literal e) del artículo 5° de la Ley 21.369 dispone que el modelo de prevención deberá contemplar la medida consistente en la *“Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de las instituciones de educación superior”*.

Es del caso anotar que el Legislador no ha regulado el alcance que deba tener esta medida, limitándose a exigir, al tenor del precitado literal e) del artículo 5° de la Ley 21.369, la *“incorporación”* de los referidos *“contenidos”* en los *“planes curriculares”*. Sin embargo, puede concluirse que la ley requiere que toda carrera o programa que sea impartido por una institución de educación superior contemple en sus planes curriculares la enseñanza de contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género. No obstante, dicha exigencia no se ha hecho extensiva a todas las asignaturas, cursos o actividades que forman parte de los planes de estudio que constituyen su oferta académica.

A su vez, la Ley 21.369 no ha especificado los medios o instrumentos a través de los cuales las instituciones de educación superior deban materializar esta medida. Por lo tanto, conforme a su autonomía, éstas tienen la potestad de decidir la forma en que incorporarán los contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en sus planes curriculares. De esta manera, resulta perfectamente posible que las instituciones de educación superior opten por modificar los programas de las asignaturas o módulos que integran sus mallas curriculares; por agregar asignaturas o módulos a los planes vigentes que podrían resultar igualmente idóneos para abordar los contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género, tal como lo exige la ley; o, por incorporar estos contenidos transversalmente en sus modelos educativos para que posteriormente sean desarrollados en los planes de estudio y los programas de asignaturas. En este sentido, podrán incluir contenidos en las asignaturas existentes o generar líneas de cursos básicos a nivel de facultad o institucionalmente.

Con todo, se debe tener en consideración que, según las disposiciones del literal d) del artículo 55 de la Ley 21.091, constituye una infracción grave a dicho cuerpo normativo modificar

arbitrariamente los términos, condiciones y modalidades conforme a las cuales la institución de educación superior hubiere convenido con el estudiante la prestación de los servicios educativos o en forma tal que implique una prolongación de éstos. En ese sentido, la incorporación de los contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de los planteles, en ningún caso puede traducirse en una extensión de las carreras y programas en que se encuentran matriculados sus estudiantes.

Finalmente, esta Superintendencia considera que, así como la incorporación de dichas temáticas es obligatoria para las instituciones de educación superior, la asistencia y aprobación de las evaluaciones de tales contenidos no puede ser opcional para los estudiantes, toda vez que no se cumpliría el propósito de esta medida.

#### **4. Modelo de investigación y sanción**

##### **4.1. Principios rectores del modelo**

En conformidad con el artículo 6° literal a) de la Ley 21.369, los procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género deberán estar basados, como mínimo, “en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización”.

En este contexto, los principios de igualdad y las normas del debido proceso no pueden sino suponer un equilibrio entre los derechos de las personas que señalan ser víctimas o afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, y aquellas que son señaladas como responsables de dichas conductas, en beneficio de todas ellas. Una expresión de estos principios es la equivalencia o equilibrio en las posibilidades e instancias de presentación y aporte de pruebas, realización de alegaciones o descargos, incluido el acceso a recursos, al menos respecto de las decisiones que impliquen el cierre de los procedimientos, para ambas partes.

Atendido a que el objetivo declarado en el artículo 1° inciso 1 del texto legal, no es solo el de investigar y sancionar las situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en el ámbito de la educación superior, sino también de proteger y reparar a las víctimas, los principios de protección y de prohibición de la revictimización cobran un valor esencial, debiendo guiar todas las acciones y medidas que las instituciones de educación superior adopten, desde que toman conocimiento de una potencial situación de este tipo, aun de forma previa a la denuncia, con independencia de su formalización o prosecución, durante todo el desarrollo de los procedimientos internos de investigación, y aún con posterioridad a su conclusión.

##### **4.2. Registro de la denuncia y su tratamiento reservado**

— La denuncia constituye la actividad inicial del procedimiento formal de investigación, por lo cual, durante esta etapa, cobra especial relevancia el principio de prohibición de revictimización y de protección a las víctimas.

Ante la inexistencia de una definición en esta ley, se considerará denuncia el acto formal, realizado de manera escrita o verbal, dejando constancia escrita en este último caso, en que se da a conocer una eventual irregularidad, posiblemente constitutiva de acoso sexual, violencia o discriminación de género, realizadas o que tengan como destinatarias a alguna de las personas señaladas en el artículo 2° inciso segundo de la referida ley.

Por su parte, no se considerará como denuncia formal el mero relato y solicitud de orientación, información y apoyos ante organismos o unidades institucionales, salvo que la persona manifieste la intención de activar mediante dicho relato, los mecanismos de investigación y sanción disponibles al efecto.

Las instituciones de educación superior deberán designar a una o más personas y/o unidades encargadas de la recepción y canalización de las denuncias, claramente identificables, que tendrán obligaciones de confidencialidad y reserva, y la obligación de remitir la denuncia a



la unidad o unidades competentes encargadas de llevar a cabo los procedimientos especiales de investigación y sanción.

Adicionalmente, con el fin de mantener el debido resguardo de las denuncias que se presenten ante las instituciones de educación superior por hechos calificados o calificables de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género en el marco de la Ley 21.369, las instituciones de educación superior deberán establecer un sistema de recepción y registro centralizado de todas las denuncias ingresadas en las instituciones de educación superior por los referidos hechos, para la evaluación del inicio de los procedimientos especiales de investigación y sanción regulados por la institución.

En el registro, se deberán considerar como mínimo, los siguientes datos: fecha de presentación de la denuncia ante un organismo o representante institucional; individualización de la o las personas denunciadas, de las personas señaladas como víctimas o afectadas y de las señaladas como responsables, su sexo registral y/o género, su estamento de pertenencia o relación con la institución; conducta denunciada según las categorías indicadas en la ley (acoso sexual, violencia de género o discriminación de género); fecha de envío a la unidad que decida la procedencia de una investigación o no, y fecha y contenido de la decisión que se adopte respecto de la denuncia, incluyendo a cada una de las personas indicadas como responsables.

Cabe señalar que, a fin de evitar situaciones de revictimización, en caso de procedencia de una denuncia por terceras personas, se deberá registrar de manera formal en el proceso o expediente de investigación, la constancia de haber puesto en conocimiento de la o las personas directamente afectadas por los hechos relatados, la circunstancia de haber sido presentada una denuncia que les involucra, de haber consultado su opinión o parecer respecto del inicio de un procedimiento de investigación por parte de la institución, y la disponibilidad de medidas de protección, apoyo o reparación que correspondan, de forma previa a la adopción de la decisión de iniciar el procedimiento respectivo.

### **4.3. Investigación y tramitación de la denuncia**

#### **a). Imparcialidad y jerarquía del investigador**

De acuerdo con lo establecido por el inciso final del artículo 3° y el literal b) del artículo 6° de la Ley 21.369, el modelo de investigación y sanción deberá contemplar órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y con recursos humanos y presupuestos suficientes para el desarrollo de sus funciones.

En virtud de lo anterior, las instituciones de educación superior deberán asegurarse de que sus unidades de investigación y sanción estén conformadas por funcionarios debidamente capacitados en derechos humanos y perspectiva de género, con independencia e imparcialidad, para llevar a cabo los procedimientos de investigación y sanción respecto de las denuncias relativas a conductas eventualmente constitutivas de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, conforme a la Ley 21.369.

Por su parte, cabe señalar que la Ley 21.369 no se pronunció respecto a la jerarquía que deberán tener las personas que se encarguen en cada institución de educación superior de investigar las denuncias presentadas relativas a acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

En este contexto, la Contraloría General de la República, mediante el Dictamen N° E354804/2023, se pronunció sobre la materia respecto a las universidades del Estado, determinando que en principio se deberá observar la regla supletoria del artículo 129 de la Ley 18.834, Estatuto Administrativo, que prescribe que el o la fiscal debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario o la funcionaria que aparezca involucrado en los hechos. Sin embargo, en aquellos casos en que la jerarquía de la funcionaria o el funcionario denunciado sea superior a la de la funcionaria o el funcionario investigador, integrante del órgano con competencia especial para investigar y sancionar en el procedimiento sumarial, el órgano

contralor determinó que las universidades del Estado podrán exceptuar el cumplimiento de la mencionada disposición, dado que los servidores de los órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de la Ley 21.369 han sido habilitados, sin distinciones, para cumplir sus funciones de investigadores en todos los procesos sumariales que deban llevarse a cabo en estas materias, regulación especial que prima por sobre la regla general. En este sentido, en tales casos, será posible designar a un investigador o una investigadora de un grado inferior o jerarquía que la persona denunciada, que se entiende sea integrante de tales órganos con competencia especial, en la medida que no exista una relación de subordinación o dependencia inmediata de la persona que investiga con la persona denunciada, como podría ocurrir de tratarse, por ejemplo, de la jefatura del propio órgano encargado de instruir los aludidos sumarios. Lo anterior, a criterio de esta Superintendencia, también es aplicable a las instituciones de educación superior privadas, en el caso de encontrarse frente a normativas internas que establezcan reglas en similar sentido a la del artículo 129 del Estatuto Administrativo, respecto de la jerarquía del investigador.

Por último, cabe señalar que esta solución, en opinión de la Contraloría General de la República, resguarda adecuadamente la independencia del o la fiscal, investigador o investigadora de los procedimientos de la Ley 21.369, preserva la objetividad que debe imperar en las actuaciones del procedimiento y garantiza el respeto a los presupuestos que conforman un debido proceso.

#### **b). Garantías de acceso a la investigación**

Según el literal h) del artículo 6° de la ley, el aludido modelo debe también establecer las garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

En relación al momento procesal a partir del cual la denuncia puede dejar de tener carácter reservado, de manera que tanto las personas denunciantes como las denunciadas puedan tener acceso al respectivo expediente de investigación, cabe señalar que el inciso segundo del artículo 49 de la Ley 21.094, sobre Universidades Estatales, ha resuelto este problema respecto de ese tipo de instituciones de educación superior, al prescribir que, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en los actos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos.

En ese contexto, es del caso señalar que la reserva del expediente hasta el cierre de la investigación permite proteger la identidad y el detalle de las situaciones denunciadas por las víctimas o personas afectadas, evitando su revictimización. Al mismo tiempo, propende a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y el resguardo del debido proceso, toda vez que permite que la investigación se realice sin interferencias.

Por tanto, es posible concluir que las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben mantenerse en reserva hasta que termine la etapa de investigación que desarrolle la respectiva institución de educación superior, sea ésta estatal o no, a través del acto de cierre de ésta. De manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación una vez que ésta concluya, y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones. Asimismo, en el caso que se determine una decisión fundada de sobreseimiento o cierre anticipado de la investigación, o cualquier decisión que implique el término de la investigación y/o cierre del procedimiento, también procederá el acceso a las piezas de investigación de las partes denunciantes y denunciadas, para que éstas ejerzan las acciones recursivas que estimen pertinentes.

Esta entrega deberá ser realizada en forma íntegra, por medios materiales o digitales, comprendiendo el registro de la denuncia, las actuaciones o diligencias investigativas realizadas, las resoluciones sobre medidas de protección o reparación adoptadas durante el proceso, y las resoluciones que correspondan a la respectiva etapa procedimental, debidamente fundadas.

Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la institución de educación superior respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, pudiendo solicitar copia o registro de sus propias declaraciones en cualquier etapa del procedimiento, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

Finalmente, cabe recordar que una vez finalizada la investigación respectiva y formulados los cargos, en caso de que así fuera, y de acuerdo con el principio de igualdad que debe regir los procedimientos de investigación y sanción, tanto la parte denunciante como la denunciada pueden aportar las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarias para su adecuada defensa o sustento de sus posiciones.

#### **c). Celeridad en la investigación y tramitación de la denuncia**

Como prescribe el artículo 6° letra f), las instituciones de educación superior deberán adoptar medidas para asegurar que las investigaciones se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, y que ello ocurra desde las primeras etapas del procedimiento. Esta obligación resulta fundamental para efectos de entregar certeza a las víctimas respecto de la decisión final adoptada, y para minimizar los efectos negativos que generan la existencia de procedimientos de investigación y sanción inconclusos.

Por lo anterior, las instituciones de educación superior deberán velar porque estos procedimientos se tramiten con celeridad, sin dilaciones injustificadas, arbitrando todas las medidas que sean necesarias para dar cabal cumplimiento a esta exigencia. En este sentido, las instituciones deberán fijar un plazo para adoptar la decisión inicial ante la recepción de una denuncia, el que deberá ser breve. Por su parte, deberán regular los plazos para dar cierre a la etapa de investigación y los plazos para finalizar los procedimientos disciplinarios en los casos en que procediere.

Finalmente, esta Superintendencia, a través de la División de Supervisión, en virtud de lo dispuesto en el literal i) del artículo 20 de la Ley 21.091, pondrá a disposición de las instituciones de educación superior un formulario de auto reporte, en que consten los principales hitos procesales de los procedimientos iniciados y/o concluidos por denuncias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, lo que permitirá realizar un seguimiento del estado de avance de la tramitación de las denuncias sobre esta materia.

#### **4.4. Criterios orientadores para determinar conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género**

Para efectos de lo establecido en la presente circular, se considerarán las definiciones y conceptos contenidos en la Ley 21.369, en la normativa legal nacional vigente, en los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y vigentes. Y, a falta de ellas, se considerarán las definiciones y conceptos oficialmente adoptados por el Ministerio de Educación y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en la materia.

La definición de acoso sexual está contenida expresamente en el artículo 2 inciso 2 de la Ley 21.369, por lo cual tendrá prevalencia en el ámbito de la educación superior respecto de definiciones más restrictivas, que estén contenidas en otros cuerpos normativos. Esta definición es amplia, contempla diversas expresiones y espacios de ocurrencia, con el fin de otorgar una mayor protección a las víctimas de estas conductas.

#### **a). Concepto de género, enfoque de género, igualdad de género e igualdad sustantiva**

La Ley 21.369 establece, en su artículo 1° inciso 3°, el deber de las instituciones de educación superior de *“adoptar todas las medidas que sean conducentes para 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, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género”, lo cual remite al concepto de “igualdad de género”.

Si bien la Ley 21.369 se refiere al concepto de género, ésta no define su contenido. No obstante, el Ministerio de Educación ha incorporado este concepto en numerosos documentos oficiales, en el siguiente sentido:

Género alude al “conjunto de características sociales y culturales en torno a lo femenino/masculino. Está conformado por ideas, creencias y atribuciones culturales e históricamente situadas en relación con el sexo biológico”<sup>1</sup> o al “constructo de la diferencia social y cultural que se expresa en las personas como femenino, masculino y no binario”, que incluye “tanto la identidad como la expresión de género”<sup>2</sup>.

Por otra parte, el concepto de igualdad de género implica una igualdad sustantiva, que contemplan la igualdad de condiciones, oportunidades y resultados, en el reconocimiento y ejercicio de derechos humanos y libertades en las mismas condiciones para hombres y mujeres, que debe ser real y tangible, y ser asegurada por los Estados mediante acciones concretas, de corto, mediano y largo plazo<sup>3</sup>.

Se ha señalado que el género “es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, configurando relaciones de poder, históricas y socioculturales entre mujeres, hombres, otras identidades de género [...] y orientaciones sexuales (homosexuales, lesbianas, etc.)”, y que el enfoque de género “permite visualizar y reconocer la existencia de relaciones de jerarquía y desigualdad entre hombres y mujeres, al interior de cada uno de estos grupos y otras identidades de género y/u orientaciones sexuales, expresadas en opresión, injusticia, subordinación, discriminación e invisibilización, en particular hacia las mujeres y hacia lo femenino y con limitaciones al pleno desarrollo de los hombres y lo masculino”<sup>4</sup>.

En el ámbito de la educación, se reconoce que Chile ha realizado avances relevantes en cuanto a igualdad de género y superación de la desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la educación, “sin embargo, las trayectorias educativas, los resultados educativos, las opciones vocacionales estereotipadas, la violencia de género, la discriminación (...), entre otros asuntos, indican que siguen operando, en el mundo de la educación, patrones que reproducen las representaciones tradicionales de género y de esa forma la desigualdad e inequidad entre hombres y mujeres”<sup>5</sup>.

Por tanto, se estima pertinente y necesario recurrir al enfoque de género y al concepto de igualdad de género, al momento de interpretar las disposiciones de la mencionada Ley 21.369.

## b). Concepto de discriminación de género

La Ley 21.369 no define el concepto de discriminación de género. Sobre la materia, conforme al artículo 1° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, también conocida como “CEDAW” por sus siglas en inglés, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Chile a través del Decreto Supremo N°789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará “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,

<sup>1</sup> MINEDUC, Unidad de Equidad de Género (2017), Comuniquemos para la igualdad: Orientaciones para un uso de lenguaje no sexista e inclusivo. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/14488/Manual-Lenguaje-Inclusivo-No-Sexista.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>2</sup> MINEDUC (2023), Orientaciones para la elaboración y/o actualización de Diagnósticos Institucionales en Género 2023, Unidad de Género, p. 11.

<sup>3</sup> Ministerio de Educación, Subsecretaría Educación Superior (2022), Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior: Desafíos para la igualdad de género y la no discriminación a partir de la Ley 21369, pp.22-23. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2022/10/Orientaciones-SINACES-oct-22.pdf>. Véase también: Naciones Unidas, Comité CEDAW (2004) Recomendación general N°25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. Recuperado de: [https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20\(Spanish\).pdf](https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/General%20recommendation%2025%20(Spanish).pdf)

<sup>4</sup> MINEDUC, Unidad de Equidad de Género (2018), Educación para la Igualdad de Género: Plan 2015-2018, p.9-10. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/490>

<sup>5</sup> MINEDUC, Unidad de Equidad de Género (2018), Educación para la Igualdad de Género: Plan 2015-2018, p.24. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/490>

*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”.*

Ahora bien, considerando que la Ley 21.369, en lugar de emplear el término “*mujer*”, se refiere al concepto de “*género*”, en coherencia con el desarrollo del concepto de igualdad de género y el principio de no discriminación por razón de género en el sistema universal y regional de derechos humanos<sup>6</sup>, esta Superintendencia estima pertinente adecuar el concepto de discriminación contra la mujer contemplado en la precitada convención, para hacerlo aplicable a la discriminación por motivos de sexo y/o género.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 2° de la Ley 20.609 (2012), que Establece Medidas Contra la Discriminación, “*Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria 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 establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, 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”.*

Adicionalmente, la Ley 21.120 (2018), que Reconoce y Da Protección a la Identidad de Género, en el inciso segundo de su artículo 1° establece que “*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”.* Por su parte, el literal a) del artículo 4° de la aludida ley, prescribe que “*Se entenderá por expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos”.*

Lo anterior da cuenta que la normativa nacional en esta temática contiene una comprensión amplia del concepto de género y de la prohibición de discriminación y violencia basada o motivada en el género, que comprende aquella que se ejerce en razón o con motivo o del sexo y el género de las personas, y sus expresiones, como la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género.

En consecuencia, para los efectos de la Ley 21.369, se entenderá por “*discriminación de género*” toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona y que, careciendo de justificación razonable, cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Cabe señalar que, por motivos estructurales y culturales, este tipo de discriminación la viven prevalentemente las mujeres y las diversidades sexuales y de género, existiendo una direccionalidad de la discriminación hacia aquellas y hacia lo femenino por ese motivo.

### **c). Concepto de violencia de género**

Tal como en el caso de la discriminación de género, la Ley 21.369 tampoco define el concepto de violencia de género.

Sin embargo, el artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también denominada “Convención de Belém do Pará”, ratificada por Chile a través del Decreto Supremo N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, señala que “*debe entenderse por violencia contra la mujer 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”.*

<sup>6</sup> La Recomendación General N°35 del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) en 2017 habla específicamente de “violencia basada en el género”, que es “la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada”, como forma de discriminación contra la mujer, aludiendo expresamente al concepto de género, en vez de sexo. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

Ahora bien, considerando que la Ley 21.369, en lugar de emplear el término “*mujer*”, se refiere al concepto de “*género*”, en coherencia con el desarrollo del concepto de igualdad de género y la prohibición de la violencia por razón de género en el sistema universal y regional de derechos humanos, y la normativa nacional sobre identidad de género y discriminación por motivos de género referida anteriormente, esta Superintendencia estima pertinente adecuar el concepto de violencia contra la mujer contemplado en la precitada convención, para hacerlo aplicable a las violencias basadas en el sexo y/o el género.

En consecuencia, en el marco de la Ley 21.369, constituye “*violencia de género*” cualquier acción o conducta, basada principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluso la muerte, tanto en el ámbito público como en el privado.

Cabe señalar que, por motivos estructurales y culturales, este tipo de discriminación la viven prevalentemente las mujeres y las diversidades sexuales y de género, existiendo una direccionalidad de la discriminación hacia aquellas y hacia lo femenino por ese motivo.

#### **d). Definición de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género**

Conforme al literal c) del artículo 6° de la Ley 21.369, el modelo de investigación y sanción debe contemplar la 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.

En virtud de lo anterior, cabe hacer presente que la ley no ha establecido normas generales y comunes para todo el sector de educación superior, que asocien un catálogo específico de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género con determinadas sanciones, como tampoco ha predefinido circunstancias atenuantes y agravantes que, de modo general, deban considerar a los efectos de establecer las sanciones aplicables a cada caso.

Ahora bien, respecto a la definición de conductas constitutivas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, esta Superintendencia estima que para dar cumplimiento a las exigencias del literal c) del artículo 6° de la Ley 21.369, las instituciones de educación superior deberán contemplar en sus modelos de investigación y sanción, descripciones diferenciadas de las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, en concordancia con la normativa nacional e internacional vigente y referida anteriormente. Estas descripciones deberán referirse a los elementos básicos que deben estar presentes para considerar que concurren dichas conductas, así como un catálogo ejemplar y no taxativo de acciones que se entiendan contempladas dentro de estas definiciones. Lo anterior, con el fin de otorgar certeza jurídica respecto al tipo de comportamientos que se encuentran prohibidos, sin establecer catálogos rígidos o taxativos de esas conductas.

Finalmente, si bien las acciones o conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género se aplican con preeminencia a las mujeres y a las diversidades sexuales y de género, las instituciones de educación superior en el marco de su autonomía institucional y de su proceso de diagnóstico, podrán definir situaciones en que existiendo asimetría de poder entre las personas involucradas, estas conductas se apliquen a todos los géneros.

#### **e). Determinación de sanciones**

De acuerdo con lo dispuesto por el literal c) del artículo 6 de la Ley 21.369, el modelo de investigación y sanción deberá precisar las sanciones que proceda aplicar a cada una de ellas, en función de su naturaleza y gravedad, además de determinar las agravantes y atenuantes que deban considerarse para los efectos de establecer las responsabilidades correspondientes.

A su vez, la mencionada disposición establece que 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.

Conforme a lo anterior, la propia Ley 21.369 ha dispuesto expresamente que toda institución de educación superior, independiente de su naturaleza, pueda incorporar en el referido modelo, sanciones adicionales a las que contempla la normativa laboral que los regule, ya sea el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo u otra ley especial.

#### 4.5. Medidas de protección

Conforme al inciso primero y tercero del artículo 1° de la Ley 21.369, dicho cuerpo normativo tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas, entre otras cosas, a proteger y reparar a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de dichas conductas, y se establece el deber de las instituciones de educación superior de adoptar todas las medidas conducentes para, entre otras cosas, proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, promoviendo las relaciones igualitarias de género.

Acorde con ello, el artículo 3° inciso 4° establece que debe haber una o más unidades responsables de la protección y reparación de las víctimas, en tanto, el artículo 6° letra a) establece la protección y reparación de las víctimas como un principio que debe regir los procedimientos de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Por otra parte, el literal d) del artículo 6° de la referida ley prescribe que las instituciones de educación superior deberán contemplar, en sus modelos de investigación y sanción: *“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”*.

A partir de la interpretación lógica de las disposiciones precedentemente referidas, puede concluirse que *“medidas de protección”* son las que tienen por finalidad velar por la seguridad y bienestar de la víctima, especialmente durante la investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género. De esta manera, la ley ha conferido a las instituciones de educación superior la potestad de adoptar medidas cautelares o administrativas en favor de las víctimas, las que tienen por objetivo otorgarles una protección provisional de su derecho a vivir en ambientes seguros y libres de estas conductas, además de propender a asegurar la eficacia de la decisión que se adopte, toda vez que, con tales medidas, se busca preservar el bienestar de la víctima y evitar que quede sujeta a presiones y/o represalias que puedan incidir en su capacidad testimonial, en sus aportes al proceso indagatorio, o en el desempeño general de sus actividades estudiantiles, docentes, administrativas o laborales.

En ese contexto, las instituciones se encuentran legalmente habilitadas para adoptar, durante la investigación, entre otras, las siguientes medidas de protección en favor de la víctima:

- a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, durante el procedimiento de investigación y sanción;
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, durante el procedimiento de investigación y sanción;
- c) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados, durante el procedimiento de investigación y sanción;
- d) La prohibición de contacto entre las partes involucradas, durante el procedimiento de investigación y sanción;
- e) La separación de espacios;

- f) Adecuaciones laborales;
- g) Adecuaciones curriculares o de programación académica.

Las instituciones de educación superior, para la aplicación de estas medidas, deberán considerar instancias de consulta de la opinión o verificación del consentimiento de la víctima, en particular cuando las medidas de protección afectan o influyen en el desarrollo de sus propias actividades, como la procedencia de adecuaciones laborales o curriculares a su respecto.

#### **a). Medidas para evitar la exposición reiterada e injustificada**

En el mismo orden de ideas, la Ley 21.369, en su artículo 4° y 6° letra a), establece que las instituciones de educación superior que cursen investigaciones en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico, deberán evitar la exposición reiterada e injustificada de la parte denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación, realizándose preferentemente entrevistas videograbadas.

A su vez, el literal f) del mismo artículo prescribe que los modelos de investigación y sanción deberán contemplar medidas orientadas a evitar la exposición reiterada y la revictimización de quienes presenten denuncias o presten testimonio.

Acorde con las referidas normas, las instituciones de educación superior deberán procurar establecer mecanismos concretos y efectivos tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de víctimas, denunciantes y testigos durante los procedimientos de investigación y sanción de estas conductas.

Corresponde señalar que, como este tipo de medidas apunta al interés de la víctima, denunciante y testigos, ello no obstará a que estas personas puedan solicitar reiterar su testimonio o clarificarlo, de forma voluntaria, durante el transcurso de la investigación o en la etapa probatoria, sin que se entienda aquello como una exposición innecesaria.

Finalmente, con relación a esta materia, corresponde señalar que, como este tipo de medidas apunta al interés de la víctima, denunciante y testigos, con el propósito de evitar su revictimización y sobreexposición innecesaria, cualquiera de ellos podría rehusarlas, negándose a la videograbación de sus entrevistas o a la incorporación del registro en el expediente, en cuyo caso la respectiva institución de educación superior quedará impedida de videograbar o utilizar dicho registro en el expediente. En tal caso, se deberán prever mecanismos alternativos con el fin de evitar la reiteración de sus testimonios, por ejemplo, proceder a una entrevista videograbada o de audio confidencial, con el sólo fin de elaborar un acta escrita con posterioridad a la entrevista, la cual debe ser ratificada por la persona declarante previo a su incorporación en el expediente.

#### **4.6. Medidas de apoyo a las víctimas**

En conformidad con el artículo 4° y el literal d) del artículo 6° de la Ley 21.369, las instituciones de educación superior deberán implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad institucional afectados por los hechos denunciados.

Durante el establecimiento de las medidas de apoyo se deberá entregar información clara y completa sobre los cursos de acción posibles. Por su parte, la determinación de estas medidas siempre deberá ser acordada previo consentimiento expreso de la víctima.

Para efectos de establecer el cumplimiento de esta exigencia legal, serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.



- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad institucional afectada, dentro de la institución de educación superior.

Las instituciones de educación superior podrán brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico gratuito a las víctimas y a los miembros de la comunidad institucional afectados o realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas, sean éstas públicas o privadas, para efectos de dar cumplimiento a esta exigencia legal.

Por último, el “*apoyo social*” al que se refiere la Ley 21.369 corresponde a aquellos mecanismos y actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeros y compañeras de carrera.

#### **4.7. Medidas de reparación**

Como se ha señalado precedentemente, la Ley 21.369 impone a las instituciones de educación superior la obligación de adoptar las medidas que sean conducentes para reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, promoviendo las relaciones igualitarias de género, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de dichas conductas.

Acorde con ello, el artículo 3° inciso 4° establece la obligación de contar con una o más unidades responsables de la protección y reparación de las víctimas, con las características indicadas precedentemente, en tanto, el encabezado del artículo 6° establece la reparación de las víctimas como uno de los contenidos del modelo.

De conformidad con lo anterior, se comprende que tales medidas deberán estar contempladas, como mínimo, en el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y de protección y reparación a las víctimas, y se relacionan con las medidas de protección reguladas en el artículo 6° letra d) de dicha ley, y la prohibición de revictimización.

En ese contexto, y de acuerdo con la normativa nacional e internacional en la materia, se entenderá que “medidas de reparación” son aquellas que están dirigidas a mitigar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en las víctimas o personas afectadas, pero también aquellas acciones institucionales que se orienten a velar por la no repetición de estas conductas.

Las medidas de reparación no se agotan a una acción específica y deben ser entendidas como un proceso susceptible de desarrollar en distintos momentos. Pueden comprender diversas acciones, entre ellas las dirigidas a la situación particular de las víctimas, que deben estar orientadas específicamente a sus necesidades, previo consentimiento expreso de esta última, así como acciones dirigidas a la comunidad institucional en general.

En consecuencia, las instituciones de educación superior cumplirán con la obligación de adoptar medidas conducentes a reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género siempre que establezcan mecanismos que contribuyan a mitigar su dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, o restituir los derechos afectados, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para dichas personas y la comunidad institucional.

Algunas medidas de reparación a considerar en los modelos de investigación y sanción, entre otras que puedan considerar las instituciones en el marco de su autonomía, son las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) 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;
- d) 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.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la institución de educación superior.

En pos de asegurar el logro del objetivo de reparación y la integralidad del principio de prohibición de revictimización, los mecanismos alternativos de solución o salidas anticipadas a los procedimientos de investigación y sanción que puedan regular las instituciones, en el marco de su autonomía, deberán ser voluntarios para las víctimas o denunciantes. Las instituciones deberán verificar el consentimiento libre e informado de las víctimas sin la presencia o interacción directa con las personas señaladas como responsables, y la inexistencia de situaciones que impliquen desigualdades de poder u otros factores que puedan presionar a las víctimas a renunciar al uso de los canales regulares de investigación y sanción indicados en la normativa interna.

En todo caso, se previene que organismos internacionales especializados en temas de violencia de género, han recomendado prohibir en la legislación los mecanismos de conciliación, mediación, resoluciones de colaboración y/o procedimientos alternativos de resolución de controversias en casos de violencia contra las mujeres. Y en caso de permitirse, se recomienda limitar o regular su aplicación de manera estricta y restrictiva, cautelando que no restrinjan el acceso a la justicia, no impliquen nuevas violaciones de derechos, o la impunidad de los perpetradores, y su aplicación por profesionales y equipos especializados y capacitados en intervención en violencia de género<sup>7</sup>.

#### 4.8. Alcances de la potestad de investigar y sancionar

##### a). **Ámbito personal**

De acuerdo con lo establecido en el inciso tercero del artículo 2° de la Ley 21.369, para los efectos de la referida ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas de pre y posgrado. Es decir, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género es un o una estudiante que cursa una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magíster o doctor, o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas

<sup>7</sup> Entre otras fuentes: Comité CEDAW, Recomendación General N° 33, 03 de agosto de 2015, párrs.57-58, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/241/93/PDF/N1524193.pdf?OpenElement>; Comité CEDAW, Recomendación General N° 35, párr. 32, <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N17/231/57/PDF/N1723157.pdf?OpenElement>; Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (CEVI MESECVI), 2012, Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará, pp. 27-29, 97, <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/mesecvi-segundoinformehemisferico-es.pdf>; CEVI MESECVI, 2008, Primer Informe Hemisférico, pp. 25 y 47, <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/informehemisferico2008-sp.pdf>.

impartidos por una institución de educación superior, independiente de su denominación.

- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña como parte del grupo académico, docente o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas, o de un funcionario, funcionaria, trabajador o trabajadora que desarrolle labores administrativas o de gestión, incluido el personal que realiza acciones de capacitación; sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar; y
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; personal asistente y de apoyo; y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidos en esta categoría los prestadores de servicios de aseo, seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de las instituciones de educación superior.

#### b). **Ámbito espacial de aplicación**

El inciso cuarto del artículo 2° de la Ley 21.369 prescribe que *“La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior”*.

Desde el punto de vista subjetivo, y en conformidad con tales disposiciones, las instituciones de educación superior tendrán la potestad de establecer en sus políticas, modelos, planes, protocolos y reglamentos que podrán investigar y sancionar los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos que tengan las condiciones descritas en la letra a) del numeral 5.8 de esta circular.

A su vez, desde el punto de vista territorial, al tenor de los referidos preceptos, la jurisdicción que la ley ha conferido a los planteles para investigar y sancionar hechos y conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género no se limita a aquellos comportamientos que tengan lugar en las dependencias institucionales destinadas a la docencia o a la investigación.

Por el contrario, dicha atribución se extiende a los hechos y situaciones de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan otros fines, tales como las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños, los camarines, las bodegas, los centros de estudios, los gimnasios, los teatros, los centros de extensión, las áreas de esparcimiento, las áreas comunes y los estacionamientos de las instituciones, entre otros; e incluso más allá, comprendiendo espacios ajenos a las dependencias institucionales como, por ejemplo, los campos clínicos, los lugares en que se desarrollan las prácticas profesionales y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles, y otros ambientes en que los sujetos antes mencionados puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras.

Con todo, de acuerdo con los fines que persigue la Ley 21.369, las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género de las instituciones de educación superior deben contemplar la obligación de investigar y sancionar estos hechos y conductas, cuando éstas tengan lugar:

- I. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador/a, personal administrativo, autoridades,

— personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes;

II. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:

- a) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución de educación superior, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador/a, personal administrativo, autoridades, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes;
- b) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más docentes, académicos/as o investigadores/as, autoridades, o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas integrantes del personal docente o académico, de investigación, autoridades, administrativos o estudiantes;
- c) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno/a o más estudiantes de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas integrantes del personal docente o académico, de investigación o administrativo y autoridades;
- d) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas; y
- e) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por una o más personas que desempeñen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; personal asistente y de apoyo; y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas integrantes del personal docente o académico, de investigación, autoridades, administrativos o estudiantes.

Lo indicado precedentemente se aplicará sin perjuicio de las obligaciones adicionales que las instituciones de educación superior pueden contraer voluntariamente en materia de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, en virtud de su autonomía y acorde con las potestades que le entrega el marco legal vigente.

Asimismo, las instituciones deben considerar que lo señalado opera sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes, tal como lo prescribe el inciso cuarto del artículo 9° de la Ley 21.369.

## **5. Documentos e instrumentos que exige la ley**

### **5.1. Obligación de incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos**

El inciso tercero del artículo 9° de la Ley 21.369 dispone que la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación, y en cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación. Cabe precisar que esta obligación rige para los contratos, convenios e instrumentos dictados con anterioridad a la vigencia de la ley y con posterioridad a ella.

Acorde con la citada norma legal, esta obligación aplica para:

- a) Los contratos de trabajo del personal docente, de investigación y administrativo de las instituciones;
- b) Los contratos de prestación de servicios educacionales que suscriban estudiantes de las instituciones de educación superior o instrumentos equivalentes;
- c) Los convenios académicos y de investigación; y
- d) Otros instrumentos que la institución celebre, comprendiendo bajo esta categoría los contratos a honorarios y los convenios que suscriba para el cumplimiento de sus fines y propósitos institucionales, incluso aquellos que tengan por objeto el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación.

Respecto a estos últimos, es necesario precisar que la obligación de incorporar la normativa interna de las instituciones de educación superior sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género es aplicable a aquellos instrumentos que puedan dar lugar a prestación de servicios con interacciones entre las personas contempladas en el inciso tercero del artículo 2° de la Ley 21.369. En este sentido, se entenderá que el instrumento produce la interacción entre las personas referidas anteriormente, cuando de su naturaleza se desprende que, para su ejecución, existe o existirá un contacto directo entre las personas a las que afecta el determinado convenio, ya sea de forma ocasional o permanente.

Finalmente, este organismo considera que esta obligación no es aplicable respecto a aquellos convenios de asignación presupuestaria que las instituciones suscriban con la Subsecretaría de Educación Superior, en el marco de la ejecución presupuestaria dispuesta en las leyes de presupuestos del sector público y los reglamentos que correspondan a cada asignación, o convenios con otros organismos que meramente involucren asignaciones presupuestarias o la compra de bienes, toda vez que a través de tales convenios solamente se realizan trasposos de recursos o bienes, sin dar lugar a interacciones señaladas precedentemente.

## **5.2. Forma de cumplir la obligación de incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos**

Para dar cumplimiento a la obligación establecida en el inciso tercero de la Ley 21.369 las instituciones de educación superior podrán optar por:

- a) Anexar al respectivo contrato, convenio o instrumento cada una de las políticas, modelos, reglamentos, planes y protocolos que integren su normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.
- b) Incluir una cláusula en esos instrumentos o en sus anexos, que estipule que la política integral y sus modelos, así como los demás reglamentos, planes y protocolos institucionales, forman parte integrante de los referidos contratos, convenios o instrumentos y, por ende, son vinculantes para ambas partes, cuando proceda.

Para los efectos de la letra b), la referida normativa deberá estar correctamente individualizada en el contrato, convenio, instrumento o en sus anexos. Junto con ello, la institución deberá proporcionar a las contrapartes de esos contratos o convenios copias impresas o digitales de la normativa interna incorporada, o bien, mantenerla publicada y disponible en su sitio web institucional, asegurando su pleno y permanente acceso. En este último caso, además, los contratos, convenios o anexos deberán señalar el sitio web específico en el cual se encuentra disponible la normativa interna que ha sido incorporada.

Respecto a lo anterior, cabe precisar que en los casos que las instituciones de educación superior celebren convenios con otros organismos públicos o privados, la incorporación de la normativa interna en los citados convenios no puede significar afectar las potestades o facultades de administración y disciplinarias de estos últimos, debiendo estos, en todo caso, proceder a activar sus propios protocolos sobre la materia, así como ejercer las señaladas potestades o facultades en relación con su personal, sin que sea procedente para las instituciones de educación

superior iniciar procedimientos disciplinarios respecto de personas respecto de las que no tienen dependencia o vínculo contractual. Lo anterior es sin perjuicio de que las partes, además de incorporar en los convenios la normativa de las instituciones de educación superior que dan cumplimiento al citado artículo 9º, inciso tercero, puedan acordar la colaboración en otros aspectos que atañen a la materia, tales como investigación, prevención, protección y reparación, teniendo presente en todo momento los principios de no revictimización y de protección a las víctimas. Esto último ha sido sostenido por la Contraloría General de la República mediante el Dictamen N° E389867/2023.

Finalmente, se hace presente que, en caso de que las personas señaladas como responsables de situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género estén sujetas a la potestad disciplinaria de otras instituciones u organismos, distintos de la institución de educación superior con que se vincula la persona afectada, la imposibilidad de iniciar procedimientos disciplinarios a su respecto no obstará a la obligación de adoptar medidas para la protección de las personas afectadas, con independencia de los procedimientos disciplinarios que se adopten en las instituciones de origen de las personas indicadas como responsables, tales como la adopción de acciones concretas de apoyo y protección de las personas afectadas que estén relacionadas a la institución de educación superior.

## **6. Instrumentos dictados antes de la vigencia de la Ley 21.369**

Conforme con el artículo transitorio de la Ley 21.369, las instituciones de educación superior tuvieron un plazo máximo de un año desde su publicación para implementar los modelos que la ley establece, los cuales debieron elaborarse conforme a las exigencias de dicho cuerpo normativo.

A su vez, el artículo transitorio de la Ley 21.369 también prescribe que las instituciones de educación superior tuvieron un año desde la publicación de los modelos integrantes de la política integral, para realizar una evaluación de aquellos, en la que debieron participar los diferentes estamentos de esta, así como para dar cumplimiento a las demás obligaciones de esta ley.

De conformidad con tales disposiciones, todas las instituciones de educación superior están obligadas a cumplir las exigencias de la Ley 21.369, independientemente si con anterioridad a su entrada en vigor, hubieren contado o no con políticas, planes, protocolos o reglamentos sobre la materia.

## **7. De la aplicación de la Ley 21.369**

### **7.1. Aplicación del Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo**

De acuerdo con el artículo 8º de la Ley 21.369, tratándose de las universidades del Estado, las normas de dicho cuerpo normativo se aplicarán preferentemente sobre las normas contenidas en el Estatuto Administrativo, cuando se trate de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Según consta en la discusión del proyecto de ley en el Senado y en la Cámara de Diputados, se consideró que algunas de las disposiciones del Estatuto Administrativo habían sido insuficientes para abordar estas situaciones en las universidades estatales, lo que derivó en la necesidad de establecer normas especiales para el abordaje de las situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género<sup>8</sup>.

Por lo tanto, es posible concluir que el propósito que persiguen las disposiciones de la Ley 21.369 es otorgar a las víctimas una mejor protección jurídica frente a estas conductas, obligando a las instituciones de educación superior a contar con modelos de prevención,

<sup>8</sup> Historia de la Ley 21.369, primer y segundo trámite constitucional, intervenciones de las senadoras Ena Von Baer y Yasna Provoste y de las invitadas Raquel Fuenzalida, Antonia Santos y Cory Duarte.

investigación y sanción, los que deberán contener procedimientos y podrán contemplar prohibiciones, medidas y sanciones adicionales a aquellas contenidas en los marcos generales atinentes a la materia.

Ahora bien, como se advierte de la lectura del artículo 8° de la Ley 21.369, éste no se refiere a la preeminencia de dichas normas legales por sobre las disposiciones del Código del Trabajo, cuando se trate de instituciones no estatales. Por tanto, habrá que resolver, caso a caso, cuál cuerpo normativo es aplicable, dependiendo, entre otras cosas, de la calidad de los sujetos involucrados y de los requisitos específicos de las conductas reguladas en esas normas.

Así, si los hechos involucran a dos personas, académicas o no académicas, vinculadas con la institución en virtud de contratos de trabajo, y además se dan todos los supuestos del acoso sexual laboral, establecidos en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, tendrá que aplicarse preferentemente tal normativa, con sus respectivos procedimientos y sanciones.

En cambio, las situaciones de acoso sexual que involucren, por una parte, a un trabajador o trabajadora de la institución de educación superior no estatal y, por otra, a una, uno o más estudiantes, o sólo a estos últimos entre sí, exceden el ámbito regulatorio del Código del Trabajo, toda vez que éste supone que, tanto el sujeto activo como el pasivo, se encuentren vinculados en una relación de trabajo. En ese evento, entonces, serían aplicables únicamente las disposiciones de la Ley 21.369.

A su vez, las y los trabajadores de las instituciones de educación superior cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo y que incurran en conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género contempladas en la Ley 21.369, sólo podrán ser sancionados con medidas diferentes a las del mencionado código, tales como la suspensión temporal en el ejercicio de ciertas funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas, si están contempladas en el respectivo reglamento interno y cumplen con los principios generales del derecho laboral.

En cualquier caso, consta en la historia de esta ley que se quiso salvaguardar, en todo momento, el derecho de la víctima a ejercer aquellas acciones que las leyes laborales, administrativas, civiles e incluso penales le confieran, si así lo estima pertinente para la mejor protección de sus derechos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 21.369. De esta forma, la ley no excluye la posibilidad de recurrir, tanto la víctima como la persona responsable de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, a los mecanismos y recursos previstos en los otros cuerpos normativos mencionados.

## **8. Rol de la Superintendencia de Educación Superior**

Según lo prescrito en el inciso primero del artículo 10 de la Ley 21.369, la Superintendencia de Educación Superior será competente para sancionar el incumplimiento de todas las obligaciones contenidas en dicho cuerpo normativo. Por lo anterior, le compete fiscalizar, entre otras cosas, que las instituciones de educación superior cuenten con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contenga los modelos de prevención, investigación y sanción previstos en dicha ley, todos los cuales deberán, además, ser elaborados, evaluados y modificados en procedimientos participativos que, a su vez, reúnan las exigencias establecidas en dicho cuerpo normativo. Asimismo, incumbe a la Superintendencia supervisar que las instituciones implementen oportunamente esos instrumentos; que cuenten con las unidades responsables correspondientes; y que adopten las medidas de capacitación y difusión exigidas en la mencionada ley.

Ahora bien, el rol fiscalizador de la Superintendencia en estas materias, como ya se dijo, se encuentra predefinido en la Ley 21.369 y, por lo tanto, no se encuentra prevista de modo alguno la intervención de este organismo para evaluar y aprobar ex ante las políticas, modelos, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género de las fiscalizadas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones de supervisión y orientación que la Superintendencia dispone en el marco del ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, el artículo 7° dispone que las instituciones que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la Ley 21.369, no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la Ley 20.129, que Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Con relación a dicha disposición, es del caso aclarar que el análisis del cumplimiento de las exigencias de esta ley compete exclusivamente a la Superintendencia, conforme establece el artículo 10° del referido cuerpo normativo. Atendido a lo dispuesto en el artículo 7° este organismo se coordinará con la Comisión Nacional de Acreditación a los efectos de comunicarle aquellos casos de incumplimiento que se detecten. Esto, sin perjuicio de las facultades que la ley le confiere a la Comisión Nacional de Acreditación en estas materias.

Finalmente, es relevante hacer presente que esta Superintendencia continuará trabajando en conjunto con las instituciones de educación superior para que éstas alcancen una oportuna y correcta implementación de la Ley 21.369.

## 9. Vigencia

Las nuevas exigencias que establece la presente circular, que no se encuentren contenidas en las interpretaciones ya emitidas por esta Superintendencia, comenzarán a regir a contar de 12 meses a partir de la fecha de emisión del presente documento. Por su parte, la Superintendencia propenderá a realizar una actualización anual de la misma, en el ejercicio de sus funciones y en concordancia con los nuevos criterios que sean pertinentes de incluir sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,



**JOSÉ MIGUEL SALAZAR ZEGERS**  
**SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

*MRM/DMA/MPS/VDA.*  
**MRM/DMA/MPS/VDA.-**

### Distribución:

- Rectores y rectoras de instituciones de educación superior	154c
- Ministerio de Educación	1c
- Subsecretaría de Educación Superior	1c
- Comisión Nacional de Acreditación	1c
- Consejo Nacional de Educación	1c
- CRUCH	1c
- Fiscalía	1c
- Gabinete	1c
- División de Atención Ciudadana	1c
- División de Supervisión	1c
- Partes y Archivo	1c
<b>- Total</b>	<b>164c</b>