



## SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

### **EVACÚA INFORME CONFORME A LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY 21.091, SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR, EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO INSTRUIDO AL CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA ENAC**

**SANTIAGO, 24 de noviembre de 2025**

#### **I. ANTECEDENTES**

1. Conforme con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 21.091, el objeto de la Superintendencia de Educación Superior es fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan a las instituciones de educación superior en el ámbito de su competencia, así como fiscalizar que éstas destinen sus recursos a los fines que les son propios de acuerdo con la ley y sus estatutos. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21 del mismo cuerpo legal, en el ejercicio de las facultades de fiscalización, la Superintendencia podrá actuar de oficio o previa denuncia o reclamo.
2. En virtud de lo establecido en los literales n) y o) del artículo 20 del mismo cuerpo legal, corresponde a esta Superintendencia formular cargos, sustanciar su tramitación, adoptar medidas provisionales y resolver los procesos que se sigan respecto de cualquier infracción de que conozca en materias de su competencia, e imponer sanciones en conformidad con lo señalado en la ley.
3. En el marco del Plan Anual de Fiscalización y Supervisión 2024 y el Programa de cumplimiento de las obligaciones de la Ley 21.369, mediante la Resolución Exenta 574, de 28 de julio de 2025, el Superintendente de Educación Superior ordenó instruir un procedimiento administrativo sancionatorio al Centro de Formación Técnica ENAC (CFT ENAC) y designó a esta funcionaria como instructora para efectos de realizar la eventual formulación de cargos y sustanciar el respectivo procedimiento administrativo sancionatorio.
4. Mediante la formulación de cargos 2025/FC/14, de 5 de agosto de 2025, rectificada mediante acto de 7 de agosto de 2025, esta instructora formuló en contra del Centro de Formación Técnica ENAC los siguientes cargos:
  - **Cargo 1:** *“El Centro de Formación Técnica ENAC no habría incorporado expresamente la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico en la totalidad de los contratos de trabajo y convenios académicos, de investigación y convenios con centros de práctica y campos clínicos, en los términos establecidos en la Ley 21.369”.*
  - **Cargo 2:** *“El Centro de Formación Técnica ENAC no contaría con unidades dotadas de independencia que, de forma separada, sean responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género, y de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la*

*discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas, en los términos establecidos en la Ley 21.369”.*

- **Cargo 3:** *“El Centro de Formación Técnica ENAC no contaría con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género en la unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas, en los términos exigidos por la Ley 21.369”.*
- **Cargo 4:** *“El Centro de Formación Técnica ENAC no habría adoptado medidas para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones y procedimientos tramitados bajo el modelo de investigación y sanción de la Ley 21.369, asegurándose que se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas”.*

Se planteó como normas eventualmente transgredidas el inciso final del artículo 3, los literales b) y f) del artículo 6 y el inciso tercero del artículo 9 de la Ley 21.369.

En cuanto al tipo infraccional, se planteó que el primer cargo expuesto constituía una eventual infracción grave, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 de la Ley 21.369 y, los demás cargos, eventuales infracciones leves, según lo establecido en el artículo 56 de la Ley 21.091.

Finalmente, respecto a la posible sanción aplicable, se señaló que esta podría consistir en amonestación por escrito o multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales, según corresponda, conforme dispone el artículo 57 de la Ley 21.091 en sus literales a), b) y c).

5. El Centro de Formación Técnica ENAC fue notificado de la instrucción del procedimiento el 15 de agosto de 2025, mediante carta certificada dirigida al domicilio registrado por la institución ante esta Superintendencia.
6. El 27 de agosto de 2025, la institución solicitó un aumento del plazo para formular descargos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 21.091. Asimismo, solicitó tener presente la casilla de correo electrónico que indica como forma especial de notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 de la Ley 21.091.
7. Mediante acto de 1 de septiembre de 2025, esta instructora concedió la prórroga solicitada y tuvo presente la forma especial de notificación indicada por la institución.
8. El 30 de septiembre de 2025, dentro del término dispuesto por el artículo 46 de la Ley 21.091, la institución formuló descargos ante esta Superintendencia, solicitó la apertura de un término probatorio, el otorgamiento del plazo dispuesto en el inciso final del artículo 56 de la Ley 21.091 y acompañó copia de los siguientes documentos:
  - Anexo de contrato de trabajo de Christha Jn Louis, de 3 de enero de 2023.
  - Anexo de contrato de trabajo de Christina Alejandra González Pérez, de 3 de enero de 2023.
  - Anexo de contrato de trabajo de Erick Ernesto Gutiérrez Sepúlveda, de 3 de enero de 2023.
  - Anexo de contrato de trabajo de María Teresa Ibarra Salas, de 3 de enero de 2023.
  - Anexo de contrato de trabajo de Militza Leiva López, de 3 de enero de 2023.
  - Certificado de pasantía de Penélope Villemur Torres, de 16 de mayo de 2025.

- Convenio asistencial docente celebrado entre el CFT ENAC y el Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna, de 6 de febrero de 2025.
  - Correo electrónico de la Vicerrectora de Administración y Finanzas, de 23 de septiembre de 2025.
  - Correo electrónico del Director de Tecnologías de la Información del CFT ENAC, de 29 de septiembre de 2025.
  - Correo electrónico del Instituto Nacional de Normalización, de 29 de septiembre de 2025.
  - Decreto 8, del CFT ENAC, de 18 de agosto de 2025, que modifica la Unidad de Equidad de Género y No Discriminación.
  - Informe TI “*Link web sobre género y DDHH 24.09.2025*”.
9. Mediante acto de 9 de octubre de 2025, esta instructora abrió un término probatorio por 20 días hábiles, con el objeto de que el Centro de Formación Técnica ENAC rindiera las pruebas que estimara pertinente, y tuvo por acompañados los documentos presentados por la institución.
10. Adicionalmente, el 7 de noviembre de 2025, durante el término probatorio, el Centro de Formación Técnica ENAC presentó copia de los siguientes documentos:
- Anexo de Convenio Marco de Colaboración entre RYEV Terapia y Rehabilitación SpA el CFT ENAC, de 1 de octubre de 2025.
  - Convenio asistencial docente celebrado entre el CFT ENAC y el Hospital Dr. Luis Calvo Mackenna, de 6 de febrero de 2025.
  - Informe 1 del Director de Tecnologías de la Información del CFT ENAC.
  - Informe 2 del Director de Tecnologías de la Información del CFT ENAC.
11. Atendido lo establecido en el acta de fiscalización, la formulación de cargos, los descargos formulados y los documentos presentados por el Centro de Formación Técnica ENAC, esta instructora evacúa su informe de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 48 de la Ley 21.091, en los términos que a continuación se indican:

## II. ANÁLISIS DE LOS ARGUMENTOS ESGRIMIDOS POR LA INSTITUCIÓN EN RELACIÓN CON LOS CARGOS FORMULADOS Y LOS ANTECEDENTES PRESENTADOS

- **Cargo 1:** *“El Centro de Formación Técnica ENAC no habría incorporado expresamente la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico en la totalidad de los contratos de trabajo y convenios académicos, de investigación y convenios con centros de práctica y campos clínicos, en los términos establecidos en la Ley 21.369”.*

El inciso tercero del artículo 9 de la Ley 21.369 establece 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 cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación*”.

En este contexto, la formulación de cargos -en base a lo establecido en el Acta de Fiscalización 151/2025- refiere como hechos que, el 18 de noviembre de 2025, en visita de fiscalización, la División

de Supervisión de esta Superintendencia revisó 25 contratos laborales del Centro de Formación Técnica ENAC, como muestra dentro de un total de 495 contratos, los cuales comprendían tanto contratos de trabajos como de prestación de servicios a honorarios, del personal docente y administrativo. Asimismo, se revisaron 15 convenios académicos, de colaboración, investigación, centros de prácticas y campos clínicos de la institución (14 convenios con campos clínicos o centros de práctica y 1 contrato de servicios generales), seleccionados aleatoriamente dentro de un universo total de 31 instrumentos vigentes a noviembre 2024.

En cuanto a los contratos laborales, 24 de ellos incluían cláusulas relativas a materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género, ya sea directamente en el contrato (6 casos) o mediante anexos suscritos desde el 2023 (18 casos). Ahora bien, se verificó que los anexos de contratos, de 3 de enero de 2023, de los(as) trabajadores(as) María Teresa Ibarra Salas, Militza Leiva López, Cristina González Pérez, Christha JN Louis y Erik Gutiérrez Sepúlveda, no se encontraban firmados.

Las cláusulas que se incluían tanto en los anexos como en los contratos celebrados a contar de 2023 correspondían a las siguientes: *“El trabajador se obliga a no incurrir en conductas constitutivas de acoso sexual en el ámbito de la educación superior, violencia y discriminación de género. Esta obligación, así como su investigación y sanción son desarrolladas, con mayor profundidad, en el Protocolo contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género del CFT ENAC, dictado para dar cumplimiento a las nuevas exigencias de la Ley N° 21.369, del año 2021, del Ministerio de Educación. El contenido del Protocolo mencionado, el que se encuentra publicado y disponible en el sitio web <https://enac.cl/equidad-de-genero-y-noviencia/>, se considera parte integrante del contrato de trabajo y se eleva a obligación esencial del mismo.*

*El trabajador declara conocer, aceptar y comprometerse a respetar los siguientes instrumentos del CFT ENAC: 1.- Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género; 2.- Guía de orientaciones para el trato con estudiantes; 3.- Procedimiento de solicitud y autorización de nombre social; 4.- Catálogo de sugerencias para una comunicación gráfica inclusiva. Los referidos instrumentos se encuentran publicados y disponibles en el sitio web <https://enac.cl/equidad-de-genero-y-noviencia/>.*

*El trabajador declara tomar conocimiento por este acto y dar cumplimiento íntegro y oportuno a lo dispuesto en la Política de Conflictos de Interés del CFT ENAC. El referido instrumento se encuentra publicado y disponible en el sitio web <https://enac.cl/institucion-1/politica-conflictosinteres-enac/>”.*

Sin embargo, se verificó que los enlaces web incluidos en las cláusulas contractuales no dirigían al contenido descrito, sino que a la página principal del Centro de Formación Técnica ENAC.

Finalmente, el Acta de Fiscalización constató que, en el caso de la trabajadora Juana del Carmen Reyes Plaza no se presentó contrato ni anexo que incorporara las menciones exigidas por la Ley 21.369. Según la nómina aportada por el centro de formación técnica, esta persona se encontraría vinculada a la institución desde el 1 de marzo de 2020.

Por su parte, en cuanto a la revisión de los convenios académicos, de colaboración, investigación, centros de prácticas y campos clínicos, el Acta de Fiscalización 151 de 2025 estableció que sólo 12 de los 15 convenios incorporaban cláusulas específicas relativas a la Ley 21.369, ya sea en el cuerpo del convenio o en anexos.

Las cláusulas que se incluían tanto en los anexos como en los convenios celebrados desde 2023, corresponden a las siguientes: *“En este acto, los comparecientes declaran conocer y se obligan a dar estricto*

*cumplimiento a las normas dispuestas en la Ley 21.369 que dispone el deber de todas las instituciones de educación superior de adoptar las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, entendiéndose incorporada al presente acto toda la normativa interna dictada por el CFT ENAC en cumplimiento de la referida ley, a saber, el Protocolo contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, el Procedimiento de solicitud y autorización de nombre social, la Política integral contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, la Guía de orientaciones para el trato con estudiantes y el Catálogo de sugerencias para una comunicación gráfica inclusiva. Los referidos instrumentos se encuentran publicados y disponibles en el sitio web <https://enac.cl/equidad-de-genero-y-no-violencia>.*

*Se incorpora Ley 21.369: El Hospital declara estar en conocimiento de la normativa interna que el CFT maneja respecto a los protocolos, políticas y modelos de prevención que la Ley 21.369 regula respecto del “Acoso sexual, violencia y discriminación de género”. Para ellos es mandatorio que el CFT derive toda la información pertinente al Hospital”.*

Adicionalmente, se verificó que el citado enlace web dirigía a la página principal del Centro de Formación Técnica ENAC, la cual no contenía la información en los términos indicados en la cláusula.

Junto con lo anterior, se constató que 2 de los convenios revisados no contenían referencia alguna a la normativa interna de la institución en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico, ni presentaban anexos complementarios que subsanaran dicha omisión. Los referidos convenios correspondían a aquellos celebrados entre el Centro de Formación Técnica ENAC y RYEV Terapia y Rehabilitación (prácticas profesionales), y Red de Salud UC CHRISTUS y Club Deportivo UC (campo clínico).

Finalmente, la documentación remitida por la institución respecto a Comercializadora Tormenta del Sur Limitada, RUT 76.381.054-2, no correspondía al proveedor informado, sino que a Delicias Gourmet Emma Ricci SpA, RUT 77.514.431-5. Este último convenio, suscrito el 14 de marzo de 2022 y complementado mediante anexo el 6 de marzo de 2023, sí contenía cláusulas relacionadas con la Ley 21.369. No obstante, la documentación requerida -respecto a Comercializadora Tormenta del Sur Limitada- no fue proporcionada.

En consecuencia, se verificó que, en 1 de los 25 casos de la muestra revisada, el Centro de Formación Técnica ENAC no contaba con un contrato laboral y/o anexo que incorporara la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico, y, en 5 casos, los anexos que contenían dichas cláusulas no se encontraban firmados. Por su parte, 2 de los 15 convenios no incorporaban las cláusulas requeridas, ni en el cuerpo del convenio ni mediante anexos y, en un caso, la documentación remitida no correspondía al proveedor informado. Además, se verificó que los enlaces web incluidos en las cláusulas no conducían al contenido especificado por la institución (en los términos de la Ley 21.369).

En sus descargos la institución planteó que los anexos de contratos laborales se encontraban firmados con firma electrónica avanzada, sin embargo, dichas versiones no habrían sido cargadas correctamente a la plataforma durante la fiscalización, debido a la inexperiencia de una de las asistentes encargada de esa gestión.

Al respecto, presentó copias firmadas en las que consta que el anexo fue suscrito por María Teresa Ibarra Salas, el 5 de septiembre de 2024; aquellos de Militza Leiva López, Cristina González Pérez y Christha JN Louis, el 17 de enero de 2023; y, el de Erik Gutiérrez Sepúlveda, el 30 de enero de 2023.

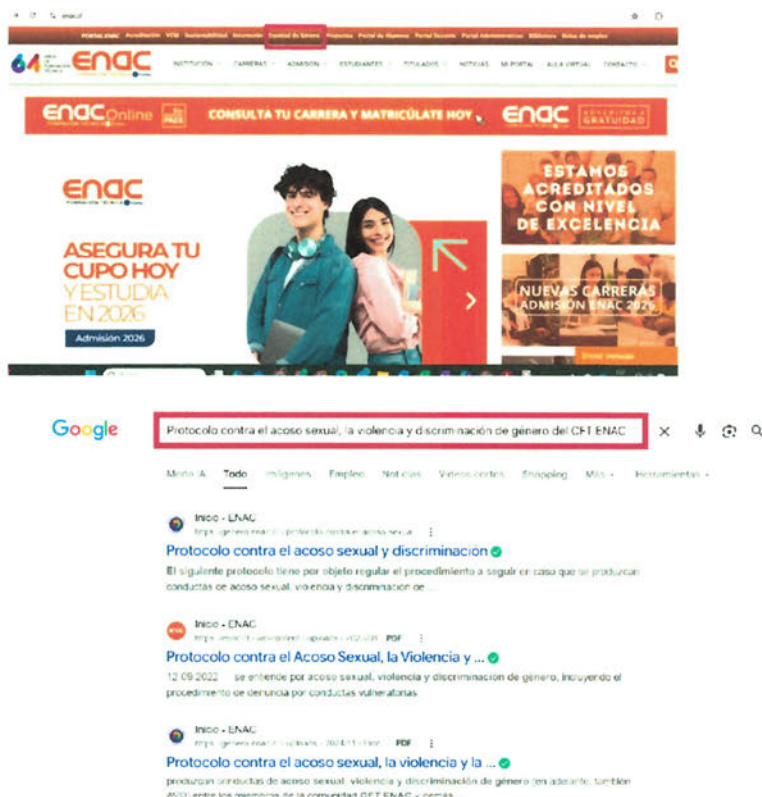
Por su parte, indica que el contrato de Juana del Carmen Reyes Plaza fue firmado el 3 de diciembre de 2024, mediante firma electrónica avanzada. Sin embargo, no presenta copia de dicho documento.

En cuanto a los enlaces web que no dirigían al contenido indicado sino que a la página principal de la institución, plantea que el área de Tecnología e Información informó que aquello se originó en el marco de formalización de la Unidad de Equidad de Género ENAC (lo que implicó migrar toda la información, protocolos, formularios y normativa, al nuevo sitio [genero.enac.cl](https://genero.enac.cl), dando de baja los espacios previamente alojados en [enac.cl](https://enac.cl)), y el proceso de actualización de la página institucional, la que se encuentra en transición hacia un nuevo sitio web.

A fin de subsanar la situación expuesta, la institución plantea haber implementado las siguientes medidas: 1. Actualización de los enlaces web en los contratos vigentes, de manera que redirijan correctamente al contenido específico señalado en las cláusulas -lo cual se constata-; 2. Revisión integral de los canales digitales institucionales, para prevenir futuras inconsistencias en los vínculos publicados; 3. Implementación de un procedimiento de verificación periódica de enlaces en la documentación oficial institucional. Asimismo, indica que el enlace actualizado y vigente al contenido respectivo es el siguiente:

<https://enac.cl/equidad-de-genero-y-no-violencia/>

Agrega que, no obstante no haberse encontrado actualizado el enlace, en los anexos de contrato se identifica con claridad que la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género es el “Protocolo contra el acoso sexual, la violencia y discriminación de género del CFT ENAC” y que se puede acceder a esta a través de la sección de género del sitio web institucional o bien mediante una búsqueda simple en internet, según se evidencia en las siguientes capturas de pantalla:



Sin perjuicio de lo planteado, la institución no aporta antecedentes que permitan verificar la incorporación efectiva de la normativa en el contrato laboral o anexos de la trabajadora Juana del Carmen Reyes Plaza.

Por otra parte, en lo concerniente a los convenios académicos, de investigación y convenios con centros de práctica y campos clínicos, el CFT ENAC plantea y acredita que el 6 de febrero de 2025 suscribió un nuevo convenio asistencial docente con el Hospital Dr. Calvo Mackenna el cual, en su cláusula decimotercera, incorpora la normativa interna sobre la materia, mediante referencia al sitio web <https://genero.enac.cl>

Asimismo, acompaña copia de anexo de convenio celebrado el 1 de octubre de 2025 con RYEV Terapia y Rehabilitación SpA, en cuya cláusula segunda se incorpora la normativa interna, también mediante la referencia al sitio web <https://genero.enac.cl>

Respecto de los convenios restantes (esto es, Red de Salud UC CHRISTUS y Club Deportivo UC y Comercializadora Tormenta del Sur Limitada), la institución indica que se encuentra realizando gestiones ante las instituciones externas para incorporar la referencia a la normativa interna señalada mediante la suscripción de anexos. Sin embargo, no aporta antecedentes que den cuenta de aquello.

En consideración de lo anteriormente planteado, pese a que la institución aporta antecedentes respecto a determinados puntos del cargo formulado, estos no dan cuenta de un cumplimiento íntegro respecto a la infracción grave imputada. Consecuentemente, a criterio de esta instructora el primer cargo formulado se confirma, no procediendo que se proponga al Superintendente su sobreseimiento.

- ***Cargo 2: “El Centro de Formación Técnica ENAC no contaría con unidades dotadas de independencia que, de forma separada, sean responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género, y de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas, en los términos establecidos en la Ley 21.369”.***

Sobre el particular, se constató que la institución cuenta con una Política y un Protocolo contra el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género, y que estos instrumentos radican el Modelo de Prevención en la Unidad de Equidad de Género y No Discriminación, dependiente de la Secretaría General, y el modelo de investigación y sanción en el Encargado de Cumplimiento y la Secretaría General, aunque no como una unidad administrativa independiente.

Al respecto, se verificó que la Unidad de Equidad de Género y No Discriminación se creó en base al proyecto MINEDUC FDI CEN22101 “Fortalecimiento del Modelo Integral de Prevención, Sensibilización, Capacitación y Acompañamiento en Materias de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género”, formalizado mediante el Decreto 10 de 2023, cuya autoridad responsable es la Secretaría General, en calidad de Directora del Proyecto Mineduc FDI.

En virtud de lo anterior, se verificó que, si bien el Centro de Formación Técnica ENAC cuenta con una separación formal de funciones entre el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción, ambas unidades dependen jerárquicamente de la Secretaría General, quien es responsable de la implementación del referido Proyecto y además ejerce funciones operativas en el modelo de

investigación y sanción. Lo anterior, junto con la ausencia de dedicación exclusiva y de una unidad administrativa autónoma, se estimó como limitante de la independencia exigida en el inciso final del artículo 3 de la Ley 21.369 (*“Las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre 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. (...)”*) y el literal b) del artículo 6 del mismo cuerpo legal (*“El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente: b) Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones”*).

En sus descargos la institución plantea que la unidad encargada de llevar adelante el proceso de investigación y sanción siempre ha contado con la debida autonomía, independencia e imparcialidad exigida por la normativa, por lo que el cargo formulado no sería procedente.

Sin perjuicio de lo anterior, el CFT ENAC informa que, mediante Decreto 8/2025, de 18 de agosto de 2025, estableció que, a contar del 1 de noviembre de 2025 (una vez finalizada la ejecución del Proyecto CEN22101 *“Fortalecimiento del modelo integral de prevención, sensibilización, capacitación y acompañamiento en materias de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el CFT ENAC”*), la Unidad de Equidad de Género y No Discriminación está bajo la dependencia de la Dirección de Análisis Institucional y Control de Gestión y no de la Secretaría General.

Al respecto, aduce que el reporte de la señalada estructura orgánica a la Subsecretaría de Educación Superior en el marco del proyecto FDI hacía dificultoso haber modificado la orgánica con anterioridad. Asimismo, hace presente que la celebración de la suscripción del convenio de dicho proyecto fue un año previo a la dictación de la Circular 1 de 2023 de esta Superintendencia, que precisó el alcance de las obligaciones sobre la materia.

A criterio de esta instructora, la restructuración orgánica expuesta por la institución resulta suficiente para eximirla de su responsabilidad en relación con el segundo cargo formulado, correspondiendo entonces que se proponga al Superintendente el sobreseimiento de este.

- **Cargo 3:** ***“El Centro de Formación Técnica ENAC no contaría con personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género en la unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas, en los términos exigidos por la Ley 21.369”.***

Sobre el particular, el inciso final del artículo 3 de la Ley 21.369 establece que: *“Las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre 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. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea”.*

Por su parte, el literal b) del artículo 6 del mismo cuerpo legal dispone que: *“El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente: b) Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones”*.

En este contexto, la formulación de cargos planteó que la fiscalización constató que 4 de los 5 los colaboradores que participan en la implementación de los modelos de Prevención e Investigación y Sanción acreditaron capacitaciones en materias de derechos humanos y/o perspectiva de género. Específicamente, la institución no presentó antecedentes que acreditaran dicha formación por parte de la Secretaria General, quien cumple funciones en el Modelo de Investigación y Sanción como Directora del Proyecto Mineduc FDI y encargada de admisibilidad de denuncias.

Por ende, se concluyó que la totalidad del personal responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, no se encontraba debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, en los términos exigidos por la Ley 21.369.

En sus descargos la institución plantea que la Secretaria General cuenta con la formación exigida, por haber realizado los siguientes cursos o actividades: 1. Módulos cursados en la Academia Vertebral, en septiembre de 2024; 2. Pasantía en la Universidad de Buenos Aires, denominada *“Pasantías y transferencia de conocimiento: un acercamiento a la experiencia de la implementación de la Secretarías de Género en la Universidad de Buenos Aires”*, realizada entre el 12 y el 16 de mayo de 2025; y 3. Curso de certificación NCh 3262-2021, aprobado con nota 6,5, sobre *“Sistemas de gestión: Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal”*, el 9, 10 y 11 de septiembre de 2025.

Pese a que la institución no acompañó respaldo de la capacitación indicada en el primer punto -sino que, únicamente, un certificado de aprobación y un correo electrónico, que dan cuenta de los puntos 2 y 3, respectivamente-, a criterio de esta instructora, lo expuesto por la institución resulta suficiente para eximirla de su responsabilidad en relación con el segundo cargo formulado, correspondiendo entonces que se proponga al Superintendente el sobreseimiento de este.

- **Cargo 4:** *“El Centro de Formación Técnica ENAC no habría adoptado medidas para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones y procedimientos tramitados bajo el modelo de investigación y sanción de la Ley 21.369, asegurándose que se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas”*.

El literal f) del artículo 6 de la Ley 21.369 establece que: *“El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente: f) Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización”*.

Al respecto, el Acta de Fiscalización 151 de 2025 verificó que, entre 2022 y 2024, el Centro de Formación Técnica ENAC inició 32 procedimientos relativos a acoso sexual, violencia y/o

discriminación de género, los cuales, al 5 de noviembre de 2024, se encontraban en el siguiente estado de tramitación:

| Año                     | Casos vigentes | Casos terminados | Inadmisible | Casos Totales |
|-------------------------|----------------|------------------|-------------|---------------|
| 2022                    | 0              | 4                | 1           | 5             |
| 2023                    | 0              | 1                | 3           | 4             |
| 2024                    | 6              | 7                | 10          | 23            |
| Total de Procedimientos |                |                  |             | 32            |

Del total de casos terminados, se realizó una selección aleatoria a fin de obtener una muestra de 6 expedientes en estado cerrado, los cuales fueron revisados en la visita de fiscalización en terreno, de 18 de diciembre de 2024:

| Nº | Denuncia Nº            | Fecha Ingreso | Inicia procedimiento | Estado    | Estado actual |
|----|------------------------|---------------|----------------------|-----------|---------------|
| 1  | Denuncia Nº 1 AVD 2022 | 25-10-2022    | Sí                   | Admisible | Cerrado       |
| 2  | Denuncia Nº 3 AVD 2022 | 24-11-2022    | Sí                   | Admisible | Cerrado       |
| 3  | Denuncia Nº 1 AVD 2023 | 09-05-2023    | Si                   | Admisible | Cerrado       |
| 4  | Denuncia Nº 3 AVD 2024 | 11-04-2024    | Sí                   | Admisible | Cerrado       |
| 5  | Denuncia Nº 5 AVD 2024 | 13-04-2024    | Sí                   | Admisible | Cerrado       |
| 6  | Denuncia Nº 7 AVD 2024 | 19-04-2024    | Sí                   | Admisible | Cerrado       |

La fiscalización constató que los expedientes no contaban con la documentación íntegra exigida por la normativa interna. Al respecto, la Secretaria General declaró que parte de los antecedentes habrían sido eliminados del sistema por un exfuncionario, lo que habría motivado la adopción de medidas de ciberseguridad. Sin embargo, durante la fiscalización no se evidenciaron acciones concretas orientadas a la recuperación de la información.

En este contexto, el Acta de Fiscalización estableció que no fue posible verificar el cumplimiento de los plazos establecidos para la tramitación de los procedimientos, dado que no se presentaron todos los documentos requeridos que permitan validar su seguimiento. Adicionalmente, se constató que, si bien los expedientes fueron declarados como “*cerrados*” por la institución, no se identificaron actos administrativos terminales ni respaldo documental que acreditara formalmente el cierre de los procedimientos.

En consecuencia, la formulación de cargos planteó que no se verificó que el CFT ENAC haya adoptado medidas que aseguren el curso progresivo, diligente y sin dilaciones injustificadas en las investigaciones iniciadas bajo la Ley 21.369.

En sus descargos la institución planteó que la pérdida de la información sobre procedimientos de investigación se relacionó con una situación extraordinaria de término de la relación laboral del abogado que llevaba a cabo dichos procedimientos y procedió a borrar los documentos correspondientes.

Al respecto, la institución acompañó un correo electrónico de 29 de septiembre de 2025 y dos informes del Director de Tecnologías de la Información -sin indicación de fecha- en los cuales, entre

otros, afirma que ha avanzado con resultados positivos en la recolección de correos electrónicos del investigador designado, aunque no acompaña respaldo de aquello.

Junto con lo anterior, la institución afirma haber adoptado una serie de medidas correctivas y preventivas, tales como: la revisión y actualización de las configuraciones de seguridad en las plataformas colaborativas (Microsoft 365, SharePoint y OneDrive); la implementación de controles de acceso basados en roles, limitando los permisos de eliminación y modificación a los perfiles estrictamente necesarios; la participación en capacitación y sensibilización dirigidas al personal sobre buenas prácticas en el uso de herramientas digitales y protección de la información.

Asimismo, informa haber reforzado sus Políticas de Seguridad de la Información, haber implementado Protocolos de Restricción de Permisos de Eliminación y haber establecido parámetros técnicos de retención y respaldo.

Adicionalmente, el CFT ENAC informa haber desarrollado e implementado una Plataforma de Tramitación de Denuncias, haber reforzado el almacenamiento de los expedientes en repositorios digitales con control de acceso limitado, y haber incorporado un respaldo automático en servidores y un registro automático y único asociado a cada denuncia.

Sin embargo, la institución no acompaña antecedente alguno que permita dar cuenta de haber adoptado medidas para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones y procedimientos tramitados bajo el modelo de investigación y sanción analizados en la muestra de fiscalización, ni acredita que las medidas de subsanación anunciadas han sido efectivamente implementadas. Consecuentemente, los antecedentes no permiten eximirle de responsabilidad, confirmándose el cargo formulado, sin perjuicio de lo que a continuación se indicará.

#### ▪ Consideraciones generales

En virtud de lo anteriormente planteado, cabe indicar que las alegaciones y antecedentes aportados por la institución no resultan suficientes para eximirla de su responsabilidad en relación con el primer cargo formulado, toda vez que no se verifica que el CFT ENAC haya cumplido íntegramente la normativa pertinente. Por consiguiente, se verifica la infracción grave imputada.

Respecto a los cargos 2 y 3, el CFT ENAC aportó antecedentes que dan cuenta de su cumplimiento normativo, o bien, de la subsanación de la infracción imputada. Por ende, esta instructora propondrá el sobreseimiento de dichos cargos.

En cuanto al cuarto cargo formulado, esta instructora considera que este se encuentra constatado que la institución incurrió en la infracción leve imputada. Ahora bien, dicha infracción sólo podría ser sancionada si no es subsanada dentro del plazo que prudencialmente conceda al efecto el Superintendente, en conformidad con lo prescrito en el inciso segundo del artículo 56 de la Ley 21.091: *“En caso de infracciones que tengan el carácter de leve, sólo podrán aplicarse las sanciones de amonestación y multa establecidas en esta ley. Con todo, las infracciones a que se refiere este artículo sólo serán sancionadas si no fueren subsanadas en el plazo que prudencialmente conceda al efecto el Superintendente”*. Por ende, corresponde que esta instructora proponga al Superintendente de Educación Superior que se conceda aquel plazo.

En caso de que la infracción leve cometida por el CFT ENAC no sea subsanada en el plazo que se conceda, deberá ser sancionada en conformidad con lo establecido en los literales a) y b) del artículo

57 de la Ley 21.091: “Comprobada la infracción, y sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles y administrativas que procedan, el Superintendente podrá aplicar una o más de las siguientes sanciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 58: a) Amonestación por escrito. b) Multa a beneficio fiscal de hasta quinientas unidades tributarias mensuales, tratándose de infracciones leves”.

Al respecto, en sus descargos el Centro de Formación Técnica ENAC solicita que se tenga en consideración la activa colaboración que ha demostrado tanto en el marco de la fiscalización efectuada como en el actual procedimiento sancionatorio, además de su disposición a subsanar sus procesos o normativa interna en caso de que la Superintendencia lo estime pertinente. Junto con lo anterior, solicita se tenga presente el cumplimiento a la normativa de educación superior que ha caracterizado a la institución y que se manifiesta en la ausencia de sanciones previas. Y, finalmente, hace presente que no ha obtenido beneficio económico respecto a las infracciones imputadas.

Sobre el particular y en línea con lo establecido en el artículo 58 de la Ley 21.091, se consigna que, a juicio de esta instructora, la institución no ha obtenido beneficio económico alguno en el contexto de las infracciones en estudio, ni consta una intencionalidad distinta al descuido o falta de diligencia debida, lo que deberá ser considerado por el Superintendente al momento de resolver la sanción específica a aplicar, de ser procedente.

Asimismo, cabe considerar que al Centro de Formación Técnica ENAC le asistiría la atenuante establecida en el artículo 61 literal b) de la Ley 21.091, en tanto no ha sido objeto de sanciones previas, lo que consta en el registro público de sanciones de este servicio. En cuanto a las demás atenuantes contempladas en el mismo artículo, se considera que aquella del literal a) no procede respecto al primer cargo, ni cabe ponderarla en esta etapa del procedimiento respecto al cuarto cargo, puesto que aún no se ha concedido plazo para subsanar la infracción leve constatada. Por su parte, aquella del literal c) no resulta aplicable, toda vez que el cumplimiento de los requerimientos de fiscalización constituye una obligación de la institución y la presentación de descargos y medios de prueba durante el procedimiento corresponde al ejercicio de un derecho a defensa.

En cuanto a las circunstancias agravantes contempladas en el artículo 62 del mismo cuerpo legal, esta instructora considera que no concurren respecto de la institución.

Corresponde entonces que, por medio del presente y en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 48 de la Ley 21.091, esta instructora plantee su propuesta al Superintendente de Educación Superior:

### **III. PROPUESTA DE LA INSTRUCTORA**

En mérito de los argumentos ya expuestos, se propone al Superintendente de Educación Superior sobreseer al Centro de Formación Técnica de los cargos 2 y 3 formulados por esta instructora.

Por su parte, habiéndose acreditado los cargos 1 y 4, formulados al Centro de Formación Técnica ENAC y, en consecuencia, las infracciones imputadas a la institución en dichos cargos, esta instructora propone al Superintendente aplicar la sanción que contempla el literal a) del artículo 57 de la Ley 21.091, consistente en amonestación por escrito, respecto al primer cargo. Respecto del cuarto cargo, se propone conceder el plazo de subsanación establecido en el artículo 56 de la Ley 21.091. Luego, si la infracción no fuera subsanada dentro de plazo, se propone aplicar alguna de las sanciones que contemplan los literales a) o b) del artículo 57 de la Ley 21.091, consistentes en amonestación o multa de hasta 500 unidades tributarias mensuales, respectivamente. Para la

determinación de la sanción específica a aplicar, corresponderá atender a los criterios establecidos en el artículo 58 de la Ley 21.091.

En relación con lo establecido en el artículo 58 del citado cuerpo legal, se consigna que, a juicio de esta instructora, la institución no ha obtenido beneficio económico alguno en el contexto de las infracciones en estudio, ni consta una intencionalidad distinta al descuido o falta de diligencia debida, por lo que se propondrá al el Superintendente que considere tales circunstancias al momento de resolver la sanción específica a aplicar, de ser procedente.

Asimismo, se propone que al momento de determinar la sanción se tenga en especial consideración la intachable conducta anterior de la institución, en tanto nunca ha sido objeto de alguna sanción prevista en las normas aplicables a la educación superior, lo que constituye una circunstancia atenuante según lo establecido en el literal b) del artículo 61 de la Ley 21.091.

Respecto a la eventual aplicación de la atenuante contenida en el literal a) del artículo 61 respecto a las infracciones imputadas, al tratarse el primer cargo formulado de una infracción de carácter grave, la normativa no exige conceder un plazo de subsanación o remediación como aquel contemplado para las infracciones leves; a su vez, los antecedentes presentados por la institución no acreditaron una subsanación íntegra respecto a estos hechos constatados. Respecto al cuarto cargo formulado, no cabe ponderar la circunstancia en esta etapa del procedimiento, puesto que aún no se ha concedido plazo para subsanar la infracción leve constatada. Por lo tanto, no se dan los presupuestos fácticos que el literal a) contempla.

Por su parte, la colaboración sustancial contemplada en el literal c) no se configura, ya que el cumplimiento de los requerimientos de fiscalización constituye una obligación y la presentación de descargos y medios de prueba durante el procedimiento sancionatorio corresponde al ejercicio de un derecho a defensa.

Por último, esta instructora considera que no concurren las circunstancias agravantes contempladas en el artículo 62 del mismo cuerpo legal.

Pase el presente informe junto al expediente respectivo al Superintendente de Educación Superior, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 48 y demás normas pertinentes de la Ley 21.091.



**ISIDORA VEJAR ZAMBRANO**  
**INSTRUCTORA**  
**SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**