Subsecretaría de
Educación
Superior
Ministerio de Educación

Orientaciones sobre los últimos avances normativos en equidad de género en el sistema de educación superior

Ley N° 21.675 - Ley N° 21.643 - Ley N° 21.369 - Ley N° 21.484

Documento preparado por la Mesa Técnica para la implementación de la Ley 21.369 del Comité SINACES

enero 2025

El presente documento contiene orientaciones y recomendaciones generales y en ningún caso debe entenderse como un documento interpretativo de la ley, ni de carácter vinculante en el desarrollo de los mecanismos de aseguramiento de la calidad y cumplimiento normativo administrados por los integrantes del SINACES, en sus ámbitos de competencia. Con todo, este documento contiene aportes emanados de los organismos que componen el SINACES.

INTRODUCCIÓN

El Sistema de Educación Superior articula actores dotados de distintos roles, atribuciones y funciones, conformado por el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior (SUBESUP), el Consejo Nacional de Educación (CNED), la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y la Superintendencia de Educación Superior (SES). Asimismo, en el ámbito de su quehacer, son también parte de este sistema las Instituciones de Educación Superior. Por ello, con el propósito de generar coordinación interinstitucional dentro del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el Comité de Coordinación (en adelante SINACES) asume en 2022 un rol activo y articulador, aprobando la conformación de una mesa técnica para apoyar la implementación de la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, integrada por representantes de cada una de las instituciones que lo conforman, incorporando representantes del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación y la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), en calidad de invitadas.

Durante el último año entraron en vigencia diversas normas que regulan a las IES en el ámbito de equidad de género. El presente documento es una guía para facilitar la implementación de la regulación legal y la progresión de medidas que promuevan la igualdad de género en el sector, y considera que la educación superior además de ser un derecho cumple un rol social (Ley N° 21.091, Art.1), y sus lineamientos resguardan la coherencia y concordancia de los principios que inspiran al Sistema de Educación Superior (Ley N° 21.091, Art.2), en especial: el principio de autonomía de las IES y de diversidad de proyectos educativos institucionales, el respeto y promoción de los derechos humanos, y el principio de cooperación y colaboración. De este modo, el presente documento busca orientar a las IES considerando las distintas misiones, proyectos y trayectorias institucionales existentes, ofreciendo lineamientos generales y elementos de base para que, de acuerdo con su propio proyecto institucional, se faciliten los procesos de implementación de las políticas de equidad de género en el sistema de educación superior.

Para esto se recogieron enfoques claves para la educación superior del siglo XXI: el enfoque de derechos humanos, de género, de interseccionalidad y de justicia educativa. Sus contenidos están dirigidos en primer lugar, a equipos implementadores de políticas integrales dentro de las Instituciones de Educación Superior, incluyendo autoridades y equipos directivos, profesionales o personas administrativas encargadas de las temáticas de género, o del abordaje de las problemáticas señaladas por la ley. También se dirigen a todas las personas que integran las comunidades educativas, las cuales están llamadas a participar activa y permanentemente de dichos procesos.

En virtud de lo anterior, el presente documento se divide en dos partes, en una primera parte se describe el marco internacional asociado a equidad de género en el ámbito de educación superior, para luego describir la normativa nacional general en la materia, y finalmente proponer lineamientos que orienten los procesos de autorreflexión institucional de cada IES para articular el entramado normativo descrito.

ANTECEDENTES

I. Marco normativo internacional

El marco internacional de los derechos humanos ha relevado que todas las personas tienen derecho a la dignidad, la igualdad, y a ser tratados conforme a ellas en todo tiempo y lugar, incluidos los espacios educativos y laborales. En particular, las situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación por motivos de género se reconocen como contrarias a la dignidad y a la igualdad de derechos[2].

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW)[3] enfatiza la obligación de los Estados de adoptar medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas las esferas. Esto implica garantizar la igualdad sustantiva y promover entornos laborales y educativos libres de violencia y discriminación.

En el mismo sentido, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Belém do Pará)[4] reconoce que la violencia contra las mujeres es una manifestación de las relaciones desiguales de poder y constituye una violación a los derechos humanos. Esta convención exige a los Estados implementar medidas específicas para prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia, incluyendo aquellas que afectan a las mujeres en los espacios educativos y laborales.

El primer instrumento internacional que contempla la violencia doméstica como factor que impacta en el espacio laboral es el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo que señala, además, explícitamente "(…) aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales"[5].

Este, busca erradicar el acoso y maltrato laboral, reforzar y proteger los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, entre los que se encuentra el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por identidad de género, a no ser objeto de discriminación, y a la integridad física y psíquica.

---

2 - Naciones Unidas, 1948.

3 - Naciones Unidas, 1979.

4 - OEA, 1994.

5 - OIT, 2019.

En Chile, la Ley N° 21.643 recoge los aspectos más relevantes del convenio, las tareas por ejecutar por parte del sistema de educación superior se supeditan a dicha implementación.

Por último, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[6] refuerzan el compromiso global con la igualdad de género (ODS 5) y el trabajo decente (ODS 8), exigiendo la creación de espacios laborales y educativos inclusivos, seguros y libres de violencia.

II. Marco nacional que regula a las Instituciones de Educación Superior

En el ámbito de educación superior, existe un conjunto de regulaciones legales que buscan contribuir a construir espacios educativos que promuevan la equidad de género, así la Ley N° 20.129 dispone que: corresponde al Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad "el desarrollo de políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las Instituciones de Educación Superior". Por su parte, los problemas que aborda la Ley N° 21.369 son un tema de derechos humanos, en sintonía con el principio de respeto y promoción de los derechos humanos que según la Ley N° 21.091 "deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las Instituciones de Educación Superior en relación a todos los miembros de la comunidad". La ley de Educación Superior (N° 21.091) es explícita en señalar que "el acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas".

Asimismo, la Ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, refuerza esta idea indicando que los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado son, entre otros principios, el pluralismo, el respeto a toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y expresión, participación, no discriminación, igualdad de género, tolerancia, valoración y fomento del mérito, inclusión y solidaridad.

6 - Naciones Unidas, 1948.

ORIENTACIONES POR INSTRUMENTO LEGAL

I. Ley N° 21.675[7]. Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en contra de las Mujeres, en razón de su género.

Esta ley tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, regulando mecanismos de protección, acceso a la justicia y atención a quienes sean víctimas de ella, a fin de garantizarles el derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Junto con ello, establece obligaciones especiales de prevención de la violencia de género en el ámbito de la educación

a) Implicancias en el Sistema de Educación Superior

- El Ministerio de Educación promoverá los principios de igualdad de género y no discriminación, así como la prevención de la violencia de género.
- Para las IES: "Además de las medidas de prevención establecidas en la Ley N° 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, las instituciones de educación superior deberán incorporar contenidos de derechos humanos y de prevención contra la violencia y discriminación de género, de conformidad con lo dispuesto en la letra e) del artículo 5 de dicha ley".
- Capacidad de detección y respuesta oportuna frente a hechos de violencia de género que afecten a la comunidad educativa para los establecimientos educacionales reconocidos por el Estado (en todos los niveles y modalidades).
- El Ministerio será integrante de la Comisión de Articulación Interinstitucional para Abordar la Violencia de Género presidida por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. A partir de ésta se aprobará un Plan Nacional de Acción contra la Violencia de Género (el cual tiene 6 años de duración y será sancionado mediante D.S) que incorporará medidas a implementar en el sector de la educación.

b) ¿Qué medidas o gestiones se pueden realizar?

- Capacitaciones y campañas de difusión y sensibilización por parte del Ministerio.
- Orientación a las IES para promover una educación no sexista y con igualdad de género, con el objetivo de que consideren en sus reglamentos internos y protocolos la promoción de la igualdad en dignidad y derechos y la prevención de la violencia de género en todas sus formas, de acuerdo con la misión, propósitos y proyecto institucional.

---

7 - Conocida como "Ley Integral".

- Establece el deber de las IES de incorporar contenidos de DDHH y de prevención contra la violencia y discriminación de género en sus planes curriculares[8].
- Los Ministerios están legalmente obligados a cumplir con las disposiciones del Plan Nacional de Acción contra la Violencia de Género, y su implementación es vinculante para ellos. En ese sentido, es necesario mantener un monitoreo permanente de lo que instruya la Comisión.
- Promover el conocimiento y la comprensión de las definiciones contenidas en el artículo 6 de la Ley, especialmente los literales 6 y 7 (violencia Institucional y violencia política[9]), las cuales se pueden estar produciendo dentro de las IES.

II. Ley N° 21.643[10]. Sobre prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y de violencia en el trabajo.

Esta ley consagra dos nuevos principios en los que se deben fundar las relaciones laborales: "el trato libre de violencia" y "el trato con perspectiva de género".

a) Implicancias en el Sistema de Educación Superior

1) Modificaciones al Estatuto Administrativo.

- Se agregan como principios en la investigación sumaria o sumario administrativo la **confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género**.
- Se enfatizan dentro de las prohibiciones a las y los funcionarios las letras l) y m), que corresponden a: l) realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considera como una acción de este tipo el **acoso sexual**, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación, y **m)** Realizar todo acto calificado como **acoso laboral** en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo.

8 - Revisar circular 1 de 2023 de la SES, apartado 3.2

9 - En este sentido, es crucial avanzar en establecer de manera explícita la perspectiva intercultural en el diseño de las políticas de manera de atender las particularidades de género de los Pueblos Originarios, considerando la inserción territorial de las Instituciones de Educación Superior.

10 - Conocida como "Ley Karin".

- El acoso laboral, de acuerdo con la incorporación de la "Ley Karin" es "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, **ya sea que se manifieste una sola vez** o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

2) Modificaciones a la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- Los órganos de la Administración del Estado **deberán** contar con un **protocolo** de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual para promover el buen trato, ambientes laborales saludables y respeto a la dignidad de las personas, el que considerará acciones de **difusión, sensibilización, formación y monitoreo**.

- Los jefes de servicio **tendrán el deber de informar semestralmente** los canales que mantiene dicho organismo y el Estado para la recepción de denuncias sobre incumplimientos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral, y de cualquier incumplimiento a la normativa que rige a las personas funcionarias del sector público. Adicionalmente, deberá informar los mecanismos para acceder a las prestaciones en materia de seguridad social".

b) ¿Qué medidas o gestiones se pueden realizar?

- Revisar protocolos de actuación por maltrato, acoso sexual y laboral con la finalidad de cotejar los contenidos mínimos que la ley mandata contemplar (nuevo artículo 14 en la Ley N° 18.575).

- Tener en cuenta el contenido de la Circular N° 3.813, de 2024 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), que adjunta un protocolo tipo.

- Capacitación del personal.

- Con relación a las IES, la normativa se vincula con la implementación de la Ley N° 21.369. Para el caso del modelo de prevención, la Superintendencia de Educación Superior, a través del oficio N° 565 de 2024, precisó que el modelo de prevención de la Ley N° 21.369 no se encuentra destinado a prevenir conductas de acoso y violencia laboral que no se produzcan en el contexto de violencia o discriminación de género. En consecuencia, las instituciones de educación superior deberán ajustar sus modelos de prevención de manera de cubrir estos aspectos en uso de su propia autonomía.

III. Ley N° 21.369. Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior.

Busca la promoción de las relaciones igualitarias de género, y construir espacios seguros y libres de acoso, violencia y discriminación de género **para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior**. Con ello, la norma incluye dentro de las potenciales víctimas, y perpetradores de conductas, a quienes cursen programas de pre y post grado, a quienes desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las IES[11] .

a) Implicancias en el Sistema de Educación Superior

Obligaciones a las IES:

- Contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contenga un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas. (La implementación de estas políticas debe ser coherente con los principios establecidos en las otras normativas, especialmente en relación con la igualdad de género y la no discriminación, y debe alinearse con las obligaciones del Convenio N° 190 y la Ley N° 21.675).
- Dicha política debe contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto.
- Estrategia de comunicación para que esto sea conocido en el interior de la IES.
- Una o más unidades de implementación, y una o más unidades encargadas de los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas.
- Apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.
- Esto implica la integración de estas temáticas en los currículos académicos y la oferta de talleres, seminarios, y otros recursos educativos permanentes.

7 - Esto se vincula a la Ley N° 21.643, "Ley Karin", a la noción de que externos a la relación laboral puedan ejercer violencia.

b) ¿Qué medidas o gestiones se pueden realizar?

- Competencia de la "SES" de fiscalizar y supervigilar su cumplimiento, realizar las interpretaciones administrativas y aplicar las sanciones en caso de que correspondan.
- Organismo involucrado "CNA": la obligación de adopción de una política integral, en los términos del artículo 7° de la Ley, es verificado e informado por la SES dentro de su competencia, en el marco de los procesos de acreditación institucional.
- Por otra parte, a partir del 1 de octubre de 2023, se implementa un nuevo criterio de acreditación que complementa la política exigida por la ley. Este criterio, denominado "Gestión de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión", se incorpora de manera formal en los procesos de acreditación institucional, garantizando su alineación con la misión y los proyectos estratégicos de cada institución.
- La Subsecretaría de Educación Superior tiene la obligación de promover la implementación de esta ley y asegurar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las IES. Además, debe garantizar que estos documentos sean construidos de manera participativa y respetando la paridad de género.

IV. Ley N° 21.484. Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos.

Esta ley establece un mecanismo de pago permanente de la deuda de pensión de alimentos que mantiene la persona deudora con uno o más de sus hijos y/o hijas. Para ello, mejora el acceso a la información financiera de las personas deudoras, siendo el Estado el encargado de investigar las cuentas bancarias u otros instrumentos de inversión o financieros que éstas tengan, atendiendo a que el proceso se realice con criterios de justicia y dignidad.

a) Implicancias en el Sistema de Educación Superior

No contempla un mandato específico para Educación Superior.

b) ¿Qué medidas o gestiones se pueden realizar?

La responsabilidad parental y el pago de pensiones responde a un deber ético mínimo para garantizar el bienestar de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA). Es por ello que se insta a las IES a promover la integridad en el ámbito de la investigación, docencia y quehacer científico, de modo que garanticen el cumplimiento de esta normativa previo a todo tipo de patrocinio por parte de dichas instituciones.

En Chile, los avances legislativos como las leyes N° 21.369, N° 21.643, N° 21.675 y N° 21.484 han sentado bases que requieren un diálogo normativo en materia de equidad de género en educación superior para garantizar el complimiento de derechos y la consolidación de espacios educativos más justos e inclusivos.


Subsecretaría
de Educación
Superior
Gobierno de Chile