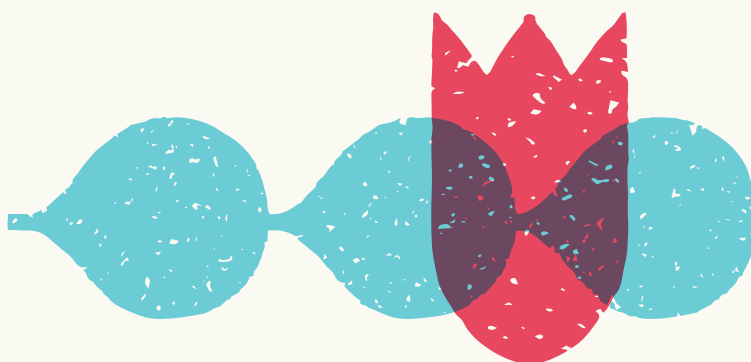




ORIENTACIONES PARA LOS PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INTEGRALES QUE ABORDAN ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Desafíos para la igualdad de
género y la no discriminación
a partir de la Ley N° 21.369



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 integrantes del SINACES, en sus ámbitos de competencia. Con todo, este documento contiene aportes emanados de los organismos que componen el SINACES.

4	INTRODUCCIÓN
8	I. LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA IGUALDAD DE GÉNERO SUSTANTIVA
9	A) ¿POR QUÉ SURGE LA LEY 21.369 QUE REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR?
10	B) ¿A QUIÉNES INVOLUCRAN LOS PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 21.369?
18	C) ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ABORDAR LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL CONTEXTO EDUCATIVO?
21	D) ¿QUÉ SE ENTIENDE POR VIOLENCIAS DE GÉNERO?
23	E) ¿CÓMO SE HA ABORDADO EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO A NIVEL CONCEPTUAL Y EN EL MARCO NORMATIVO NACIONAL E INTERNACIONAL?
31	II. HACIA AMBIENTES EDUCATIVOS SEGUROS: LIBRES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO
32	A) ¿QUÉ SE ENTIENDE POR INTEGRALIDAD?
34	B) ¿CUÁLES SON LOS COMPONENTES CENTRALES DE LAS POLÍTICAS INTEGRALES?
35	C) ¿QUÉ COMPONENTES TRANSVERSALES SOSTIENEN LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS POLÍTICAS Y SUS MODELOS?
38	D) ¿CUÁLES SON LAS ETAPAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY?
39	III. POLÍTICAS INTEGRALES COMO UN PROCESO CONTINUO DE IMPLEMENTACIÓN
40	A) CICLO DE LAS POLÍTICAS
42	B) RECOMENDACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS MODELOS
57	C) DESAFÍOS PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR
60	BIBLIOGRAFÍA
67	ANEXO 1: RESUMEN DE CONCEPTOS EN EL MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL
73	ANEXO 2: INSTRUMENTO DE AUTOEVALUACIÓN

Introducción

La educación superior enfrenta importantes desafíos en el siglo XXI. Junto con la necesidad de adaptarse a los cambios y retos globales, cobra progresivamente mayor protagonismo en la transformación de las sociedades y la superación de las desigualdades que fueron parte de su origen y que se han mantenido a lo largo de su historia. La Tercera Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO, realizada en 2022, propone una hoja de ruta para la reinvención de la educación superior en el mundo y señala entre otros aspectos que “la responsabilidad social debe estar integrada en el espíritu de las Instituciones de Educación Superior IES (...) las que no pueden ignorar los principales problemas contemporáneos, como la desigualdad y la sostenibilidad”, agregando que “estas preocupaciones deben traducirse en prácticas institucionales que respeten los principios de los derechos humanos (políticas internas de igualdad de género, diversidad de perspectivas en cada programa, políticas de protección de la libertad de expresión y de investigación)” (UNESCO, 2022).

Durante las últimas décadas, las demandas por una mayor igualdad de género han sido crecientes y socialmente extendidas, cobrando especial protagonismo el reconocimiento de problemas como las violencias de género, en especial el acoso sexual contra las mujeres, así como diversas manifestaciones de la discriminación que se expresan en las comunidades educativas, tales como el sexismo, la homofobia, el racismo, la transfobia, entre otras. Todas ellas hoy requieren de un abordaje interseccional de la desigualdad, que abogue por una mayor justicia educativa en la educación superior.

La **Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior** en Chile es sin duda parte de este proceso. Su génesis se encuentra en demandas de larga data en torno al reconocimiento y erradicación de las violencias de género en la sociedad y que a nivel de la educación terciaria cobran mayor visibilidad en las movilizaciones feministas de mayo de 2018. Aquellas interpellaron críticamente a universidades e instituciones técnico-profesionales, estatales y privadas, pero también a todo el Sistema de Educación Superior en Chile y finalmente, al Estado en su conjunto, por la ausencia de mecanismos institucionales adecuados que pudieran enfrentar las diversas manifestaciones de violencia. Transcurridos ya cuatro años desde el “Mayo Feminista”, sumado a un contexto de crisis social, política y sanitaria, el Estado tiene la responsabilidad de dar respuesta de manera coordinada y articulada a los desafíos que esta ley implica para todo el Sistema de Educación Superior.

El **Sistema de Educación Superior** articula actores con distintos roles, atribuciones y funciones, incluyendo las Instituciones de Educación Superior, y los organismos y servicios públicos relacionados a estas materias. Todos ellos están convocados a la implementación de esta ley, ya sea formulando y ejecutando políticas integrales, o bien orientando, acompañando, definiendo criterios, acreditando calidad, interpretando la norma o fiscalizando sus obligaciones conforme a sus ámbitos de competencia y mandatos legales. Por ello, y con el propósito de generar **coordinación interinstitucional** dentro del **Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES)**, su Comité de Coordinación asume en 2022 un rol activo y articulador, aprobando la conformación de una **mesa técnica** para apoyar la implementación de la ley, integrada por representantes de cada una de las instituciones que le conforman, más representantes del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación en calidad de invitadas.

Luego de más de tres meses de trabajo, su primer resultado es este documento con **orientaciones y recomendaciones** que acompañen y apoyen a las instituciones de educación superior en la implementación de políticas y consecución de los propósitos y fines de la Ley 21.369, con miras a la mejora continua y sostenibilidad de los procesos institucionales que se desplegarán a su alero durante los próximos años, proceso que inicia con obligatoriedad de adoptar políticas integrales e implementar los respectivos modelos a partir de septiembre de 2022.

En su desarrollo, considera que la educación superior además de ser un derecho cumple un rol social (art. 1 Ley 21.091). Asimismo, respeta los principios que inspiran al Sistema de Educación Superior (art 2 Ley 21.091) en concordancia y coherencia 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, las recomendaciones planteadas buscan orientar a las IES considerando las distintas misiones, proyectos y trayectorias institucionales existentes, ofreciendo orientaciones generales y elementos de base para que, de acuerdo con su propio proyecto institucional, se faciliten los procesos de implementación de las políticas integrales que exige la Ley 21.369.

Dichos elementos orientadores, así como las recomendaciones prácticas para la implementación y gestión de las políticas integrales se formulan recogiendo 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 administrativos encargados de las temáticas de género, o del abordaje de las problemáticas señaladas por la ley. Pero también se dirigen a todas las personas que integran las comunidades educativas, las cuales están llamadas a participar activa y de forma permanente de dichos procesos.

El documento se estructura en tres secciones. La primera, presenta elementos de contexto de la Ley 21.369, que permitan comprender su aporte en relación con la igualdad de género sustantiva en el ámbito de la educación superior. Se revisan elementos conceptuales básicos y del marco internacional y nacional para atender a las violencias y discriminaciones de género. En la segunda sección, se presentan los elementos centrales que dan lugar a las políticas integrales, como pilares para el logro de ambientes seguros, libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género. En la tercera sección, se revisan aspectos claves del proceso de implementación y ejecución de las políticas, poniendo énfasis y recomendaciones prácticas para su sostenibilidad. Finalmente, en anexos se incluyen materiales complementarios y de apoyo para facilitar la tarea de los equipos de las IES que asumen el desafío y la responsabilidad de transformar sus comunidades educativas en el mediano y largo plazo, por medio de las políticas integrales que mandate la ley y otras que surjan de las propias instituciones en el ejercicio de su autonomía.

I. LA EDUCACIÓN SUPERIOR Y LA IGUALDAD DE GÉNERO SUSTANTIVA

a) ¿Por qué surge la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior?

En Chile, un hito fundamental son las movilizaciones feministas que se desplegaron a nivel nacional en 2018, demandando la erradicación de las violencias de género y del sexismo en la educación superior. El denominado “Mayo Feminista” removió las comunidades educativas, tanto universitarias como técnico-profesionales, las que se enfrentaron al debate sobre las relaciones de poder que en ellas se producían y reproducían y la respuesta institucional ante aquellas, por medio de conflictos. Estos impulsaron cambios: remirar sus prácticas docentes, definir nuevos mecanismos de abordaje, marcos para relacionarse dentro de sus instituciones y construir nuevos acuerdos de convivencia. Este proceso fue de amplio alcance dentro y fuera de las Instituciones de Educación Superior, siendo parte del debate legislativo que dio lugar a la promulgación de la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, publicada en el diario oficial el día 15 de septiembre de 2021. Dicha ley consagra:

Derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, en particular en el ámbito de la educación superior.

Deber de todas las Instituciones de Educación Superior de adoptar e implementar políticas integrales para la prevención, investigación, sanción y erradicación de estas conductas.

Su tramitación legislativa contó con el patrocinio de amplios sectores políticos y la participación de diversas organizaciones, actores de instituciones educativas y organizaciones de la sociedad civil, tales como el Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y su Comisión de Igualdad Género, el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), la Asociación de Universidades Regionales (AUR), la Red G9 de Universidades Públicas no estatales, la Asociación Red de Investigadoras, Corporación Humanas, académicas e investigadoras, entre otras. Así, esta ley concita apoyo y amplia legitimidad, definiendo herramientas institucionales concretas para prevenir y atender las problemáticas de las violencias y discriminaciones de género en el ámbito de la educación superior.

Para muchas IES es el inicio de un proceso de institucionalización de los temas de género en su quehacer, para otras la culminación de varios años de avances en el abordaje de las violencias y desigualdades. No obstante, todas comparten un mismo desafío: reconocer las violencias y discriminaciones de género en un sentido amplio, y las violencias y discriminaciones hacia las mujeres¹ y disidencias sexo genéricas, como vulneraciones a la dignidad de las personas, que impactan profunda y negativamente los derechos de quienes la viven, pero que afectan también a la comunidad educativa en su conjunto. Por ello, la calidad y pertinencia de la educación superior en la actualidad, pasa también por su capacidad de generar y promover ambientes de respeto, cuidado y bienestar para quienes estudian y trabajan en ellas, erradicando violencias y discriminaciones de género, transformando sus comunidades y siendo referentes de cambios culturales.

b) ¿A quiénes involucran los procesos de implementación de la Ley 21.369?

Los procesos de implementación que esta ley impulsa, implican un desafío inédito para la educación superior nacional: dota de responsabilidades específicas a las Instituciones de Educación Superior para hacer frente de forma integral a las violencias de género en el contexto educativo y estas obligaciones las hace parte tanto de los **procesos internos** (como la inducción, contratación y formación de quienes las integran) **y procesos externos** (como la acreditación institucional y los procesos de fiscalización) involucrando a las diversas instituciones que componen el **Sistema de Educación Superior**. Dicho sistema está integrado por todas las IES señaladas en la ley, que conforman los subsistemas Universitario y Técnico Profesional, así como por las instituciones de educación superior reconocidas por el Estado que son parte de las Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad, y Gendarmería, junto con los servicios públicos asociados a la labor educativa, incluidas las que supervigilan y contribuyen a asegurar su calidad y mejoramiento continuo.

1 - A lo largo de este documento, se utilizará prevalentemente el término violencia o violencias de género, como comprensivo de violencia o violencias contra las mujeres, atendido que el primero incluye a las segundas, y se hará referencia a ambos cuando se requiera enfatizar dicha diferencia. No obstante, es pertinente hacer esta distinción desde lo conceptual, a fin de visibilizar la direccionalidad de estas violencias de género hacia las mujeres, quienes las viven de forma prevalente, según se explica de forma amplia en las siguientes secciones del documento. Asimismo, se utilizará el término "violencias" y "violencia" de género, indistintamente, atendido que los textos normativos suelen hablar de violencia en singular, aun cuando las violencias de género son múltiples y existe un continuo.

Instituciones de Educación Superior (IES)

En Chile, el Estado reconoce oficialmente a las siguientes Instituciones de Educación Superior (IES), conforme al artículo 52, del D.F.L. N° 2, de 2009, Ministerio de Educación:

- a. Universidades
- b. Institutos profesionales
- c. Centros de formación técnica
- d. Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos; Academias de Guerra y Politécnicas; Escuelas de Armas y Especialidades de las Fuerzas Armadas; Escuela Técnica Aeronáutica de la Dirección General de Aeronáutica Civil; Academia de Ciencias Policiales de Carabineros de Chile; Escuelas Matrices de Oficiales de las Fuerzas Armadas; Escuela de Carabineros y Escuela de Suboficiales de Carabineros de Chile, la Escuela de Gendarmería de Chile; y Escuela de Investigaciones Policiales e Instituto Superior de la Policía de Investigaciones de Chile.

Además, la Ley 20.129 creó el **Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES)**, que articula a los órganos del Estado con competencias en materia de Educación Superior, y que se encuentra conformado por el Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, el Consejo Nacional de Educación (CNED), la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y la Superintendencia de Educación Superior (SES). El SINACES es coordinado por un Comité, que integran las máximas autoridades de dichas instituciones, y entre otros le corresponde velar por la coordinación y de los organismos que lo integran en su relación con Instituciones de Educación Superior (art. 4 Ley 20.129).

Los roles que cada una de estas instituciones tendrá en el marco de los procesos de implementación de la ley 21.369, se detallan a continuación:

¿Qué rol tiene la Subsecretaría de Educación Superior (SUBSEC ESUP) del MINEDUC?

Su función, y la del o la Subsecretaria, es colaborar con el Ministro o Ministra de Educación en la **elaboración, coordinación, ejecución y evaluación de políticas y programas** para la educación superior, especialmente en materias destinadas a su desarrollo, promoción, internacionalización y mejoramiento continuo (artículo 7° Ley 21.091). En virtud de este rol, debe **proponer políticas y estrategias de desarrollo para la educación superior**, tanto para el subsistema universitario como técnico profesional, coordinar a los órganos del Estado que componen el Sistema de Educación Superior, y **generar instancias de participación y diálogo** con y entre las IES, y de vinculación con los gobiernos regionales, entre otras (artículos 4° y 8° Ley 21.091).

Su rol en torno a la ley 21.369 deriva de estas funciones, en particular, la de proponer y coordinar políticas y programas para el desarrollo y mejoramiento continuo de la educación superior; de su rol en el Comité Coordinador del SINACES, de entregar soporte técnico y que preside su Subsecretaría/o; y de su participación en el Consejo de Rectores de las Universidades de Chile (CRUCH) y el Consejo de Coordinación de Universidades del Estado, en representación y/o apoyo del Ministro o Ministra de Educación (artículo 5º Ley 21.091, artículo 54º Ley 21.094 y normas relacionadas).

Para la implementación de la ley, ha coordinado la conformación de una mesa técnica para apoyar a las IES en este proceso, la cual fue aprobada en la sesión ordinaria número 26 del Comité SINACES y que sesiona regularmente desde el 25 de mayo de 2022. Además de ello, orienta fondos de financiamiento para la implementación de la ley, como, por ejemplo, el Concurso de Áreas Estratégicas 2022, que contempla un área sobre Igualdad de género y No discriminación tanto para el Subsistema Universitario como Técnico Profesional.

Más información: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/>

¿Qué rol tiene el Consejo Nacional de Educación (CNE)?

El Consejo Nacional de Educación es parte integrante tanto del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar como de la Educación Superior para lo cual debe coordinarse con los distintos organismos que conforman dichos sistemas. Desarrolla sus funciones en el cumplimiento de su misión de orientar a las instituciones y responsables de las políticas educacionales de Chile, evaluando y retroalimentando su quehacer o sus propuestas, con el fin de asegurar a todos los y las estudiantes del país una experiencia educativa de calidad y que promueva el aprendizaje a lo largo de sus vidas.

En el ámbito de la Educación Superior, tiene a cargo el **licenciamiento de nuevas IES; la supervigilancia de los CFT Estatales; la supervisión de carreras y la de instituciones** no acreditadas; y es instancia de apelación de algunas decisiones de acreditación adoptadas por la CNA. En el licenciamiento, aprueba, verifica y evalúa el avance y concreción del proyecto institucional de la nueva entidad en base a variables significativas de desarrollo; en la supervigilancia retroalimenta y evalúa la concreción del Proyecto de Desarrollo Institucional (PDI) de los CFT Estatales, con foco en los procesos formativos y dimensiones de acreditación; en la supervisión de carreras y de IES no acreditadas, evalúa y acompaña a la institución para subsanar las debilidades detectadas y enfrentar nuevamente un proceso de acreditación; y en las apelaciones, revisa el contenido de la decisión de la CNA, considerando los criterios de evaluación y las evidencias del proceso.

A excepción de las apelaciones, en que se utilizan únicamente los criterios definidos por la CNA, el CNED considera criterios e instrumentos propios para cada uno de los procesos que le corresponde llevar a cabo -los que, no obstante, buscan lograr coherencia con los Criterios y Estándares de acreditación de la CNA-, a partir de los cuales evalúa el grado de avance de las instituciones de Educación Superior que se encuentren en licenciamiento, supervigilancia o en supervisión. Estos criterios se revisan y contrastan con los ejercicios de autoevaluación de las propias instituciones, y con la etapa de desarrollo que cada una se encuentre. Asimismo, para cada uno de los aspectos que evalúa el Consejo, se utilizan pautas para las IES y para los pares evaluadores de los procesos, en las que se incluyen preguntas orientadoras sobre los distintos aspectos que se requiere medir. En esta materia, **se considerarán preguntas orientadoras para conocer cómo la institución está incorporando los requisitos de la Ley N°21.369 en su quehacer y su grado de avance.**

Más información: www.cned.cl

¿Qué rol tiene la Comisión Nacional de Acreditación (CNA)?

El rol y la misión de la CNA consiste en **evaluar, acreditar y promover la calidad de las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica autónomos**, y de las carreras y programas que ellos ofrecen, de acuerdo con la Ley 20.129. Para ello, tiene la función **elaborar y establecer los criterios y estándares (CyE) de calidad para la acreditación, y administrar y resolver los procesos de acreditación institucional de las IES autónomas**, y de los programas de pre y post grado que ellas imparten², con el objeto de fomentar y dar garantía pública de la calidad de estos, entre otras funciones asociadas al mejoramiento continuo de la calidad de las IES.

La ley 21.369 prevé la participación de la CNA, solo en el marco de procesos de acreditación institucional. En dicho contexto, la CNA debe constatar el cumplimiento de la obligación de adopción de una política integral, en los términos establecidos en el artículo 7° de la misma³. Lo hará a partir de la información provista por la Superintendencia de Educación Superior (SES) y en coordinación con ésta.

2 - El proceso de Acreditación Institucional es un proceso complejo que consiste en la evaluación y verificación del cumplimiento de criterios y estándares de calidad (en adelante CyE), referidos a recursos, procesos y resultados; así como también, el análisis de mecanismos internos para el aseguramiento de la calidad, y su concordancia con la misión y propósito de las IES (artículo 15 Ley 20.129).

3 - Artículo 7°, Ley 21.369: "Las instituciones educacionales señaladas en esta ley que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la presente ley no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N° 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior".

Por otra parte, a partir del 01 de octubre de 2023, con la entrada en vigencia de los nuevos criterios y estándares de acreditación institucional para los subsistemas universitario y técnico profesional, se incorporará un criterio específico denominado “Gestión de la Convivencia, Equidad De Género, Diversidad e Inclusión”. Respecto de aquel, la CNA promoverá que las instituciones hagan parte de sus definiciones de calidad, la promoción de un ambiente favorable a la convivencia, el establecimiento y gestión de políticas de género, diversidad e inclusión, y el despliegue de acciones y recursos en función de ellas⁴. Lo hará con la lógica propia de los procesos de acreditación, que es **promover y evaluar el nivel o logro progresivo de la calidad de la institución**, promoviendo una gradiente de mejora continua. Esta dimensión del quehacer de la CNA no buscará verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley 21.369 (lo que corresponde a la SES).

Para más información sobre los nuevos criterios y estándares de acreditación visitar: <https://www.cnachile.cl>

¿Qué rol tiene la Superintendencia de Educación Superior (SES)?

Su función es **fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las leyes y reglamentos** que regulan a las IES en el ámbito de su competencia, y que destinen sus recursos a los fines que les son propios de acuerdo con la ley y sus estatutos, conforme al artículo 19 de la Ley 21.091. Corresponde al Superintendente/a de Educación Superior coordinar la labor fiscalizadora de la SES con las demás instituciones públicas con competencia en materia de educación superior, en particular, con los demás órganos del SINACES (artículo 26, letra g de la Ley 21.091).

Entre sus atribuciones y funciones se encuentra **aplicar e interpretar administrativamente las normas cuyo cumplimiento le corresponde vigilar**, e impartir instrucciones de general aplicación al sector sujeto a su fiscalización, sin perjuicio del ejercicio de las facultades propias del Ministerio de Educación. Las **instrucciones y resoluciones que emanen de la Superintendencia serán obligatorias** a partir de su publicación y deberán ser actualizadas, sistematizadas y mantenidas en registros de libre acceso electrónico de tal forma de facilitar el acceso y conocimiento de estas.

Para la implementación de la ley, las IES deben revisar esta información en el sitio web <https://www.sesuperior.cl>

4 - A partir del 01 de octubre de 2023, se incorpora en la Dimensión de Gestión Estratégica y Recursos Institucionales, el Criterio de Gestión de la Convivencia, Equidad De Género, Diversidad e Inclusión (Criterio 7 en Subsistema Universitario y Criterio 9 en Subsistema Técnico Profesional).

Le corresponde **verificar el cumplimiento de las obligaciones de la ley por parte de las IES** y tiene la potestad de **sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en la misma**, pudiendo dar origen a procesos administrativos sancionatorios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de la ley 21.369. Además, fiscalizará la implementación de las políticas y modelos por parte de las IES, que los procedimientos de creación y revisión se realicen según ley, que la implementación sea oportuna, y que se adopten las medidas de difusión y capacitación ordenadas por la misma. La SES definirá un **Plan de Fiscalización** a las IES sobre las obligaciones contenidas en la Ley 21.369, el que será aprobado mediante resolución exenta, enviada y difundida a rectores y rectoras y miembros del SINACES, de manera previa a su aplicación. En dicho plan se fijará, entre otros aspectos, su alcance, las materias objeto del plan, estrategia, metodología de fiscalización, y plazos. No se evalúa el cumplimiento por las IES ex ante.

Otras instituciones relacionadas (invitadas a la mesa técnica):

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG), como la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente o la Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres. El Ministerio, actuando como órgano rector, velará por la coordinación, consistencia y coherencia de las políticas, planes y programas en materia de equidad de género, los que deberán incorporarse en forma transversal en la actuación del Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley 20.820.

Su rol en torno a la ley 21.369, como institución invitada a la mesa técnica de SINACES, es colaborar y apoyar a ésta en las materias señaladas, promoviendo el abordaje de las violencias y discriminaciones de género de manera conforme a las normas y políticas nacionales e internacionales (convenios y acuerdos suscritos por Chile y estándares internacionales), y la incorporación y transversalización de la perspectiva de género en todo el Estado, en especial en el sector educativo.

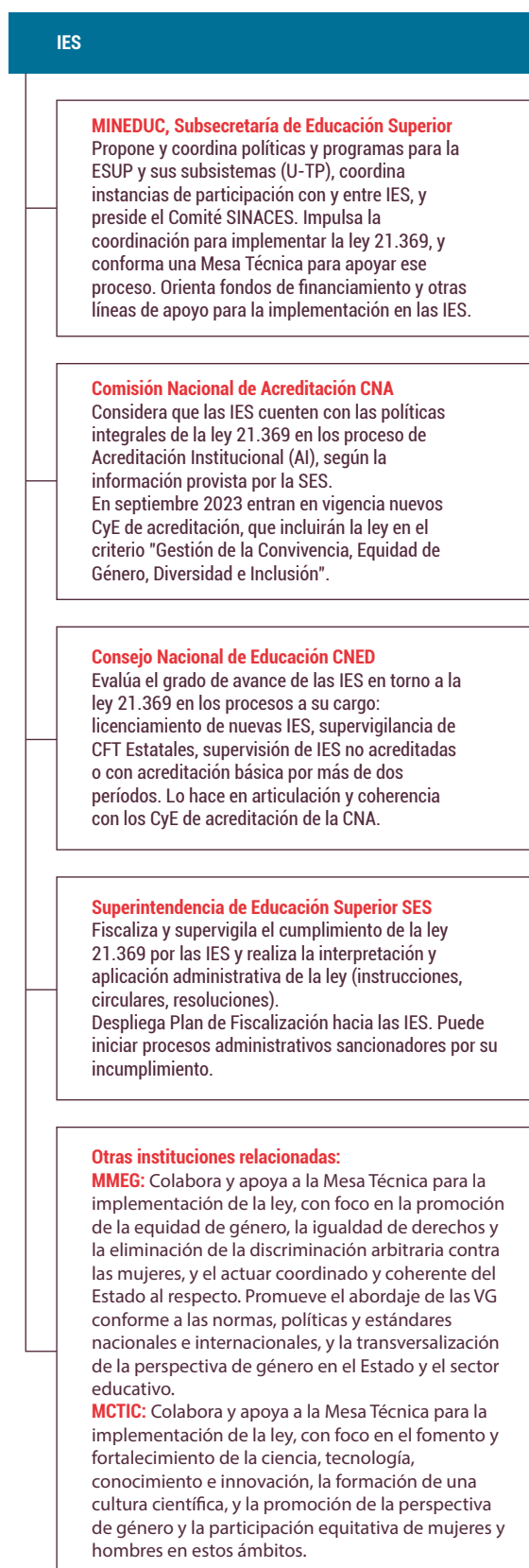
Ministerio de Ciencias, Tecnología, Innovación y Conocimiento (MCTIC), como la Secretaría de Estado encargada de asesorar y colaborar con el Presidente o la Presidenta de la República en el diseño, formulación, coordinación, implementación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a fomentar y fortalecer la ciencia, la tecnología y la innovación derivada de la investigación científico-tecnológica, con el propósito de contribuir al desarrollo.

El Ministerio tiene como agentes claves de coordinación a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), los Ministerios de Educación, Economía, entre otros. La Ley 21.105 (2018) crea este Ministerio y establece el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Conocimiento, integrado por IES estatales e instituciones privadas que realizan o fomentan actividades en fomentan o apoyan actividades relevantes relacionadas con ciencia, tecnología e innovación⁵. Entre sus funciones se encuentra la de contribuir a la formación de una cultura científica y a la comprensión, valoración y difusión de la ciencia, investigación, tecnología e innovación en el país, en todos los ámbitos, promoviendo su incorporación en el sistema educativo, en coordinación con el Ministerio de Educación. En el ejercicio de esta función pondrá especial énfasis en la equidad de género, y promoverá la perspectiva de género y la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la ciencia, tecnología e innovación.

Su rol en torno a la ley 21.369, como institución invitada a la mesa técnica de SINACES, es colaborar y apoyar a ésta en las materias señaladas, con foco en la promoción de la perspectiva de género y la participación equitativa de mujeres y hombres en la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación, formación de una cultura científica. En este sentido, articula su trabajo de promoción de la igualdad de género en la ciencia, tecnología e innovación en los espacios de generación de conocimiento, con la prevención y erradicación de la VG y DG en la educación superior.

5 - Según el Art. 2º de la Ley 21.105 (2018), el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación incluye a organismos públicos, instituciones públicas de investigación y desarrollo, IES estatales, y personas e instituciones privadas que realizan, fomentan o apoyan actividades relacionadas con ciencia, tecnología e innovación.

Síntesis gráfica de las instituciones integrantes de la mesa técnica y sus roles



c) ¿Por qué es importante abordar las desigualdades de género en el contexto educativo?

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) los sistemas educativos no están aislados, sino que se encuentran influenciados y moldeados por las estructuras sociales, culturales, económicas y políticas en las que se integran y a las que contribuyen, reflejando las pautas históricas y actuales de desigualdad y discriminación, con el riesgo de reproducirlas. En particular, la violencia de género constituye una violación grave de los derechos humanos, que, con frecuencia es tolerada y alimentada por las mismas instituciones que deben luchar contra ella, destacando la obligación de las instituciones de prevenirla en los ámbitos educativos (UNESCO, 2015; Gherardi, 2016).

La recomendación general número 36 del Comité CEDAW⁶, sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación señala en 2017 que “la educación cumple una función esencial, transformadora y de empoderamiento en la promoción de los valores de los derechos humanos y se considera la vía para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”. Dicha recomendación está dirigida al funcionariado público encargado de formular y aplicar decisiones jurídicas y de política relacionadas con la enseñanza pública y privada en todos sus niveles, a los miembros de los círculos académicos y de investigación, a las asociaciones de estudiantes, profesores y padres, a las entidades públicas y organizaciones no gubernamentales de la esfera de la educación de las niñas y las mujeres, entre otras (Naciones Unidas, 2017).

6 - El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (o Comité CEDAW) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y está formado por 23 expertos en derechos de la mujer de todo el mundo.

En Chile, la educación superior es un derecho consagrado en la Ley 21.091. No obstante, las diversas formas de violencias y discriminaciones de género constituyen un obstáculo para el ejercicio del derecho a la educación superior, afectando la participación de las mujeres y disidencias sexo genéricas, así como a toda la comunidad educativa. Las violencias de género no son solo un problema que acontece dentro de las comunidades educativas, sino que está ampliamente extendido a nivel social, y requiere profundos procesos de cambio cultural en el cual el sector educativo tiene un rol clave de transformación.

Las violencias y discriminaciones de género se manifiestan en distintos espacios y a través de diferentes expresiones, por ejemplo, el acoso sexual o la discriminación homo, lesbo o transfóbica, entre muchas otras; por ello, se les trata en plural. **En contextos educativos, las desigualdades de género son posibles de constatar a través de diversas manifestaciones:** segregación de carreras, que repercuten en las trayectorias educativas y laborales de las mujeres, prácticas docentes sexistas y heterosexistas que refuerzan estereotipos y roles de género, segregación vertical en los cargos de toma de decisiones, así como diversas manifestaciones de violencias de género que viven tanto estudiantes como personal académico y administrativos en razón de su identidad de género u orientación sexual.

Si bien durante las últimas décadas, a nivel global se ha evidenciado un rápido aumento del nivel de estudios superiores, donde gran parte de este crecimiento se debe al aumento del nivel educativo de las mujeres (IESALC UNESCO, 2021), enfrentamos también una paradoja: la mayor presencia de mujeres en la educación superior va evidenciando otras manifestaciones de la desigualdad de género que afectan tanto sus trayectorias educativas como laborales dentro y fuera de la educación terciaria, y también se van reconociendo las discriminaciones de otros grupos históricamente excluidos como las diversidades y disidencias sexo genéricas. Esto significa, que la disminución de la brecha de acceso, así como buenos resultados en términos de logros educativos como es el caso de las mujeres “no deben interpretarse como una señal de que hay absoluto equilibrio de género en la enseñanza superior” (IESALC UNESCO, 2021).

Algunos enfoques considerados pertinentes para el abordaje de las desigualdades de género en el ámbito educativo:

Enfoque de Derechos Humanos o Basado en los DDHH (EBDH)	Enfoque de Género O EBDH aplicado a cuestiones de Género	Enfoque de Justicia Social en Educación o Justicia Educativa	Enfoque Interseccional
Marco conceptual para el proceso de desarrollo humano cuya base normativa son los estándares internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos. Consiste en prestar atención consciente y sistemáticamente a los derechos humanos en todos los aspectos del desarrollo programático. En este enfoque, resultan esenciales los contenidos de distintos instrumentos del Sistema de Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), y el corpus juris que conforman.⁷	Un enfoque basado en los derechos humanos (EBDH) aplicado a las cuestiones de género revela cómo los temas de derechos humanos afectan a las mujeres y los hombres de diferente manera y cómo las relaciones de poder y las discriminaciones de género afectan el disfrute efectivo de los derechos por parte de los seres humanos. Las obligaciones de los Estados con respecto a los derechos humanos requieren que respeten, protejan y cumplan con los derechos de las mujeres y las niñas, junto con los derechos de los hombres y los niños (ONU Mujeres, 2021).	La justicia social en la educación se refiere a un compromiso para desafiar las desigualdades sociales, culturales y económicas impuestas a individuos que surgen de cualquier distribución diferencial de poder, recursos y privilegios (IESALC UNESCO, 2022). Una perspectiva de justicia social en la educación superior observa su injusta distribución y acceso desigual, y examina la propia estructura, lo que los sistemas e instituciones de educación superior deben cambiar para dar cabida a los diversos orígenes y necesidades de los y las estudiantes (IESALC UNESCO, 2022).	Observa y enfatiza las interrelaciones entre raza/etnia, género, sexualidad, clase social y otros ejes de diferenciación que interactúan en forma simultánea o combinada en los procesos o estructuras de dominación social y exclusión y busca revelar las discriminaciones resultantes de la combinación y confluencia de diversos factores. Este tipo de análisis ayuda a visualizar cómo convergen los distintos tipos de discriminación y a establecer el impacto de dicha convergencia en el diagnóstico de las brechas, las oportunidades y el acceso a derechos (CEPAL, 2016).

7 - Cabe destacar que, dentro del Sistema de Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH), tanto los instrumentos convencionales, contractuales o de hard law (convenciones y tratados), como los no convencionales, no contractuales o de soft law (declaraciones, principios básicos, reglas mínimas, resoluciones de organismos, etc.), emanados de sistemas universales (como Naciones Unidas) y regionales (Sistema Interamericano, Europeo, Africano, etc.), resultan ineludibles para los Estados Parte, como conformadores de un mismo cuerpo jurídico o corpus juris: los primeros por su carácter vinculante en cuanto instrumentos para los Estados que suscriben, y los segundos, por la necesidad de interpretar de forma coherente y armoniosa todos los instrumentos –regionales y universales, contractuales y no contractuales-, teniendo en cuenta el sistema dentro del cual se inscriben (O'Donnell, 2007).

d) ¿Qué se entiende por violencias de género?

El marco internacional de los derechos humanos ha relevado que todas las personas tienen derecho a la dignidad y a 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, entre otras.

La violencia de género es un problema social crecientemente reconocido, que ha sido visibilizado ampliamente por los movimientos feministas y otros movimientos sociales, que se manifiesta como consecuencia de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. La posición social en la cual han sido situadas las mujeres históricamente se ha configurado como una relación de poder desigual, de dominación y/o subordinación y jerarquía de unos (hombres) por sobre otras (mujeres); y ello no en virtud de la mera diferencia biológica entre hombres y mujeres, sino del significado social y cultural otorgado a dicha diferencia en nuestras sociedades, y de los roles, características y estereotipos que se les atribuyen (Naciones Unidas, 1993; 2010; 2017). En este orden social, las mujeres y también las identidades feminizadas son mantenidas en una situación de menor valoración social y mayor exposición a violencias, tanto directas como culturales y estructurales, sistémicas o indirectas (Galtung, 1994; La Parra y Tortosa, 2003).

La violencia de género es, por lo tanto, causa y consecuencia de estas desigualdades motivadas por el género, al igual que la discriminación por motivos de género⁸.

Tanto la violencia de género como la discriminación por motivos de género **afectan de forma prevalente y desproporcionada a las mujeres, por el solo hecho de ser mujeres⁹**, pero

⁸ - Los organismos internacionales han vinculado violencia y discriminación de género, al señalar que la violencia (de género) hacia las mujeres **es una forma de discriminación** que impide gravemente el goce de sus derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, y uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre (Naciones Unidas, 1989 y 1992; Naciones Unidas, 1993).

⁹ - El Comité CEDAW ha señalado que la expresión **violencia por razón de género contra la mujer** "es un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia", pues es "la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada" (Naciones Unidas, 2017). La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH) ha señalado que son actos de violencia de género las agresiones "especialmente dirigidas contra las mujeres", "agravadas por su condición de mujer", que las afectan "de manera diferente o en mayor proporción", y/o que "se encuentran influenciad[o]s por una cultura de discriminación contra la mujer". CoIDH, Caso Ríos y otros Vs. Venezuela, 2009; Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México, 2009.

también a personas pertenecientes a las diversidades y disidencias sexo genéricas (personas LGBTQIA+¹⁰), por identificarse con dichos géneros o identidades.

Si bien el concepto que primero se difunde a nivel internacional es el de violencia y/o discriminación contra la mujer o contra las mujeres desarrollos posteriores han acuñado el de violencia y/o discriminación de género o por razón de género, ya que destaca la motivación (el género) y el carácter particular de estas violencias, que viven las mujeres prevalentemente y también otros cuerpos e identidades (ej., la población LGBTQIA+). **Por lo tanto, puede señalarse que el concepto violencia de género (VG) es más amplio, y comprende o contiene al de violencia contra las mujeres (VCM).**

Sin perjuicio de ello, el concepto de violencia contra las mujeres (VCM) continúa siendo utilizado, en conjunto con (no en reemplazo de) violencia de género (VG), a fin de visibilizar que quienes la viven son prevalentemente mujeres, ya sean adultas, adolescentes y/o niñas. En consecuencia, la violencia y la discriminación de género se basan precisamente en el género de las personas, y no en otro tipo de razones, y se dirigen fundamentalmente a estos cuerpos o identidades: femeninas, feminizadas o disidentes (y dentro de estas últimas, a las feminizadas). Por ello, se habla de **direccionalidad de la violencia** hacia las identidades femeninas o feminizadas, con **base cultural y estructural** en las desigualdades.

Por consiguiente, son las desigualdades de género las que causan y perpetúan las situaciones de acoso sexual, violencia y/o discriminación por motivos de género. Por ello, los problemas que aborda la Ley 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 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 (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”.

Por lo tanto, no se trata de “igualar” a las mujeres con los hombres (ni a las personas que no se identifican con el género asignado al nacer, con las que sí lo hacen), en el sentido de homogeneizar o no reconocer particularidades, ni tampoco de “privilegios”. Es un tema de igualdad sustantiva o de resultados, de reconocimiento y ejercicio de derechos en las mismas condiciones, que debe ser real y tangible, y ser asegurada por los Estados mediante acciones concretas, de corto, mediano y largo plazo (Naciones Unidas, 2004).

10 - Este documento utiliza el acrónimo LGBTQIA+ (lesbiana, gay, transexual, bisexual, intersexual, queer, asexual, y otros) para reconocer la necesidad de inclusión y el amplísimo espectro de identidades de género y orientaciones sexuales, al tiempo que se señala la eventual existencia de otros términos.

En el marco del cumplimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) se ha interpretado el concepto de igualdad como un derecho humano conformado por tres principios: el principio de no discriminación; el principio de responsabilidad estatal y el principio de igualdad sustantiva o igualdad de resultados. El concepto de igualdad de la CEDAW implica la necesidad de establecer una igualdad en el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales, para lo cual se deben realizar diversas acciones a corto, mediano y largo plazo (Naciones Unidas, 2004).

IGUALDAD SUSTANTIVA

El concepto de igualdad sustantiva ha sido desarrollado ampliamente por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH); en particular, por el Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), a partir de su Recomendación General N°25, que distingue la igualdad formal o de jure, de la igualdad sustantiva o de facto, finalmente como una igualdad de resultados. Para el Comité, un enfoque jurídico o programático puramente formal, no es suficiente para lograr la igualdad de facto que el Comité interpreta como igualdad sustantiva y para la cual establece obligaciones y responsabilidades de los Estados para alcanzarla.

e) ¿Cómo se ha abordado el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género a nivel conceptual y en el marco normativo nacional e internacional?

Las tres problemáticas se encuentran relacionadas y han sido ampliamente abordadas tanto a nivel conceptual como por los marcos normativos, existiendo diversas discusiones, aproximaciones y abordajes. Por una parte, el acoso sexual se ha entendido como una forma de violencia de género y esta además se reconoce como una manifestación de la discriminación de género. En esta relación, la centralidad ha estado en la noción de violencia y violencia de género. Y en el análisis de las violencias se reconoce una multiplicidad de formas y también conceptualizaciones, estudiadas desde diversos campos (Martínez, 2016). Los conceptos de violencia directa, cultural y estructural¹¹ se utilizan frecuentemente para comprender la complejidad de sus manifestaciones, algunas más visibles o evidentes que otras (Galtung, 1994, La Parra y Tortosa, 2003).

11 - Por violencia directa se ha entendido el reforzamiento de una posición en un conflicto, por parte de una persona o grupo, por la vía de la fuerza; por violencia estructural remite a situaciones en que se producen efectos negativos o un daño en la satisfacción de necesidades humanas básicas como resultado de los procesos de estructuración o estratificación social, o de los mecanismos de ejercicio de poder, a diversa escala, es decir, sin necesidad de formas de violencia directa. Por violencia cultural, en tanto, remite a legitimaciones de las otras formas de violencia directa o estructural (por ejemplo, el racismo, sexismo, clasismo o eurocentrismo)

La noción de violencia de género ha sido propuesta y desarrollada desde las perspectivas feministas y desde los estudios de género desde sus orígenes, sin embargo, también se ha reconceptualizado “pluralizando” su definición (Gago, 2019) y hoy encontramos diversas aproximaciones. La antropóloga argentina Rita Segato ha señalado que la “estructura de dominación patriarcal es la matriz originaria de la violencia, funcionando de forma más o menos directa a partir de ataques físicos, sexuales o emocionales, o de forma indirecta a partir la violencia moral, que interioriza el sistema de dominación. La violencia moral es el más eficiente de los mecanismos de control social y de reproducción de las desigualdades: funciona en la cotidianidad en el hogar o fuera de él, pero también en los sistemas de creencias” (Segato, 2003).

Por ello, desde el sistema educativo, las violencias de género -y las violencias en general- deben ser comprendidas no solo como un conflicto entre personas, sino como un problema social de carácter estructural, que se manifiesta y afecta a las comunidades educativas. Por lo tanto, su abordaje institucional, y no meramente individual, es clave para generar cambios culturales y aprendizajes dentro de las comunidades educativas, y la sociedad. La ley acentúa el deber de las instituciones educativas de dar una respuesta institucional ante las violencias y discriminaciones que pueden ocurrir en sus comunidades, en términos de su prevención, investigación, sanción y erradicación, conforme a los marcos conceptuales y normativos nacionales e internacionales, así como los acuerdos y compromisos nacionales y globales que existen en materia de igualdad de género, violencias de género y educación.

LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA AGENDA INTERNACIONAL

Tanto la problemática de las violencias de género como sus abordajes conceptuales han sido recogidos por la agenda internacional. Algunos ejemplos recientes de ello son: en 2015, **la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** refleja la vinculación entre la igualdad de género y la educación de calidad para todas las personas como una de las dimensiones interrelacionadas para el desarrollo, en particular por medio del quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS 5) que propone lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, proponiendo como primera meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo” (Naciones Unidas, 2015).

A nivel regional, en 2016 los gobiernos de América Latina reunidos en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe aprueban la **Estrategia de Montevideo para la implementación de la agenda regional de género en el marco del desarrollo sostenible** y reconocen como uno de los cuatro nudos estructurales de la desigualdad de género los patrones culturales patriarcales discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura

del privilegio, señalando que los avances en la región “no ocultan la persistencia de patrones socioculturales discriminatorios, sexistas y racistas que siguen reproduciendo la desigualdad y la violencia en América Latina y el Caribe” (CEPAL, 2017).

En 2020, el **Compromiso de Santiago** que es el resultado de la XIV Conferencia regional antes señalada, incluye entre sus acuerdos: “Impulsar la adopción e implementación de leyes, políticas, planes de acción integrales y multisectoriales, y programas educativos de sensibilización, para prevenir, atender, sancionar y erradicar las diferentes formas de violencia y discriminación por razón de género contra las mujeres, las adolescentes y las niñas, incluidas aquellas con discapacidad, en sus diferentes ámbitos privado, público, político, económico, institucional, simbólico y obstétrico, y en situaciones de conflicto, desastres naturales y privación de libertad, así como en sus diferentes tipos y manifestaciones como el acoso laboral, acoso sexual, abuso y explotación sexual, tráfico ilícito de migrantes, trata de mujeres y niñas, prostitución forzada, violaciones, feminicidio, matrimonio y convivencia forzada de niñas y adolescentes, y en sus diferentes espacios como la seguridad pública y las ciudades, las legislaciones y el acceso a la justicia, los medios de comunicación y los contenidos educativos, y a través de los estereotipos, el sexismo, el racismo, el etnocentrismo, la homofobia, la lesbofobia y la transfobia y discriminación, de acuerdo con la legislación nacional, así como las formas de violencia facilitadas por las tecnologías, en particular las tecnologías de la información y las comunicaciones, las tecnologías emergentes y en el ámbito de las redes sociales” (CEPAL, 2020).

Estos 3 ejemplos de acuerdos han sido suscritos por el Estado de Chile y sus gobiernos en años recientes.

En particular, los tres problemas reconocidos por la ley 21.369 han sido abordados previamente por el marco normativo nacional e internacional. Respecto a la **discriminación de género**, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el artículo 1º define **discriminación contra la mujer, basada en su género**, como: “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo [género] que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, 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” (Naciones Unidas, 1979).

En el sistema internacional, un instrumento no convencional fundamental en esta materia son los Principios de Yogyakarta (2006) o principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de

género, que introducen la mirada interseccional o de discriminaciones múltiples, y definen **discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género** como: “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género puede verse y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica”.

Respecto a la **violencia de género**, en el derecho internacional de los derechos humanos ha sido abordada por instrumentos convencionales y no convencionales de forma clara, siendo los principales la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) (OEA, 1994), aprobada y vigente en Chile, y las recomendaciones del Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW). La Convención de Belém do Pará define la violencia contra las mujeres, como forma de violencia basada en su género, de la siguiente forma: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico [...], tanto en el ámbito público como en el privado”. Esta Convención se ha mantenido a lo largo de los años como un referente regional en materia de violencia de género: por formular por primera **vez el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia**, que releva la **responsabilidad del Estado** de prevenir y sancionar si ocurre, y de garantizar espacios libres de violencias; y por la **amplitud de su definición de violencia basada en el género**, y su capacidad de adaptación a los nuevos tiempos, al no acotar expresiones posibles (violencia física, psicológica, sexual, pero también otras, como la económica, simbólica o estructural) y por aludir a una multiplicidad de contextos en que puede ocurrir (espacios o ámbitos públicos, privados, íntimos, comunitarios, laborales, educativos, etc.).

A lo largo de los años, se ha ampliado la comprensión de este derecho, se habla del **derecho a una vida libre de toda forma de violencia y discriminación** para la diversidad de mujeres, niñas y disidencias, y se han identificado cada vez nuevas formas, escenarios y dimensiones críticas en que las violencias se expresan: violencia privada, pública, simbólica, institucional, cibernética, económica, obstétrica, política, en situaciones de conflicto, desastres naturales, privación de libertad, acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual, abuso y explotación sexual, tráfico ilícito de migrantes, trata de mujeres, prostitución forzada, violaciones, femicidio o feminicidio; homofobia, lesbofobia, transfobia, estereotipos, sexismo, racismo, etnocentrismo y discriminación (CEPAL, 2017; MMEG, 2018). Además, se ha destacado que las violencias

también se relacionan de forma crítica con temas de **seguridad pública y ciudades, contenidos educativos** y medios de comunicación. En la actualidad, luego de la pandemia por COVID 19, han cobrado especial relevancia las manifestaciones o expresiones de la violencia de género que se realizan por medios digitales o informáticos. En el marco nacional e internacional se han desarrollado otras definiciones, énfasis o se refieren a expresiones particulares, que aportan a la comprensión de la problemática, ante la falta de definición legal expresa.

El **acoso sexual**, en tanto, se reconoce como una manifestación de la violencia sexual que viven fundamentalmente las mujeres, y también personas LGTBIQA+, a propósito de las representaciones sociales e imaginarios que están en juego en torno al ser mujer y/o disidencia de género en el mundo. Por ello, se le trata como una expresión de la violencia de género, de tipo sexual. En las instituciones de educación superior, el acoso sexual es recurrente siendo en un espacio donde los hombres (o identidades masculinas) predominan.

La ley 21.369 define el acoso sexual “constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado” (artículo 2).

¿Qué define el acoso sexual?

Se han reconocido tres condiciones claves para definir un hecho como acoso sexual, que producían acuerdo y lo diferenciaban de otro tipo de vulneraciones de derechos (coexistentes o no) que ayudan a identificar sus componentes (MINEDUC, 2016):

Conducta de naturaleza o connotación sexual: Hechos que necesariamente aluden o involucran el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona, de manera implícita o explícita.

No bienvenida o no consentida por la o el destinatario: Constituye un agravio a la intimidad y dignidad de la persona, y al mismo tiempo restringe su libertad de decisión. El consentimiento debe ser explícitamente expresado, no se puede deducir de la falta de resistencia o silencio de la persona (posible coerción, relación de desigualdad, o factores que pueden afectar la capacidad de entregarlo).

Genera consecuencias negativas para la víctima: Afecta las oportunidades de educación, transgrede el derecho a trabajar en un lugar propicio, y perturba el desarrollo personal, pudiendo expresarse en consecuencias de distinto tipo (subjetivo/emocional, sobre condiciones prácticas o desempeño, institucionales).

Un aspecto central en la noción de acoso sexual es el consentimiento sexual que implica una decisión voluntaria, libre y válida de participar de una actividad o interacción de connotación sexual en determinado tiempo y lugar, expresada de forma clara, explícita y no ambigua. Existe amplio consenso y normas expresas sobre que no se puede deducir o asumir el consentimiento del silencio, pasividad, inmovilidad o falta de resistencia de una persona, puesto que puede haber relaciones de poder, desigualdad, jerarquía, coerción o violencia, o bien otros factores y circunstancias que pueden afectar la capacidad de las personas de entregar consentimiento de forma libre y válida (ej. consumo de alcohol o drogas), o de expresar una negativa explícita o incomodidad. Se recomienda tener en cuenta que, como prescriben varias universidades, el consentimiento sexual puede ser dado a través de palabras o acciones, siempre y cuando éstas den cuenta de forma clara e inequívoca de la disposición de tener un contacto físico o una interacción íntima, siendo fundamental no realizar suposiciones, y en caso de confusión o ambigüedad, debe haber un acuerdo explícito de la voluntad de continuar entre las y los participantes; y que haber consentido en el pasado no significa hacerlo a futuro (MINEDUC, 2016; U. de Chile, 2020).

En el anexo 1 encuentra una síntesis referencial de la revisión del marco internacional y nacional en torno a los conceptos violencias de género, discriminación de género y acoso sexual.

Para profundizar en los temas de esta sección, sugerimos los siguientes recursos:

Sistema universal de DDHH

[Naciones Unidas, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\)](#)

[Recomendación General N° 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer.](#)

[Recomendación General N° 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación](#)

[IESALC UNESCO \(2022\). El derecho a la educación superior: una perspectiva de justicia social](#)

[Organización Internacional del Trabajo - OIT \(2019\). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso.](#)

Sistema regional de DDHH

[OEA \(1994\). Convención Interamericana para prevenir y erradicar la violencia contra la Mujer \("Convención de Belém do Pará"\).](#)

[OEA - MESECVI \(2015\). Segundo informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.](#)

[OEA – MESECVI \(2020\) Tercer informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.](#)¹²

[MESECVI. \(2022\). Ciberviolencia y ciberacoso contra las mujeres y niñas en el marco de la Convención Belém do Pará.](#)

[OEA \(2021\). La violencia de género en línea contra las mujeres y niñas: Guía de conceptos básicos, herramientas de seguridad digital y estrategias de respuesta \(Autora: Katya Vera Morales / Secretaría General de la OEA\).](#)

[OEA \(2021\). Guía práctica para la eliminación de la violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes.](#)

12 - En particular, Capítulo 1, punto 3 (págs. 19-37), "Existencia de normativa que regula el derecho de las personas a ser educadas en un ambiente libre de violencia y discriminación en las instituciones educativas". Analiza obligaciones en materia de violencia y discriminación contra las mujeres en las instituciones educativas. Incluye temáticas como: procesos educativos, exámenes y revisiones curriculares sobre estereotipos y/o para eliminar estereotipos de género; igualdad de género, promoción y protección de derechos de las mujeres; protocolos de actuación para educadores/as; instancias administrativas para denuncias sobre derecho a educación libre de discriminación; casos sobre derecho a ser educadas libres de patrones estereotipados; etc.

Otros documentos y recursos

[CNA \(2021\). Publicación de nuevos Criterios y Estándares de Calidad](#)

[Fundación Datos Protegidos \(2018\). Violencia de Género en Internet en Chile: Estudio sobre las conductas más comunes de violencia de género en línea en Chile y la intervención del derecho penal.](#)

[INDH Chile \(2014\). Violentómetro](#)

[Instituto Politécnico Nacional de México, Unidad politécnica de gestión con perspectiva de género. Violentómetro \(violencias cotidianas, actualizado era digital\).](#)

II. HACIA AMBIENTES EDUCATIVOS SEGUROS: LIBRES DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

a) ¿Qué se entiende por integralidad?

La noción de políticas integrales y de integralidad ha cobrado protagonismo en torno a la legislación sobre violencia de género durante las últimas décadas, en particular sobre la necesidad de modernizar y actualizar los cuerpos normativos. En el marco de la Convención de Belém do Pará, su Mecanismo de Seguimiento (MESECVI) ha relevado la necesidad de **dar un tratamiento unificado y coherente** a diversas formas de violencia contra la mujer desde las políticas públicas, la justicia, la investigación y la recolección de datos y estadísticas; y realizando un **abordaje que considere diversos factores:** individuales, familiares, sociales, culturales e institucionales, involucrando su abordaje desde la prevención hasta los servicios para víctimas de la violencia (MESECVI, 2014). Entre los fundamentos de esta idea se encuentra el **carácter estructural de las violencias de género**, en particular contra las mujeres, por lo tanto, su erradicación requiere de un abordaje integral (MESECVI, 2014).

Las instituciones de educación superior, como las instituciones educativas en general, juegan un importante rol en el abordaje de las discriminaciones y de las violencias de género, siendo pertinente y recomendable tener presente la idea de integralidad para orientar sus políticas institucionales y proyectos educativos en torno a la superación de las desigualdades de género dentro de sus comunidades. Esto significa reconocer que las violencias de género son problemas sociales que se manifiestan y afectan a las comunidades educativas, y no solo conflictos entre las personas, por lo tanto, el **abordaje desde una perspectiva institucional integral es clave** para generar cambios culturales y aprendizajes dentro de las comunidades educativas y la sociedad.

Por lo tanto, la aprobación de políticas, planes y acciones por las IES es solo en punto de partida para un objetivo mayor: conseguir que las instituciones educativas sean espacios y comunidades seguras y libres de violencias y discriminaciones, reconociendo el derecho de toda persona a una vida libre de violencia y discriminación de género, erradicando las conductas de este tipo, y promoviendo las relaciones igualitarias de género en el ámbito de la educación superior. Sobre esta base, aportar a la sociedad profesionales y técnicos/as que no reproduzcan las violencias de género en sus comunidades, lugares de trabajo, relaciones personales, familiares o sociales.

Objetivo de la ley ¿Qué busca?	Finalidad ¿Para qué?
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 (art. 1 Ley 21.369)	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 (art. 1 Ley 21.369)
¿Por medio de qué?	
Acciones en las siguientes áreas: prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación, formación, relacionadas con violencia y discriminación de género. Además, con una estrategia de comunicación, y mecanismos de monitoreo y evaluación para garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos o normas asociadas sean conocidas al interior de las IES (art. 2 Ley 21.369)	

Cabe señalar que las IES, por medio de la formación que ofrecen, ya sea a nivel universitario o técnico profesional, pueden incidir directamente en el ejercicio futuro de las ocupaciones técnicas y/o profesionales, dotando a quienes egresan de la educación terciaria de conocimientos y experiencias educativas que les permitan hacer frente a las violencias y discriminaciones de género en el ámbito laboral y social. Sobre esta base, las IES pueden contribuir a formar profesionales y técnicos/as que no reproduzcan las violencias de género en sus comunidades, lugares de trabajo, relaciones personales, familiares o sociales.

Por lo tanto, las políticas integrales no solo fijan un marco normativo, sino que buscan **propiciar e impulsar el cambio cultural**, por medio de la educación superior estableciendo ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género en las comunidades educativas y desde ellas hacia su entorno. Para lograrlo, no basta la sola realización de acciones, sino verificar que aquellas contribuyan efectivamente a garantizar los derechos humanos y la autonomía de las personas con independencia de su género, en el ámbito de la educación superior. A su vez, se requiere de un actuar institucional **coordinado y coherente**, que involucre a sus diversas unidades y comunidades en su conjunto.

En este sentido, es clave comprender que la implementación de las políticas integrales es un **proceso continuo** (y no un momento o hito) que inicia con la aprobación y cumplimiento de los plazos establecidos en la ley, y que será **permanente** por medio de la gestión institucional de todas las IES a nivel nacional, desde su entrada en vigencia en adelante.

b) ¿Cuáles son los componentes centrales de las políticas integrales?

Las políticas integrales para prevenir el acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género que se formulen en virtud de esta ley, se espera que aborden diversas aristas del fenómeno, generen capacidades institucionales para actuar antes que estas conductas ocurran y/o con independencia de su ocurrencia, y también reaccionar si es que han ocurrido, correspondiéndole respectivamente a los dos modelos propuestos por la ley. Sus componentes mínimos se pueden resumir así:

ACTUAR antes de que estas conductas ocurran y/o con independencia de su ocurrencia		REACCIONAR si es que ya han ocurrido	
COMPONENTES CENTRALES			
Modelo de Prevención		Modelo de Investigación y Sanción	
• Diagnóstico actualizado • Medidas de prevención • Actividades y campañas de sensibilización • Programas permanentes de capacitación y especialización • Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares • Inclusión de políticas e instrumentos (planes, protocolos, reglamentos) sobre AS, VG y DG en los procesos de inducción institucional		• Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación AS, VG, DG. • Órganos con competencia especial con independencia, personal capacitado, recursos humanos y presupuestarios • Definición de conductas constitutivas AS, VG y DG, sanciones y circunstancias atenuantes o agravantes • Medidas de protección • Medidas para el tratamiento reservado de la denuncia • Medidas para asegurar el desarrollo y avance de la investigación • Medidas para garantizar el conocimiento del modelo y procedimientos • Garantía de acceso a las piezas de la investigación, a la realización de alegaciones o descargos y aporte de pruebas	
COMPONENTES TRANSVERSALES			
Unidades, Instrumentos, Participación representativa y paritaria, Mecanismos de monitoreo y evaluación, Estrategia de comunicación y difusión.			

c) ¿Qué componentes transversales sostienen la implementación de las políticas y sus modelos?

Para el desarrollo de las políticas, se contempla una serie de elementos transversales que sostendrán los procesos de implementación de ambos modelos, considerando siempre que la integralidad debe ser un eje orientador de las políticas. La ley 21.369 establece claras prescripciones respecto a los componentes transversales (mínimos exigidos por la ley), adicionalmente se entregan algunas sugerencias para la implementación de las IES. Se recomienda consultar regularmente las circulares y pronunciamientos de la Superintendencia de Educación Superior (SES) las cuales tienen un carácter vinculante.

Componentes	De acuerdo con la Ley 21.369, la IES deben contar con:	Sugerencias para la implementación en las IES:
Unidades responsables	Unidad encargada o responsable de la implementación de los instrumentos de prevención. Unidad (o más) encargada(s) o responsable(s) de los procesos de investigación y sanción.	Se sugiere que el tamaño de las unidades sea acorde al tamaño de las instituciones, esto es que considere su estructura organizacional y volumen de personas que la conforman, incorporando en los procesos de monitoreo y evaluación criterios de sostenibilidad vinculados a la suficiencia del personal y el presupuesto asignado. Se sugiere que las unidades deben resguardar su separación e independencia para garantizar imparcialidad y objetividad de los órganos de investigación y sanción.
Instrumentos de planificación y de gestión	Políticas, planes, protocolos y reglamentos	Se recomienda que la comunidad tenga información adecuada, permanente y claros canales de comunicación para conocer, consultar o utilizar los instrumentos normativos y de gestión, precisando si existirá un instrumento o varios dentro de la institución
Participación representativa y paritaria	Procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos (o grupos integrantes de la comunidad), respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile.	Se sugiere realizar un trabajo conjunto con toda la comunidad educativa en todo el ciclo de las políticas, y tener en cuenta el contexto y las características de la comunidad educativa específica al momento de definir el mecanismo de participación y los criterios de selección o elegibilidad, en que la paridad de género y la representación equilibrada de grupos o estamentos sean mínimos, pudiendo introducir fórmulas de representación y participación de otros grupos de relevancia en la comunidad. En cuanto a la paridad de género, se recomiendan además de asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres, se sugiere contemplar la participación de personas de las diversidades o disidencias de género, o con identidades de género no binarias, que complejizan el criterio binario de "hombres" y "mujeres" participantes.

Componentes	De acuerdo con la Ley 21.369, la IES deben contar con:	Sugerencias para la implementación en las IES:
Mecanismos de monitoreo y evaluación	Realizar una evaluación de la política y los modelos implementados, a un año de su implementación.	Se sugiere definir indicadores que permitan darle seguimiento a las políticas y sus modelos, conforme a los objetivos definidos por cada institución, así como las acciones propuestas. Se recomienda definir un mecanismo de evaluación de las políticas integrales que permita retroalimentar el modelo integral de prevención y el modelo integral de atención, investigación y sanción.
Estrategia de comunicación	Contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.	Se recomienda la difusión amplia y permanente de los contenidos de las políticas, sus instrumentos de planificación y gestión, las actividades de orientación y/o capacitación, dirigidas a todo el personal (académico o docente, no académico, administrativo y/o funcionario). La estrategia de comunicación se sugiere que tenga una orientación educativa, que, junto con dar a conocer las políticas, planes, protocolos y reglamentos, releve que estos son un fin para un propósito mayor que nunca debe perder de vista la comunidad educativa: promover 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.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

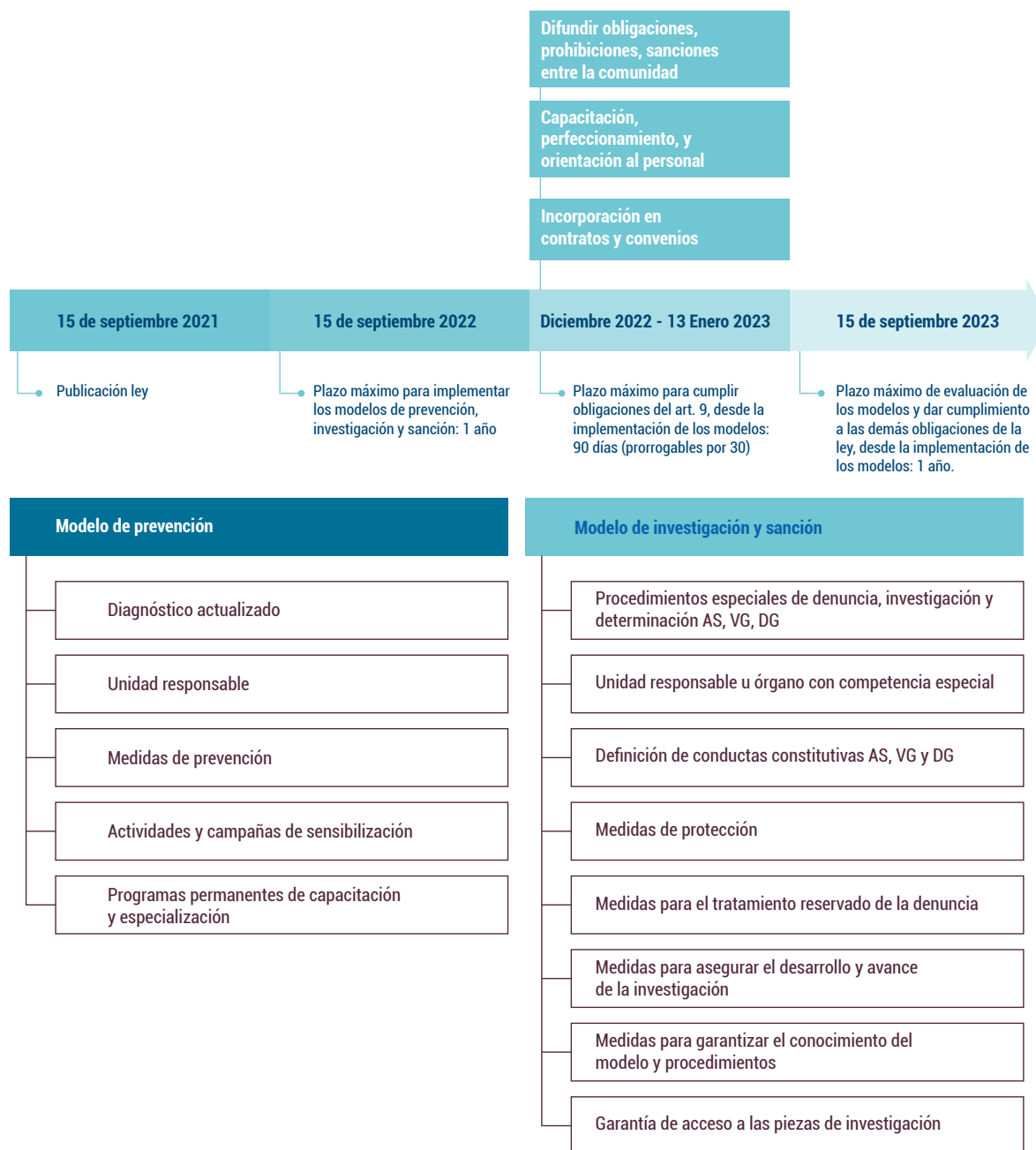
“La institucionalización de un enfoque teórico-metodológico, como es el de género, se refiere al proceso a través del cual las prácticas sociales asociadas a éste se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura organizacional y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución” (Abercrombie, Hill y Turner, en IIDH, 2008).

Se debe considerar que, al iniciar la implementación de la ley 21.369, las IES del Sistema de Educación Superior contaban y cuentan con distintos niveles de institucionalización de la perspectiva de género: algunas IES van a **iniciar** el proceso de institucionalización de la perspectiva de género a propósito de la implementación de la ley, otras IES ya cuentan con avances en la institucionalización de la perspectiva de género, de forma previa a la implementación de la ley, y con ella van a continuar el **avance** en dicho proceso.

Según la Encuesta de Género aplicada a fines de 2021 por el Centro de Estudios MINEDUC y en la cual participaron 97 Instituciones de Educación Superior, se observa estas condiciones heterogéneas: de las 43 universidades participantes un 33% declaraba a la fecha contar con una dirección a cargo de las políticas de igualdad de género, un 16% con unidades, 9% con oficinas, 4% con programas o departamentos, 19% con otros organismos y 19% no contaba con ningún organismo centralizado. A nivel de IP y CFT, de los 54 participantes, un 11% declara contar con una dirección, 7% con una unidad, 6% con un programa o departamento, un 28% cuenta con otros organismos y un 48% no cuenta con organismo centralizado. Estos resultados reflejan condiciones de institucionalización dispares para las políticas de igualdad de género en la Educación Superior, siendo esta una condición previa que contribuye al cumplimiento de los requisitos de la ley ya que ha permitido que se avance en el abordaje de las violencias de género en la educación superior, entre otros aspectos.

d) ¿Cuáles son las etapas de implementación de la ley?

El siguiente diagrama incluye los hitos de implementación exigidos como mínimos obligatorios por la Ley N°21.369.



Es relevante reiterar y resaltar que la no adopción de las políticas en los términos señalados por esta ley por parte de las IES implica su imposibilidad de acceder u obtener la acreditación institucional. Por otra parte, el incumplimiento general de esta ley puede ser **sancionado por la SES**, incluso como **infracción grave** (ej., obligación del Art. 9 inciso 3º, sobre incorporación de normativa referida a AS, VG y DG en instrumentos de contratación y convenios).

III. POLÍTICAS INTEGRALES COMO UN PROCESO CONTINUO DE IMPLEMENTACIÓN

a) Ciclo de las políticas

Las políticas cobran vida en procesos continuos de implementación, que con carácter recursivo transitan por diferentes etapas, las que pueden ser revisadas, evaluadas y mejoradas en cada ciclo de implementación. Por ello, las políticas y modelos podrán considerar, en sus ciclos de implementación regular, una serie de etapas, por ejemplo, las siguientes:

- **Formulación:** Esta primera etapa consta al menos del desarrollo o actualización de un diagnóstico institucional participativo, según características y tamaño de la comunidad educativa y la IES en particular, que permita priorizar y definir los objetivos de las políticas e instrumentos relacionados. El diagnóstico debe permitir identificar las especificidades de las instituciones: diferencias entre campus, sedes, entre otros.
- **Diseño:** En la segunda etapa, se espera desarrollar el diseño de las políticas, conforme a lo requerido por la ley, pero con pertinencia a la realidad institucional y su proyecto educativo. La planificación puede derivar en la construcción de instrumentos específicos o de gestión, la formulación de actividades verificables para cumplir con los objetivos y metas, definir plazos y responsables. Se sugiere definir el modelo de evaluación también en la fase de diseño considerando indicadores y verificadores para evaluar su cumplimiento en futuras etapas.
- **Ejecución:** Puesta en marcha de las actividades diseñadas en la planificación siguiendo un cronograma de actividades por parte de quienes son responsables, también involucrará la implementación de las acciones preventivas e informativas y también los mecanismos de atención, denuncia, investigación y sanción conforme comienza a ser requeridos y utilizados por la comunidad educativa.
- **Monitoreo y seguimiento:** Considerar el monitoreo como una actividad permanente, que permite contar con alertas tempranas e introducción medidas correctivas que permitan cumplir con la planificación según lo programado. Considerar instrumentos e instancias participativas de monitoreo o seguimiento, que incluyan a tanto a quienes ejecutan y gestionan las políticas, como la comunidad educativa en general.
- **Evaluación:** Verificación final del cumplimiento de los objetivos o metas fijadas, sobre la base de instrumentos verificables, con una periodicidad predefinida; por ej., luego de 12 meses. Considerar instrumentos e instancias participativas de evaluación, que incluyan a actores ejecutores/as y a las personas destinatarias de forma transversal y permanente.

El ciclo de las políticas se resume en la siguiente gráfica:



Considerar el proceso de las políticas como un **ciclo continuo**, que reinicia luego de la evaluación, para reformular sus objetivos, e introducir mejoras continuas, donde el monitoreo y evaluación son permanentes. Se recomienda tener presente en todas las etapas, en particular en la formulación, diseño y evaluación, el contexto institucional y de la comunidad, considerando: tamaño y composición de la comunidad educativa, el grado de institucionalización de la perspectiva de género, el nivel de involucramiento de la comunidad al definir políticas institucionales, el presupuesto disponible y la preexistencia de políticas e instrumentos previos para regular las materias que trata la ley (MINEDUC, 2016).

Según el nivel de avance en cada una de las IES en la implementación de este tipo de políticas, procede adecuar estos procesos de implementación y gestión: si hay instrumentos previos, cabe la evaluación de su necesidad de “modificación”, “actualización” o “reformulación”; si no, serán formulados “desde cero”.

El siguiente diagrama incluye el ciclo de las políticas referido anteriormente, unido a las etapas de implementación y gestión de la Ley 21.369¹³:



b) Recomendaciones para la implementación de los modelos

Al ser las violencias y discriminaciones de género un problema estructural y/o sistémico, relacionado con mecanismos de ejercicio del poder y con formas de violencia visibles e invisibles (directa, cultural y estructural, indirecta o sistémica) que se potencian y legitiman entre sí y se encuentran profundamente arraigadas, la erradicación de las violencias y discriminaciones de género requiere de un **abordaje integral, sostenido y sustantivo**, y no meramente reactivo, que se oriente a la eliminación de las condiciones de desigualdad que causan, fomentan y perpetúan estas violencias y discriminaciones, por lo que la **prevención** se vuelve fundamental, en especial en instituciones educativas.

Antes que la reacción, cuando la problemática ya se ha desatado y se ha producido una afectación concreta a personas integrantes de la comunidad y a la comunidad misma, es clave que las IES se anticipen y prioricen el **ámbito preventivo, antes o con independencia de que ocurran vulneraciones concretas**.

13 - Se hace presente que las fechas que aparecen señaladas son plazos referenciales, en cuanto señalan los plazos máximos por la ley para el cumplimiento de cada hito. Es decir, los plazos se cuentan para cada IES, desde el momento que señala el artículo transitorio: para la implementación de los modelos por las IES, en cualquier momento desde la publicación de la ley y hasta el plazo máximo (15 de septiembre de 2022); y para el cumplimiento de obligaciones de la ley y la evaluación, desde la implementación de los modelos por cada IES, pudiendo ser antes del plazo máximo (caso en que las fechas máximas para la IES serían anteriores a las señaladas en la gráfica).

En consecuencia, se recomienda **priorizar y dar el mayor realce posible al Modelo, unidad responsable y planes de prevención**, por su potencial transformador de las relaciones sociales y de género en las comunidades educativas en el corto, mediano y largo plazo.

MODELO DE PREVENCIÓN		
Componentes	De acuerdo con la Ley 21.369, la IES deben contar con:	Sugerencias para la implementación
Diagnóstico	Diagnóstico sobre las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, que debe ser actualizado regularmente, en procesos con participación equilibrada de estamentos o grupos integrantes de la comunidad, y paridad de género.	Se sugiere dimensionar la ocurrencia y caracterizar las formas en que se manifiestan estos fenómenos, caracterizar a las personas responsables y/o afectadas (ej., sexo y/o género y función y/o estamento), identificar el grado de conocimiento de sus expresiones y de las herramientas para su abordaje, con el fin de identificar grupos de riesgo y focalizar acciones. Identificar causas, manifestaciones, consecuencias. Se sugiere considerar formas de indagar en la existencia de estos fenómenos en las IES considerando su posible invisibilización o naturalización por parte de los y las integrantes de las comunidades (tendencia a creer que es un fenómeno inexistente o ausente, o dificultades para su implementación). Se sugiere relacionar aquello con las acciones de sensibilización de la comunidad. Se recomienda considerar la actualización del diagnóstico con periodicidad anual o bianual. Se sugiere realizar un trabajo conjunto y participativo con toda la comunidad educativa, en que la paridad de género y la representación equilibrada de grupos o estamentos exigida por la ley sean mínimos, pudiendo introducir fórmulas de representación y participación de diversidades y disidencias sexo genéricas, y/u otros grupos de relevancia en el contexto institucional.
Diseño	El diagnóstico debe conducir al diseño de medidas evaluables para prevenir los riesgos.	La ley señala que las acciones que se diseñen en la política deben ser evaluables en el tiempo en cuanto a su impacto, e incluir al menos las siguientes áreas: Formación, Información, Sensibilización, Capacitación, Especialización e Inducción (art. 3 inc. 2). Se sugiere fijar objetivos y alcances, medidas o acciones asociadas a plazos, con responsables claros, que sean evaluables mediante indicadores, en cada uno de los ámbitos o líneas de intervención del modelo (ver sección II).

Formación, docencia y planes curriculares	Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares.	Se recomienda fortalecer especialmente el ámbito de la formación y docencia, por su alto potencial transformador. Proyectar la incorporación de temáticas específicas de DDHH, VG y DG en planes curriculares ofrecidos por las IES, incluyendo la perspectiva de las masculinidades en el abordaje de las violencias. Se sugiere incorporar perspectiva de género y enfoque de DDHH y género en todo el quehacer formativo y docente, en los contenidos y prácticas educativas. Esto implica abordar especialmente la formación docente. Se sugiere considerar la formación general en temáticas de género y relaciones de género igualitarias (incluyendo DG, VG, AS y DDHH), así como formación específica sobre el enfoque de género aplicado a las distintas áreas del conocimiento impartidas, desarrolladas o investigadas, con énfasis en la prevención de violencias en la distintas profesiones o áreas técnicas.
Información	Actividades y campañas permanentes de información sobre DDHH, AS, VG, DG, sus causas, manifestaciones y consecuencias, consentimiento sexual, etc. Deber general de difundir las políticas, unidades e instrumentos (planes, protocolos, reglamentos) asociados al abordaje del AS, la VG y la DG al interior de la IES. Deber específico de difundir ampliamente las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas señaladas en los reglamentos de las IES entre el personal (docentes, administrativos/as y funcionarios/as) y el estudiantado (Obligación específica Art. 9*).	Se recomienda el diseño de actividades y campañas de información como medidas dirigidas a la totalidad de los y las integrantes de la comunidad educativa, que se relacionen con el componente transversal de comunicación. Se sugiere que tengan el objetivo de difundir la existencia y contenidos de las políticas, unidades e instrumentos asociados al abordaje del AS, la VG y la DG al interior de la IES. Es decir, comunicar sobre los mecanismos institucionales para abordar la problemática, y cuáles son (qué). Se recomienda desarrollar en canales de difusión e información diversos (soportes digitales, materiales, etc.), contenidos sencillos, y considerar focos generales (comunidad educativa completa, sistema educativo o comunidad en general) y específicos (grupos o estamentos, funciones, géneros, jerarquías, edades, nivel de alfabetización digital, etc.)

Sensibilización	Actividades y campañas permanentes de sensibilización sobre DDHH, AS, VG, DG, sus causas, manifestaciones y consecuencias, consentimiento sexual, etc.	Se sugiere definir las como medidas dirigidas a la totalidad de los y las integrantes de la comunidad educativa. Se recomiendan que tengan el objetivo de involucrar a sus integrantes con el sentido y propósito de la ley, y promover la reflexión crítica sobre la importancia de la igualdad de género erradicación al interior de la institución, en los espacios educativos, y para la sociedad toda (para qué). Se sugiere desarrollar en canales o formatos de difusión o información y de realización diversos (soportes digitales, materiales, actividades, talleres, etc.), contenidos y metodologías accesibles y didácticas/os, y considerar focos generales (comunidad educativa completa, sistema educativo o comunidad en general) y específicos (grupos o estamentos, funciones, géneros, jerarquías, edades, nivel de alfabetización digital, etc.) Se sugiere recordar la finalidad y propósito de la ley, que es establecer ambientes y espacios seguros y libres de acoso, violencia y discriminaciones de género, y desarrollar conceptos clave para comprender la problemática (ej. igualdad de género, derechos humanos y género, consentimiento sexual, relaciones sexo afectivas saludables, promoción del buen trato y relaciones igualitarias¹⁴, etc.)
Capacitación y Especialización	Programas permanentes de capacitación y especialización destinados a la totalidad del personal (autoridades, funcionarias/os, académicas/os, etc.) sobre DDHH, AS, VG, DG, y herramientas para su detección precoz y respuesta. Obligación de realizar actividades de perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal de las IES (docentes, administrativos/as y funcionarios/as), en las materias que trata la ley, en particular las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas (Obligación específica Art. 9*).	Se recomienda diseñarlas como medidas dirigidas a la totalidad del personal y trabajadoras/es de las IES (docentes, administrativos/as, funcionarios/as, y trabajadores/as en otras calidades) Se sugiere que su objetivo sea informar e involucrar al personal y trabajadoras/es de las IES con el sentido y propósito de la ley, promover la reflexión crítica sobre la importancia de la igualdad de género erradicación al interior de la institución y en los espacios educativos (para qué), y generar herramientas concretas para su detección y abordaje, en caso de ocurrir (cómo). Se recomienda recordar la finalidad y propósito de la ley y desarrollar conceptos clave para comprender la problemática (ej. igualdad de género, derechos humanos y género, consentimiento sexual, relaciones sexo afectivas saludables, promoción del buen trato y relaciones igualitarias, etc.). Se sugiere considerar formatos de realización diversos (soportes digitales, materiales, actividades, talleres, etc.), contenidos y metodologías accesibles y didácticas, y considerar focos generales (comunidad educativa completa, sistema educativo o comunidad en general) y específicos (grupos o estamentos, funciones, géneros, jerarquías, edades, nivel de alfabetización digital, etc.)

14 - Se sugiere el desarrollo de modelos o planes de promoción del buen trato y relaciones igualitarias, que apunten a la erradicación de la violencia de género y al establecimiento de relaciones positivas respetuosas y equitativas en la comunidad educativa (MINEDUC, 2016).

Inducción	Inclusión de políticas e instrumentos (planes, protocolos, reglamentos) sobre AS, VG y DG en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de las IES (Obligación general). Incorporación de la normativa interna sobre AS, VG, DG en todo tipo de contratos, convenios e instrumentos suscritos por las IES (contratos de trabajo, de prestación de servicios, convenios e instrumentos para actividades académicas, de investigación, de esparcimiento y recreación, entre otras) (Obligación específica Art. 9* - potencial infracción grave).	Se sugiere dirigirlos a la totalidad de quienes integran la comunidad educativa, en particular a aquellos que se incorporan a la IES, que se relacionan con el componente transversal de información y comunicación. Se sugiere recoger las recomendaciones realizadas en el ámbito de la Información, así como las realizadas en los ámbitos de Sensibilización, Capacitación y Especialización, pensando en su adaptación a personas nuevas en la institución. La ubicación en el contexto institucional puede ser fundamental. En los contratos, convenios e instrumentos se sugiere individualizar las normas adecuadamente y señalar el sitio web institucional en que se encuentran disponibles, y/o disponer entrega de copia impresa de la normativa, al momento de la firma¹⁵ Se recomienda recordar que el incumplimiento de esta incorporación de la normativa en contratos y convenios podría ser sancionado por la SES como infracción grave (Arts. 9 inciso 3º y 10 de la Ley).
------------------	---	--

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIA

Transversalizar la perspectiva de género se entiende como el proceso de “evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluida la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean una dimensión integral del diseño o elaboración, implementación o puesta en marcha, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género” (Naciones Unidas, 1997).

15 - La SES ha señalado que esta obligación de incorporación de la normativa en los contratos, convenios e instrumentos no solo rige para los nuevos instrumentos que se suscriban con posterioridad a la ley, sino que se deben revisar los contratos y convenios vigentes en las IES y modificarlos. En ese sentido, señala que es jurídicamente procedente incorporar, en el mismo instrumento o como anexo, una cláusula que señale que la Política integral en materia de AS, VG y DG, los Modelos y las normas asociadas (reglamentos, planes, protocolos institucionales) debidamente individualizadas, forman parte integrante de los contratos o convenios de la IES, por ende son vinculantes para ambas partes (SES, 2022).

Será relevante, por tanto, que las IES consideren la perspectiva de género y estas prevenciones, **en todo el quehacer institucional, y en todo el ciclo de implementación y gestión de las políticas de la Ley 21.369**. Considerar los impactos diferenciados en mujeres y hombres resultarán clave al formular, diseñar, planificar, ejecutar, monitorear y evaluar las acciones en el ámbito de la prevención (el Modelo de Prevención en todas sus etapas y componentes), y también para el abordaje cuando estas situaciones ya ocurren (el Modelo de Atención, Investigación y Sanción en todas sus etapas y componentes).

Recomendaciones para el modelo de investigación y sanción, y mecanismos de protección, reparación y apoyo a las personas afectadas

Sobre el modelo que deben implementar las IES para actuar luego de que han ocurrido situaciones de AS, VG Y DG, la ley lo denomina indistintamente “modelo de sanción”, “modelo de investigación y sanción” y “modelo de investigación y sanción y de protección y reparación”. En sus contenidos, refiere tanto a las características y requisitos que deben cumplir los procedimientos y normas sobre investigación y sanción de estas conductas, como a las características de los mecanismos de apoyo, protección y reparación que se deben activar en favor de las personas afectadas o víctimas de estas situaciones, apareciendo **la no revictimización como un principio transversal y fundamental de este modelo, y de los procedimientos de denuncia e investigación**.

En relación con lo anterior, se sugiere distinguir dos ámbitos de acción en este modelo, que se despliegan en simultáneo, aunque suelen estar íntimamente relacionados: **Ámbito de la Atención y/o Apoyo, Protección y Reparación (A-P-R) a las personas afectadas por situaciones de AS, VG y DG y el Ámbito de la Investigación y Sanción (I-S) de las conductas de AS, VG y DG**.

Sobre el primer ámbito, si bien la ley no se refiere de forma expresa a una unidad u organismo encargado específicamente de las labores de la **atención de las necesidades de las personas afectadas**, estas son variadas y específicas, pudiendo destacarse las de: información, apoyo o acogida, acompañamiento, asesoría, protección y reparación. Por lo mismo, se recomienda formular **dispositivos y mecanismos de atención y reparación, de forma separada y/o diferenciada de los dispositivos, mecanismos y procedimientos de investigación y sanción** (o al menos con alguna/s medida/s de separación de ámbitos), **y fortalecer de manera relevante el componente de atención a las personas afectadas del modelo**, por su rol en el acompañamiento, contención y prevención de la revictimización de las personas que han vivido estas situaciones.

Cabe recordar que los procedimientos de investigación y sanción suelen llevar cierto tiempo; sin perjuicio de los deberes de celeridad y de la eficiencia con que sean desarrollados, los procedimientos disciplinarios constan de diversas etapas para ser válidos y respetar garantías mínimas, por lo cual no suelen resolverse en periodos de días ni semanas (sino más bien en meses). Para prevenir la revictimización por el hecho de participar de ellos, los espacios de atención y/o acompañamiento cumplen un rol fundamental, en la información y detección de necesidades concretas de las personas afectadas, antes del proceso de denuncia, a lo largo de las investigaciones, después de las mismas; o incluso si no se desarrolla un proceso de denuncia formal. Pueden coadyuvar a **detectar necesidades de información, derivación, medidas de apoyo, protección y reparación**, sea que se gestionen en la misma unidad que realiza la investigación y/o sanción, o en otras unidades, internas o externas a las IES.

Además, dotar de realce a los espacios de atención, y no solo a los mecanismos de investigación y sanción, contribuye a **quitar el foco exclusivamente en lo procedimental, jurídico y punitivo**, abriendo nuevas posibilidades de **reparación individual y comunitaria, esenciales para una comunidad educativa**.

A continuación, se desarrollan recomendaciones para la implementación del Modelo exigido por la ley, en estos dos ámbitos.

MODELO INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN		
Componentes	De acuerdo con la Ley 21.369, la IES deben contar con:	Sugerencias para la implementación
Diagnóstico	No contempla	Si bien la ley no prevé diagnóstico específico para el ámbito de la Atención, Investigación y Sanción (sino de los riesgos de ocurrencia de conductas de AS, VG y DG), se sugiere formular el Modelo teniendo en cuenta los datos e información disponible sobre la ocurrencia y características de estas situaciones en cada IES en concreto, y la caracterización de las personas afectadas y responsables. Asimismo, se sugiere tener en cuenta el número de personas integrantes de la comunidad educativa, diferenciadas o caracterizadas según sexo y/o género y tipo de grupo, funciones o estamento de pertenencia, así como la información disponible respecto del número y tipo de denuncias (si fuere aplicable) recibidas en la IES por este tipo de situaciones, a la hora de diseñar e implementar el Modelo.
No revictimización	Prohibición de revictimización como principio de procedimientos de denuncia, investigación y determinación (Art. 6 letra a). Obligación específica de evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación. Obligación específica de proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.	En virtud de este principio, se sugiere considerar instancias de consulta de la opinión y/o y verificación del consentimiento de las personas afectadas en todos los ámbitos del modelo y etapas de los procesos. Se sugiere prevenir, evitar y derechamente prohibir instancias de contacto directo (personal o virtual) entre la persona señalada como afectada y la persona señalada como responsable, en todos los ámbitos del funcionamiento de este Modelo. Preferir, por ej., atención en espacios y/o fechas diversas, instancias de comparecencia separadas, etc. La ley (artículo 4º) sugiere realizar preferentemente entrevistas videograbadas, a la vez que promueve el principio de no revictimización (Art. 6 letra a) y la evitación de su exposición reiterada e injustificada a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos investigados (Art. 4º). En virtud de lo anterior, se sugiere que la videograbación, de ser utilizada, sea mediada por el consentimiento de la persona afectada, acorde a este principio, tomando en cuenta resguardos suficientes de confidencialidad y seguridad de la información, en conformidad con la normativa de protección de datos personales.

NO REVICTIMIZACIÓN, ENFOQUE DE DERECHOS Y GÉNERO

Los enfoques de género y de derechos humanos prestan atención consciente y sistemática a los derechos humanos, y la evaluación de las implicancias para las mujeres y los hombres de las medidas y acciones que se planifiquen, en todas las áreas y niveles (Naciones Unidas, 1997), cuestión que cobra particular importancia cuando estas acciones y medidas se adoptan respecto de personas que señalan haber sido violentadas, discriminadas o vulneradas en sus derechos (“víctimas”). Para promover el ejercicio de sus derechos, y no profundizar la situación de vulneración, se vuelve relevante **la participación o actoría** de dichas personas, y la consideración en todo momento de sus **necesidades, preocupaciones y experiencias**. **En virtud de ello, se sugiere que, al momento de implementar el modelo de investigación y sanción, y cada una de las acciones de investigación y sanción, apoyo o atención, protección y reparación**, las IES puedan tener en cuenta las necesidades, preocupaciones y experiencias de quienes ven afectados sus derechos en los hechos, y de quienes pueden ver y/o viven prevalentemente este tipo de violencias y desigualdades: **las personas afectadas o víctimas, y las mujeres, diversidades o disidencias de género**. Por ello, cobra importancia su **adecuada información** y la consulta de su **opinión y/o consentimiento**, idealmente en forma previa a la adopción de decisiones que les involucren.

No revictimización e improcedencia de acuerdos: El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará (MESECVI) ha recomendado reiterada y enfáticamente a los Estados Parte la prohibición del uso de métodos de conciliación, mediación y otras formas de resolución extrajudicial (como el principio de oportunidad), en todo tipo de casos de violencia contra las mujeres, en la legislación y distintas instancias judiciales a nivel nacional. Si bien estas recomendaciones se dirigen a los Estados y su legislación nacional, diversos organismos internacionales, como la Organización Panamericana de la Salud (OPS), y el CEVI (Comité de Expertas en Violencia) del MESECVI, han sosteniendo la necesidad de **eliminar la práctica de la mediación o conciliación en los casos de violencia de género de manera general, dado que la mediación o conciliación opera frecuentemente en contra de las mujeres que son víctimas de violencia, porque no existen -en dichos casos- condiciones de igualdad para participar de una negociación equitativa y llegar a un acuerdo justo**, siendo frecuente que exista temor en las víctimas, coerción por parte del agresor, o presiones comunitarias o íntimas para aceptar ese tipo de formas de resolución de conflictos (MESECVI, 2015).

Atendido que esta lógica resulta aplicable a situaciones de violencia de género que ocurren en cualquier contexto, incluidos los educativos e institucionales, se recomienda tener en cuenta estas consideraciones, y las posibles condiciones de desigualdad a que pueden estar expuestas las personas afectadas, a la hora de decidir si se prohíbe, limita o permite, y bajo qué condiciones, las instancias de resolución alternativa de conflictos en este tipo de casos, y cómo se resguarda de la mejor forma el principio de no revictimización, como deber de las IES.

No revictimización y reparación: Se sugiere realizar un desarrollo informado y coordinado de este ámbito con el resto de las instituciones del Sistema de Educación Superior a nivel nacional, al ser un ámbito con menor nivel de desarrollo en las IES en general, y de particular relevancia para la no revictimización.

MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN Y MECANISMOS DE APOYO		
Ámbito de Mecanismos de Apoyo a las personas afectadas		
Componentes	De acuerdo con la Ley 21.369, la IES deben contar con:	Sugerencias para la implementación
Mecanismos de Atención, Asesoría y Acompañamiento	Establecer espacios de Atención, Asesoría, Acompañamiento y/o Primera Acogida institucional	Se recomienda implementar y enfatizar en la difusión sobre la existencia de espacios de Atención, Acompañamiento y/o Primera Acogida institucional, y sobre cómo recurrir a ellos. Considerar, en lo posible, establecer espacios de atención y/o primera acogida a nivel central, pero también a nivel local en caso de instituciones con alto número de integrantes o diversidad de espacios de funcionamiento. Se sugiere que los dispositivos o personas encargadas de las labores de atención, asesoría y acompañamiento de las personas afectadas funcionen en unidades y/o espacios separados, o sean ejecutadas por personas distintas de quienes se encargan de llevar adelante los procedimientos de investigación y sanción en un caso concreto. Ello con el fin prevenir interferencias en el rol y detección de necesidades de las personas afectadas, que no coinciden con el rol de objetividad propio de las personas que llevan adelante las investigaciones y deciden las sanciones. Se recomienda establecer planes o modelos específicos y diferenciados de atención, incluir el ámbito psicológico y médico, la recepción de denuncias, derivación si corresponde, y definiciones del proceso de investigación (MINEDUC, 2016, P.24).

Medidas de apoyo (atención y/o derivación)	Adoptar medidas dirigidas a proteger a las víctimas de AS, VG, DG, y a minimizar los impactos de las conductas vividas, mediante mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.	En virtud del principio de no revictimización, se sugiere considerar instancias de consulta de la opinión y/o verificación del consentimiento de las personas afectadas sobre las medidas concretas de apoyo a aplicar, de forma previa a su adopción. Considerar que las personas tienen necesidades y tiempos diversos, por lo cual se requiere un monitoreo periódico de las necesidades de apoyo, y la derivación debe ser siempre informada y voluntaria. Se sugiere considerar dentro de los mecanismos de apoyo, la entrega de información clara y completa sobre cursos de acción posibles, incluida la posibilidad de no denunciar, la denuncia interna en la IES y/o la denuncia de faltas o delitos u otras acciones ante la justicia nacional (información general y jurídica); el acceso a servicios que cubran la salud integral de la persona (física, psicológica y/o social); el acceso a asesoría jurídica. Se sugiere considerar que estos servicios se pueden proveer de forma directa y gratuita por las IES, o bien realizar acciones de vinculación y coordinación con programas e instituciones externas, públicas o privadas. Se sugiere considerar las capacidades instaladas en la institución, además de articular con la red pública o instituciones privadas especializadas en las temáticas.
Medidas de protección	Adoptar medidas dirigidas a proteger a las víctimas de AS, VG, DG, y a minimizar los impactos de las conductas vividas durante la investigación. Se proponen, de modo ejemplar, medidas como: suspensión de funciones, prohibición de contacto, adecuaciones laborales o curriculares, entre otras.	En virtud del principio de no revictimización, se sugiere considerar instancias de consulta de la opinión y/o verificación del consentimiento de las víctimas o personas afectadas sobre las medidas concretas protección a aplicar, de forma previa a su adopción. En virtud del mismo principio, se sugiere establecer medidas que minimicen el impacto en las actividades estudiantiles o laborales las víctimas o personas afectadas, como la aplicación preferente de medidas de protección que incidan sobre las actividades del/ la presunto/a responsable (y no de la persona afectada), como lo disponen protocolos vigentes de IES.

Medidas de reparación	Adoptar medidas dirigidas a reparar a las víctimas de AS, VG, DG, y a minimizar los impactos de las conductas vividas.	La reparación es uno de los objetivos expresos de las políticas integrales de la ley y del modelo de atención, investigación y sanción. Se recomienda considerar la reparación como un proceso, que no se agota en una sola etapa o momento, que puede comprender diversas acciones, y que se recomienda considerar como centrado en la víctima o persona directamente afectada, para mitigar los efectos y consecuencias de la situación de AS, VG y DG vivida, y/o en la comunidad educativa en general. Se recomienda a las IES recordar que la reparación es una obligación institucional, y no una obligación particular o privada de la persona responsable, como parte de la institucionalización de estas políticas (sin perjuicio que aquella pudiera participar de los procesos reparatorios, en forma regulada y con debido resguardo de la persona afectada). En virtud del principio de no revictimización, se sugiere considerar instancias de consulta de la opinión y/o verificación del consentimiento de las víctimas o personas afectadas sobre las medidas concretas reparación a aplicar, de forma previa a su adopción. MINEDUC recomienda incluir el diseño y aplicación de mecanismos correctivos (MINEDUC, 2016), vinculados con la no repetición de estas conductas en o por parte de integrantes de las IES, o por personas relacionadas a ellas.
------------------------------	---	--

Ámbito de la Investigación y Sanción de las conductas de AS, VG y DG		
Componentes	De acuerdo con la Ley 21.369, la IES deben contar con:	Sugerencias para la implementación
Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación AS, VG, DG.	Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.	Enfatizar en la difusión de los mecanismos e instancias en que se puede realizar la denuncia formal, para activar los procedimientos de investigación y sanción, y sobre cómo recurrir a ellos/as. Se recomienda adicionalmente, referir si existen instancias de Atención, Asesoría y/o Acompañamiento para formular esa denuncia o decidir si denunciar (o no), y requerir apoyos que excedan el procedimiento de investigación. Reforzar la voluntariedad de la denuncia y la verificación del consentimiento o información de la persona afectada respecto de su presentación, así como corroborar que tenga información clara y completa respecto de qué implica la activación de los procedimientos de investigación, y de sus derechos en ellos. Se sugiere prohibir o evitar (o de permitirse, regular, evaluar y realizar seguimiento periódico) mecanismos o instancias de registro informal de relatos o situaciones de AS-VG-DG ("constancias", "acuerdos informales", etc.). Ello sin perjuicio de la confidencialidad y reserva de los espacios de atención. Establecer obligaciones y mecanismos de registro de todas las denuncias presentadas, y mecanismos para centralizar la información al respecto, independiente del pronunciamiento jurídico o procedimental que se realice al respecto (ej. desestimación de la denuncia o de la investigación, que puede ocurrir por motivos diversos, como la prescripción de los hechos o la falta de competencias, y no necesariamente la falta de seriedad de la denuncia o no ocurrencia de los hechos).
Órganos con competencia especial con independencia, personal capacitado, recursos humanos y presupuestarios	Debe estar integrada por personal con formación o capacitación en derechos humanos y perspectiva de género.	Se hace presente que el saber requerido en estas temáticas es específicamente en perspectiva de género y derechos humanos, en combinación, y/o en temáticas de violencia y discriminación de género en particular desde enfoques de derechos humanos; siendo fundamental la formación en conjunto con la experiencia práctica en temáticas de género, violencias de género, discriminaciones de género, o igualdad de género en general o en contextos educativos.

Definición de conductas constitutivas AS, VG y DG, sanciones y circunstancias atenuantes o agravantes.	Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas. En su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados. Determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad. Posibilidad de establecer medidas, prohibiciones y sanciones adicionales a las expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales.	Se sugiere que los instrumentos que consideren procedimientos disciplinarios, o al menos protocolos o mecanismos de actuación (en caso de no poder iniciar procesos disciplinarios internos), para todo el abanico o posibilidades de relaciones que se pueden dar dentro de las comunidades educativas de las IES y no solo las más formales, obvias o clásicas, que son las que suelen estar en la norma. Considerar que pueden entrar en contacto con las IES y sus comunidades personas con o sin vínculo formal con las IES, incluso terceros externos no relacionados con ellas, y será importante prever una respuesta o reacción institucional en esos casos. Se sugiere priorizar el tipo de actividad en que ocurren los hechos, y en particular, quienes “organizan o desarrollan” dichas actividades, para fijar o delimitar la competencia. Se vuelve fundamental considerar si los hechos afectan de alguna manera las actividades o los fines de las IES (“especialmente”), y buscar una interpretación acorde a los instrumentos normativos revisados en el marco normativo de este documento. En este sentido, se propone una interpretación finalista, que considere si las actividades en el marco de las cuales ocurren los hechos de AS-VG-DG, alteran el desempeño de la persona en la IES, o bien se relacionan con el respeto a la dignidad y derechos humanos, que es uno de los principios orientadores y fines de las labores desarrolladas por las IES.
Medidas para garantizar el conocimiento del modelo y procedimientos	Difundir adecuadamente la normativa interna sobre AS, VG, DG. Obligación de realizar actividades de perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal de las IES (docentes, administrativos/as y funcionarios/as) sobre las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas (Obligación específica Art. 9*).	Se sugiere realizar todos los esfuerzos para difundir adecuadamente la normativa interna sobre AS, VG, DG, considerando a todas las y los integrantes de la comunidad educativa, de todos los estamentos y roles, pudiendo generar actividades o insumos generales y también focalizados en distintos estamentos. Se sugiere mantener normativa interna disponible en sitio web institucional publicada y disponible de forma permanente; se sugiere realizar en un lugar visible de los sitios web institucionales, por medio de “Banners” u otras herramientas visuales que den realce y visibilidad a estos contenidos. Se recomienda, sobre las actividades de perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal de las IES en materia de obligaciones, prohibiciones y sanciones internas, cabe aplicar las recomendaciones señaladas en el Modelo de Prevención para el ámbito de Capacitación.

Medidas para el tratamiento reservado de la denuncia y para asegurar el desarrollo y avance de la investigación. Garantías de acceso a las piezas de la investigación, la realización de alegaciones o descargos y aporte de pruebas	Medidas que aseguren que las investigaciones se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas.	Se sugiere relacionar estas disposiciones con el principio de no revictimización de los procedimientos de denuncia, investigación y determinación de conductas de AS, VG y DG (Art. 6 letra a), siendo relevante promover las acciones que sean necesarias para que las denuncias sean investigadas y lleven a un cierre del proceso en plazos razonables.
	Medidas compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos. Garantías de acceso a las piezas de la investigación desde determinada etapa, y para la realización de alegaciones o descargos y aporte de pruebas por ambas partes.	Se sugiere relacionar estas disposiciones con el principio de no revictimización de los procedimientos de denuncia, investigación y determinación de conductas de AS, VG y DG (Art. 6 letra a). Se sugiere considerar que tanto la reserva de la denuncia (respecto de terceros no intervinientes en el proceso), el acceso a las piezas de la investigación desde determinada etapa (acceso total a las piezas de investigación para las personas intervinientes desde la conclusión de diligencias indagatorias, formulación de cargos y/o notificación de conductas imputadas), las garantías de realización de alegaciones o descargos y de aportar pruebas (por parte de las personas intervinientes y en equilibrio de derechos y posibilidades de intervención), y la celeridad de las investigaciones, son disposiciones que se relacionan con la experiencia y derechos de las personas responsables y afectadas en los procedimientos. Se sugiere regular de forma interna e interpretar estas disposiciones considerando la igualdad de derechos y el equilibrio en las posibilidades de intervención a ambas partes (parte denunciante y denunciada), y actuar de acuerdo al principio de no revictimización de las personas afectadas, consagrado en la ley.

c) Desafíos para la Educación Superior

A partir de septiembre 2022 se vuelven obligatorios los requisitos establecidos en la ley 21.369, tanto para la acreditación institucional como para la fiscalización de las obligaciones. Sin embargo, con esta exigencia legal se inicia un proceso de transformación de las Instituciones de Educación Superior en Chile, con miras a erradicar las violencias de género dentro de sus comunidades educativas. El primer paso para su erradicación es reconocer que las violencias existen dentro de las instituciones, siendo un reflejo de un problema social estructural, y generar capacidades institucionales para reconocerlas y enfrentarlas es parte del proceso que se espera pueda facilitar estas políticas integrales.

Reconocer las violencias de género, su complejidad y alcance, es el comienzo de un abordaje institucional integral que oriente las acciones de prevención y la promoción de relaciones igualitarias y respetuosas dentro de las comunidades educativas. Abordar los conflictos, generando aprendizajes institucionales dentro de las comunidades ante su ocurrencia es otro de los desafíos que surgen con la implementación de las políticas integrales. Esto implica comprender que la transformación y prevención comienza en las interacciones cotidianas, en las prácticas pedagógicas y en el reconocimiento de la necesidad de una perspectiva de género que oriente la acción educativa en la educación terciaria, universitaria y técnico profesional. También implica comprender que los procesos de reparación comienzan con la atención y apoyo a víctimas, y también involucran la reparación comunitaria, toda vez que la violencia impacta a nivel institucional a todas las personas que le integran y hacen responsables a las instituciones en su conjunto. Por lo tanto, las IES están llamadas integralmente a prevenir o enfrentar el acoso sexual, las violencias y discriminaciones de género en el ámbito de la educación superior, asegurando de esta forma una educación igualitaria y de calidad para todas las personas que integran sus comunidades educativas.

Modelo Caleidoscopio del CRUCH

Elaborado y coordinado por el Eje de Erradicación de Violencia de Género de la Comisión de Igualdad Género del Consejo de Rectores y Rectoras de las Universidades Chilenas (CRUCH), es resultado del trabajo conjunto de los equipos de género de las Universidades del CRUCH durante los años 2019-2021, con el objeto de colaborar en el abordaje y erradicación de todas las formas de violencia de género al interior de las IES pertenecientes a dicho Consejo (CRUCH, 2022).

Si bien su origen y foco está en las instituciones pertenecientes al CRUCH, contiene orientaciones útiles para todas las IES, en especial las del Subsistema universitaria, y es un insumo útil ante el incipiente desarrollo conceptual y de políticas de las violencias de género en contextos educativos a nivel nacional y regional. El Modelo se define como “una guía abierta, una propuesta que pretende ser un aporte para la planificación e implementación de acciones y medidas concretas orientadas a la erradicación de la violencia de género (...) una orientación para ordenar, parcialmente, y visibilizar dimensiones de las intervenciones psico-socio-jurídicas y educativas que atañen a la respuesta institucional de las distintas universidades del país y, como tal, puede, y debe, ser adaptado a cada realidad particular” (CRUCH, 2022).

Este modelo reconoce la violencia de género como una problemática de vulneración de derechos humanos, que se sostiene en el entrecruce de los planos estructural, cultural y directo, y plantea la necesidad de una intervención integral para el abordaje de la violencia de género, con acciones en distintos niveles de intervención, y con líneas de intervención comunes para el abordaje de la violencia de género, y de una respuesta institucional con ciertos aspectos transversales (redes y articulación intersectorial, comunicación y género, cuidado de equipos), desde los enfoques de derechos humanos, de interseccionalidad y de género. “Esta propuesta se inspira en los movimientos y diversidad de imágenes que nos ofrece un caleidoscopio, que al girar expone distintas posibilidades en base a combinaciones de elementos como la luz, piezas de colores, espejos, entre otras” (CRUCH, 2022).

Para profundizar en los temas de esta sección, sugerimos los siguientes recursos:

Sistema ESUP general:

CNED (2020). Lineamientos para la incorporación de protocolos para la prevención, atención y sanción de la discriminación, violencia sexual y/o de género en instituciones de educación superior bajo la supervisión del CNED.

Subsistema técnico profesional:

[MINEDUC \(2019\). Protocolos de actuación frente al acoso sexual en Educación Técnico Profesional: Sugerencias para su elaboración](#)

Subsistema universitario:

[MINEDUC \(2016\). Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior: Sugerencias para su elaboración](#)

[Comisión de Igualdad de Género CRUCH - Eje de Erradicación de la Violencia de Género \(2022\). Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario](#)

Bibliografía

Biblioteca del Congreso Nacional (2021). Historia de la ley N°21.369.

<https://www.bcn.cl/historiadelailey/nc/historia-de-la-ley/7909/>

Boletín N°11077-07, Proyecto de Ley: Sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (2007), Mensaje de 05 de enero de 2017 (Segundo trámite constitucional).

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=11592&prm-Boletin=11077-07>

Centro de Justicia Educacional (2017). ¿Por qué justicia educacional? (Recurso web). Pontificia Universidad Católica de Chile, 2017. Recuperado de:

<https://centrojusticiaeducacional.uc.cl/centro/porquejusticia/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). Compromiso de Santiago, Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017). Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/files-47>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina, I Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional Sobre Desarrollo Social, Naciones Unidas. Recuperado de

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf

Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (2022). Modelo Caleidoscopio: Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario, Comisión de Igualdad de Género, Eje de Erradicación de la Violencia de Género. Recuperado de:

<https://www.consejodirectores.cl/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Caleidoscopio-26abril.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009) Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México, Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas). Párr. 228.

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2009) Caso Ríos y otros Vs. Venezuela, de 28 de enero de 2009 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). Párrs. 279 y 280.

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_194_esp.pdf

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2006). Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú (Fondo, Reparaciones y Costas). Sentencia de 25 de noviembre de 2006.

https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_160_esp.pdf

DFL 1 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, Diario Oficial, 16 de enero de 2003 (última versión 02 de agosto de 2022).

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2022-08-02&idParte=>

DFL 29 Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo, Diario Oficial, 16 de marzo de 2005 (última versión 12 de febrero de 2022).

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392>

Galtung, Johan (1994). Human rights in another key. Cambridge: Polity press.

Gherardi, Natalia (2016). Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombres y visibilizar, Serie Asuntos de Género N° 141, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas. Recuperado de:

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40754>

Gago, Verónica (2019). La potencia feminista: O el deseo de cambiarlo todo, Editorial Traficantes de Sueños.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos (2008). Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos. Recuperado de:

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/25753.pdf>

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2022). El derecho a la educación superior: una perspectiva de justicia social. Recuperado de:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382285?posInSet=2&queryId=N-e145b060-6008-4936-8e43-e6a642ed320a>

Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2021). Mujeres en la Educación Superior: ¿La ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género? Recuperado de:

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377183.locale=es>

La Parra, Daniel y Tortosa, José María (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. En: Documentación Social 131, Grupo de Estudios de Paz y Desarrollo (GEPYD), Alicante: Universidad de Alicante.

Ley N° 20.609 Establece medidas contra la discriminación Diario Oficial, 24 de julio de 2012. Recuperado de:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092&idParte=9282757&idVersion=2022-05-07>

Ley N° 21.091 Sobre Educación Superior, Diario Oficial, 29 de mayo de 2018. Recuperado de:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991&idParte=9917404>

Ley N° 21.094 Sobre Universidades Estatales, Diario Oficial, 05 de junio de 2018. Recuperado de:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1119253&idParte=9920281&idVersion=2021-06-04>

Ley N° 21.120 Reconoce y da protección al Derecho a la Identidad de Género. Diario Oficial, 05 de junio de 2018. Recuperado de:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1126480&idVersion=2022-03-10&idParte=9974934>

Ley N° 21.153 Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos, Diario Oficial, 03 de mayo de 2019. Recuperado de:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1131140&idParte=10019818&idVersion=2019-05-03>

Ley N° 21.212 Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley N° 18.216 en materia de tipificación del femicidio, Diario Oficial, 03 de marzo de 2020 Recuperado de:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143040>

Ley N° 21.369 Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, Diario Oficial, 15 de septiembre de 2021 Recuperado de:

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1165023>

Martínez, Agustín (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. Política y cultura, (46), 7-31.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará (2014a). Segundo informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI. Recuperado de:

<http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/mesecvi-segundoinforme seguimiento-es.pdf>

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará (2014b). Declaración sobre la Violencia contra las Mujeres, Niñas y Adolescentes y sus Derechos Sexuales y Reproductivos.

<http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/cevi11-declaration-es.pdf>

Ministerio de Educación (2016) Protocolos contra el acoso sexual en educación superior: Sugerencias para su elaboración.

<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG) (2018). Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018 – 2030. División de Políticas de Igualdad. Recuperado de:

<https://oig.cepal.org/sites/default/files/plan-nacional-igualdad-2018-2030.pdf>

Moyano Dávila, Cristina (Ed.). 2020. Justicia educacional: Desafíos para las ideas, las instituciones y las prácticas en la educación chilena. Universidad Alberto Hurtado, 2020.

Naciones Unidas, ECOSOC (1997) Resolución del Consejo Económico y Social de la ONU 1997/2: Conclusiones Acordadas, 18 de julio de 1997, 1997/2, Recuperado de:

<https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>

Naciones Unidas, Comité CEDAW (2017a). Recomendación general N°35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer. Recuperado de:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>

Naciones Unidas, Comité CEDAW (2017b). Recomendación general N°36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación. Recuperado de:

<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-36-2017-right-girls-and>

Naciones Unidas (2015). Agenda 2030 para el desarrollo sostenible.

Naciones Unidas, Comité CEDAW (2010). Recomendación general N° 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Naciones Unidas (2006). Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género (Principios de Yogyakarta). Recuperado de:
<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

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)

Naciones Unidas (1997). Informe de la Relatora Especial, Sra. Radhika Coomaraswamy sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias. (E/CN.4/1997/4), 12 de febrero de 1997. Recuperado de:
<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G97/104/25/PDF/G9710425.pdf?OpenElement>

Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Resolución N°48/104 de la Asamblea General.

Naciones Unidas, Comité CEDAW (1992) Recomendación general N°19, La violencia contra la mujer.

Naciones Unidas (1989). Recomendación General N° 12 La Violencia contra la mujer.

Naciones Unidas (1979). Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Organización de Estados Americanos - OEA (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará".

O'Donnell, Daniel (2007). Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Normativa, jurisprudencia y doctrina de los sistemas universal e interamericano, 2da edición, ACNUDH Oficina Regional para América Latina y El Caribe, Santiago de Chile, abril 2007.

ONU Mujeres (2021). Glosario de Igualdad de Género (Recurso web).

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150>

Organización de Estados Americanos (OEA). 1994. Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, o Convención de Belém do Pará. Ratificada por Chile y vigente desde 1998.

Segato, Rita (2003). Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos, Prometeo Libros.

Superintendencia de Educación Superior (2022). Oficio Circular N° 1 de 08 de julio de 2022, Da respuesta a las dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley N° 21.369.

https://sesuperior.cl/wp-content/uploads/2022/07/Circular-N1_2022.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO (2015). Aprender sin miedo: Prevenir la violencia de género en el entorno escolar y luchar contra ella. Recuperado de:

https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232369_spa

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura – UNESCO (2022). Beyond Limits. New Ways to Reinvent Higher Education. Working document for the World Higher Education Conference. 18-20 May 2022.

Universidad de Chile (2020). Protocolo Fácil 2.0 (Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria), Dirección de Igualdad de Género (DIGEN).

Universidad de Chile (2019). Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria, Texto normativo, Dirección de Igualdad de Género (DIGEN).

Universidad de Chile (2018). Anales de la U. de Chile: Mujeres Insurrectas, Revista Anales N°14/2018: serie 7.

ANEXO 1: Resumen de conceptos en el marco normativo internacional y nacional

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO				
Marco	Concepto	Instrumento/Fuente	Definición	Ideas claves
Internacional	Discriminación contra la mujer	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.	Direccionalidad hacia niñas, adolescentes y mujeres. Objetivo o resultado.
	Discriminación contra la mujer	Recomendación general 25 del Comité CEDAW (2004), referente a medidas especiales de carácter temporal. No convencional.	La mujer ha sido y sigue siendo objeto de diversas formas de discriminación por el hecho de ser mujer. Las mujeres pertenecientes a algunos grupos, además de sufrir discriminación por el hecho de ser mujeres, también pueden ser objeto de múltiples formas de discriminación por otras razones... discriminación múltiple contra la mujer.	Discriminaciones múltiples (interseccionalidad) Direccionalidad hacia niñas, adolescentes y mujeres.
	Discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género	Principios de Yogyakarta (2006), principio 2 No convencional.	- toda distinción, exclusión, restricción o preferencia - basada en la orientación sexual o la identidad de género - que tenga por objeto o por resultado - la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales - puede verse y (...) se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género, raza, edad, religión, discapacidad, estado de salud y condición económica.	- Discriminaciones múltiples (Interseccionalidad)

Nacional	Derecho a la Identidad de género / Expresión de género	Ley 21.120, Reconoce y da protección a la Identidad de Género (2018), Arts. 1º y 4º.	Identidad de género: 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.” 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”.	Identidad y expresión de género.
	Discriminación arbitraria (por motivos de sexo o género)	Ley 20.609 Establece medidas contra la discriminación (2012)	Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable efectuada por agentes del Estado o particulares que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos (...) en particular cuando se funden en motivos tales como (...) el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, (...) la apariencia personal (...)	Coincidente con marco internacional.

VIOLENCIA DE GÉNERO				
Marco	Concepto	Instrumento/Fuente	Definición	Ideas claves
Internacional	Violencia contra las mujeres (por razón de género)	Convención de Belém do Pará (1994). Arts. 1º y 2º.	Art. 1º: - acción o conducta basada en su género - causa daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico	- Física / Sexual (ej. acoso sexual, violación, etc.) / Psicológica / Otras...
	Derecho a una vida libre de violencias	Internacional. Ratificada por Chile y vigente (1998).	Art. 2º: - incluye la violencia física, sexual y psicológica - espacios: en el ámbito público (comunidad, trabajo, instituciones educativas, establecimientos de salud, etc.) o privado (familia, unidad doméstica, relación interpersonal) - por agentes del estado o cualquier persona	- Pública / Privada - Cualquier persona / Estado o sus agentes - Direccionalidad hacia niñas, adolescentes y mujeres - Enfoque de derechos
	Violencia contra la mujer (por razón de género)	Asamblea general NU, Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Resolución 48/104 (1993). Arts. 1º y 2º.	- acto de violencia - basado en la pertenencia al sexo femenino - que tenga o pueda tener como resultado daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer - tanto en la vida pública como en la vida privada - espacios (familia, comunidad, trabajo, instituciones educativas, otros lugares) o dondequiera que ocurra - perpetrada o tolerada por el Estado	- Física / Sexual / Psicológica - Pública / Privada - Direccionalidad hacia niñas, adolescentes y mujeres - Enfoque de derechos (vulneración de derechos humanos) - Causa, manifestación y consecuencia de desigualdad
	Violencia contra la mujer (basada en el sexo)	Comité CEDAW. RG N.19 (1992), La violencia contra la mujer. Internacional. No convencional.	- forma de discriminación - impide goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre - violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada - incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad	- VCM como vulneración de derechos humanos. Forma de discriminación. - Dirigida a afectar o afecta como consecuencia - Direccionalidad hacia niñas, adolescentes y mujeres
	Violencia por razón de género contra la mujer	Comité CEDAW, RG N.35 (2017), sobre la violencia por razón de género contra la mujer. No convencional.	- causas y efectos relacionados con el género - discriminación contra la mujer la incluye - uno de los medios sociales, políticos y económicos a través de los cuales se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y sus papeles estereotipados - una violación de derechos humanos y un grave obstáculo para la igualdad sustantiva y el disfrute de derechos y libertades - Obligaciones y responsabilidades de los Estados: Medidas legislativas, Prevención, Protección, Enjuiciamiento y castigo, Reparaciones, Coordinación, vigilancia y datos, Cooperación, etc,	- VCM como vulneración de derechos humanos - Enfoque de derechos - Forma de discriminación - Causa, manifestación y consecuencia de desigualdad - Perpetúa posición subordinada y estereotipos

Nacional	Violencia integral en contra de las mujeres	Proyecto de Ley (Boletín: 11077-07), Sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (presentado en 2007, en Congreso).	- Busca garantizar y consagrar derecho humano desde una perspectiva integral - Considera diversos tipos de violencia: física, psicológica, sexual, económica, simbólica, institucional, etc... - Multicausalidad, diversidad de contextos, públicos objetivos, roles institucionales, entre otros.	- Enfoque de derechos - Integralidad - Multicausalidad - Amplitud
	Razón de género	Ley 21.212, modifica tipificación del femicidio (2020)	“Se considerará que existe razón de género...en alguna de las siguientes circunstancias”: 1.- Consecuencia de la negativa a establecer una relación de carácter sentimental o sexual. 2.- Consecuencia de que la víctima ejerza o haya ejercido la prostitución, u otra ocupación u oficio de carácter sexual. 3.- Tras haber ejercido cualquier forma de violencia sexual contra la víctima. 4.- Con motivo de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la víctima. 5.- En cualquier tipo de situación en la que se den circunstancias de manifiesta subordinación por las relaciones desiguales de poder entre el agresor y la víctima, o motivada por una evidente intención de discriminación.	- Enfoque de derechos - Multicausalidad - Amplitud

ACOSO SEXUAL				
Marco	Concepto	Instrumento/ Fuente	Definición	Ideas claves
Internacional	Acoso sexual	Comisión de DDHH NU, Informe Relatora Especial VCM, Párrs. 44-70 (1997). Internacional. No convencional.	Acoso sexual mediante la creación de un entorno laboral hostil que puede incluir: 1) discusión de actividades sexuales; 2) contactos físicos innecesarios; 3) utilización de términos humillantes o fuera de lugar; 4) realización de gestos indecorosos; 5) concesión de ventajas laborales a quienes consenten en participar en actividades sexuales; y 6) utilización de un lenguaje crudo u ofensivo, e incluso la exhibición de material pornográfico	- Definición amplia - Expresiones concretas y amplias
	Acoso u hostigamiento sexual en el ámbito del trabajo	Comité CEDAW, RG N.19 (1992) Internacional. No convencional.	- incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho - puede ser humillante y [...] constituir un problema de salud y seguridad - es discriminatoria si existen motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil	- Definición amplia - Expresiones concretas y amplias
	Violencia sexual	Corte Interamericana de Derechos Humanos (CoIDH). MESECVI (2014b). Internacional. No convencional.	- acciones de naturaleza sexual que se cometen en una persona - sin su consentimiento - que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno	- Definición amplia - Afectación corporal no consentida

Nacional	Acoso sexual	Código del Trabajo, Modif. Ley 10.005 (2005) Nacional.	Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.	- Acto contrario a la dignidad, prohibido a nivel laboral - Definición restrictiva. Problemas con proporcionalidad de sanciones.
	Acoso sexual	Estatuto Administrativo, Art. 84 letra I), Modif. Ley 20.607 y 20.609 (2012) Nacional.	El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: (...) l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo (...)	- Acto contrario a la dignidad, prohibido a nivel laboral y/o funcionario
	Acoso sexual	Ley 21.094, Universidades Estatales (2018), Art. 49 Nacional.	Actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.	- Acto contrario a la dignidad, prohibido a nivel laboral y/o funcionario - Amplía posibles destinatarios y equilibra derechos
	Acoso sexual en espacios públicos	Código penal, Art. 494 ter, modificación Ley 21.153 (2019) Nacional.	Comete acoso sexual el que realizare: - en lugares públicos o de libre acceso público - sin mediar el consentimiento de la víctima - un acto de significación sexual - capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante - que consista en: 1. Actos de carácter verbal o por medio de gestos - "simple" (multa 1-3 UTM) 2. Acercamientos, persecuciones, actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito - "agravado" (prisión y multa 5-10 UTM)	- Acorde a marco internacional - Estándar mayor por ámbito penal
	Acoso sexual	MINEDUC, Protocolos contra el acoso sexual en educación superior: Sugerencias para su elaboración (2016). Pp. 7,13-17. Políticas Públicas.	- Tres condiciones: a) Conducta de naturaleza o connotación sexual. b) No bienvenida o no consentida por la o el destinatario. c) Genera consecuencias negativas (subjetivo/emocional, condiciones o desempeño, institucionales). - Manifestación de la violencia de género, expresa la desigualdad hacia quien es considerado de menor valor o sujeto de dominación; expresa la desigualdad de poder entre hombres y mujeres al interior de la sociedad; impacta y afecta, fundamentalmente, a las mujeres; asociado a rasgos culturales y estereotipos sexistas. - En contextos educativos: en relaciones jerárquicas o entre pares, entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, entre quienes tienen un vínculo amoroso o no; en dependencias de la institución o fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan.	- Contextos educativos - Acorde a marco internacional

ANEXO 2: Instrumento de autoevaluación

Componentes centrales y transversales, ámbitos de actuación y/o líneas de intervención

Importante: Esta pauta contiene tanto aspectos mencionados y exigidos de forma expresa en la ley, como otros aspectos adicionales, sugeridos o recomendados en este documento para el mejor desarrollo de las políticas y modelos, acorde a las características de este documento. Por ello, estos últimos (aspectos adicionales, no contenidos en la ley) no son obligatorios, ni serán objeto de fiscalización por parte de los organismos reguladores.

Pauta autoevaluación – Políticas integrales que abordan acoso sexual, violencias y discriminación de género en la ESUP				
Finalidad	Promoción de ambientes educativos seguros y libres de DG-VG-AS (Promover - Prevenir - Erradicar)			
Por medio de	Políticas Integrales para Prevenir, Investigar, Sancionar y Erradicar AS-VG-DG			
Componentes mínimos	Componentes centrales y transversales	Preguntas	Resp. (sí/no)	Observaciones / Autoevaluación
Política Integral (instrumentos y unidades)	Institucionalidad / Instrumentos política	¿La IES cuenta con una política integral contra el AS-VG-DG, formulada en uno o más instrumentos?		
	Creación / Actualización	¿La política fue creada o actualizada con posterioridad a la promulgación de la ley 21369?		
	Participación representativa	¿La política fue creada o actualizada, con participación representativa de los estamentos de la comunidad?		
	Participación paritaria	¿La política fue creada o actualizada, con participación paritaria en términos de género?		
	Institucionalidad / Unidades	¿La IES cuenta con el diseño de al menos una unidad responsable de implementar el modelo de prevención, y al menos una unidad responsable de implementar el modelo de investigación/sanción, diferenciadas entre sí?		
	Obligaciones voluntarias	¿La política considera obligaciones adicionales a las de la ley 21.369, contraídas voluntariamente por la IES en virtud de su autonomía, en materia de prevención y sanción de AS-VG-DG, y de protección y reparación de las víctimas o personas afectadas?		
Modelo de Prevención	Existencia	¿La IES cuenta con un modelo de prevención del AS-VG-DG formulado?		
	Creación/actualización	¿El modelo fue creado o actualizado con posterioridad a la promulgación de la ley 21369?		
	Participación representativa	¿El modelo fue creado o actualizado con participación representativa de los estamentos de la comunidad?		
	Participación paritaria	¿El modelo fue creado o actualizado con participación paritaria en términos de género?		
	Unidad/es responsable/s	¿La IES cuenta con una o más unidad/es responsable/s de implementar el modelo?		
		¿La unidad responsable de implementar el modelo de prevención, fue diseñada con competencias y recursos (humanos y materiales) suficientes?		
		¿La unidad responsable de implementar el modelo de prevención cuenta con personal capacitado en perspectiva de género y derechos humanos?		

	Implementación / puesta en marcha	¿El modelo de prevención del AS-VG-DG y la/s unidad/es responsable/s, ya entraron en vigencia o funcionamiento?		
		¿La/s unidad/es responsable/s cuenta/n con competencias y recursos (humanos y materiales) suficientes?		
	Diagnóstico con identificación de riesgos	¿El modelo fue diseñado realizando un diagnóstico participativo, identificando riesgos y objetivos?		
		¿Se realiza un diagnóstico que identifica 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 IES?		

	Planificación	¿El modelo cuenta con una planificación, que considere por ej. metas, indicadores, plazos y responsables?		
	Medidas concretas	¿El modelo cuenta con medidas concretas y evaluables a ejecutar, por ej. cronograma de actividades, responsables y medios de verificación?		
	Estrategia comunicacional	¿El modelo cuenta con una estrategia de comunicación para que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de la IES?		
	Formación, docencia y generación de conocimiento	¿El modelo considera la incorporación de AS-VG-DG y DDHH, en los planes curriculares de las carreras y programas impartidos por las IES?		
	Información	¿El modelo cuenta con actividades y campañas permanentes de información general sobre temáticas de AS-VG-DG y DDHH, y los mecanismos institucionales para su abordaje, dirigidas a todas y todos los integrantes de la comunidad?		
		¿El modelo cuenta con medidas para la debida difusión de las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas señaladas en los reglamentos de las IES, respecto del AS-VG-DG, dirigidas a todas y todos los integrantes de la comunidad?		
		¿Las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y las sanciones asociadas a ellas, así como las normas y protocolos referidos a estas conductas, se encuentran incluidos en los instrumentos de contratación y convenios de las IES?		
	Sensibilización	¿El modelo cuenta con actividades y campañas permanentes de sensibilización en temáticas de AS-VG-DG y DDHH, dirigidas a todas y todos los integrantes de la comunidad?		
	Inducción	¿El modelo considera la inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre AS-VG-DG en los procesos de inducción institucional de estudiantes de la IES?		
		¿El modelo considera la inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre AS-VG-DG en los procesos de inducción institucional de personal académico y administrativo de la IES?		
	Capacitación	¿El modelo cuenta con programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, en relación con AS-VG-DG y DDHH, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna?		
		¿El modelo cuenta con programas permanentes de capacitación y especialización destinados a funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de las IES, en relación con AS-VG-DG y DDHH, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna?		
	Monitoreo y seguimiento continuo	¿El modelo cuenta con mecanismos de monitoreo y seguimiento durante su ejecución, que permita realizar alertas tempranas y acciones correctivas en plazos intermedios (previo a la evaluación final), que consideren su pertinencia y funcionamiento?		
	Evaluación (ley)	¿El modelo cuenta con mecanismos de evaluación que permitan verificar el impacto de su ejecución, a un año de su implementación?		
	Evaluación periódica	¿El modelo cuenta con mecanismos de rediseño, actualización de diagnósticos y planificación, y mecanismos de evaluación de su impacto, de forma permanente (con posterioridad al primer año de		

		implementación), que consideren su pertinencia y funcionamiento?		
Modelo de Investigación, Sanción, (Atención o Apoyo, Protección y Reparación)	Existencia	¿El modelo cuenta con mecanismos de evaluación que permitan verificar el impacto de su ejecución, a un año de su implementación?		
	Creación/actualización	¿El modelo fue creado o actualizado con posterioridad a la promulgación de la ley 21369?		
	Participación representativa	¿El modelo fue creado o actualizado con participación representativa de los estamentos de la comunidad?		
	Participación paritaria	¿El modelo fue creado o actualizado con participación paritaria en términos de género?		
	Unidad/es responsable/s	¿La IES cuenta con una o más unidad/es responsable/s de implementar el modelo?		
		¿La unidad responsable de implementar el modelo de I-S, fue diseñada con competencias y recursos (humanos y materiales) suficientes?		
		¿La unidad responsable de implementar el modelo de I-S cuenta con personal capacitado en perspectiva de género y derechos humanos?		
	Implementación / puesta en marcha	¿El modelo de prevención del AS-VG-DG y la/s unidad/es responsable/s, ya entraron en vigencia o funcionamiento?		
		¿La/s unidad/es responsable/s cuenta/n con competencias y recursos (humanos y materiales) suficientes?		
	Características unidad/es	¿Hay una o más unidades encargadas de forma específica de brindar atención/apoyos a las personas afectadas?		
		¿Hay una o más unidades encargadas de forma específica de realizar la investigación y sanción las personas afectadas?		
		¿Hay una o más unidades encargadas de forma específica de detectar necesidades de protección de las personas afectadas?		
		¿Hay una o más unidades encargadas de forma específica de implementar medidas de reparación de las personas afectadas?		
	Diagnóstico con identificación de riesgos	¿El modelo fue diseñado realizando un diagnóstico participativo, identificando riesgos y objetivos?		
	Planificación	¿El modelo cuenta con una planificación, que considere por ej. metas, indicadores, plazos y responsables?		
	Medidas concretas	¿El modelo cuenta con medidas concretas y evaluables a ejecutar, por ej. cronograma de actividades, responsables y medios de verificación?		
	No revictimización*	¿El modelo considera el principio de no revictimización como guía de todas las medidas y acciones que se desarrollen en relación con la persona afectada, a fin de evitar impactos negativos por el proceso de denuncia e investigación, y/o por su abordaje por las IES?		
		¿El modelo considera adecuadamente la información, opinión y necesidades de las personas afectadas y/o denunciantes, de forma previa a la adopción de medidas que le involucren o impacten (ej. consulta, información y consideración de su voluntad y/o consentimiento)?		
	Apoyo / Atención	¿El modelo cuenta con instancias de acogida, apoyo, información y detección de necesidades de las personas afectadas y/o denunciantes?		
		¿El modelo considera mecanismos de apoyo para las personas afectadas y/o denunciantes (para atención directa o derivación), en las áreas		

		mencionadas en la ley (psicológico, médico, social y jurídico)?		
	Protección	¿El modelo considera mecanismos de protección para las personas afectadas y/o denunciantes, para minimizar los impactos de la situación vivida y/o de la denuncia, dirigidas a esa misma persona (ej. adecuaciones laborales o curriculares ofrecidas a la persona afectada)?		
		¿El modelo considera mecanismos de protección para las personas afectadas y/o denunciantes, para minimizar los impactos de la situación vivida y/o de la denuncia, dirigidas a la persona señalada como responsable (ej. suspensión de las funciones, prohibición de contacto, adecuaciones laborales o curriculares a la persona responsable)?		
	Reparación	¿El modelo considera medidas de reparación dirigidas a las personas directamente afectadas y/o denunciantes?		
		¿El modelo considera medidas de reparación dirigidas a la comunidad educativa?		
		¿El modelo considera la participación de la persona directamente afectada por las situaciones, en la definición de las medidas de reparación por la IES?		
		¿El modelo considera la participación de la comunidad educativa afectada por las situaciones, en la definición de las medidas de reparación por la IES?		
	Reserva en investigación, no revictimización y acceso al expediente	¿El modelo considera medidas de reserva del contenido de la investigación respecto de terceros, para el resguardo de las personas intervinientes en el proceso?		
		¿El modelo considera el acceso al contenido de la investigación a las personas intervinientes en el proceso, una vez concluida la etapa investigativa, para que aporten pruebas, realicen descargos y ejerzan los recursos que correspondan?		
		¿El modelo considera que las medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia, sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos?		
		¿El modelo considera medidas para proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización?		
	Celeridad en investigación	¿El modelo considera medidas que aseguren el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines?		
		¿El modelo considera medidas para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, y asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas?		
	Características de los procedimientos	¿El modelo cuenta con procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del AS-VG-DG, basados en las normas del debido proceso?		
		¿Los procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del AS-VG-DG desarrollan los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización, por medio de medidas concretas?		
	Determinación (conductas, sanciones, circunstancias)	¿El modelo cuenta con la definición previa de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, de las sanciones asociadas a ellas y de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad ante ellas?		

		¿El modelo cuenta con el estudio y definición de sanciones, prohibiciones y medidas distintas de las expresamente previstas en las leyes (CT, EA, leyes especiales, Ley 21.369), que se adecúen a las necesidades y contexto de la IES?		
	Información	¿El modelo considera medidas para garantizar el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de I-S, de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y las acciones que pueden tomarse como consecuencia?		
	Monitoreo y seguimiento continuo	¿El modelo cuenta con mecanismos de monitoreo y seguimiento durante su ejecución, que permita realizar alertas tempranas y acciones correctivas en plazos intermedios (previo a la evaluación final), que consideren su pertinencia y funcionamiento?		
	Evaluación (ley)	¿El modelo cuenta con mecanismos de evaluación que permitan verificar el impacto de su ejecución, a un año de su implementación?		
	Evaluación periódica	¿El modelo cuenta con mecanismos de rediseño, actualización de diagnósticos y planificación, y mecanismos de evaluación de su impacto, de forma permanente (con posterioridad al primer año de implementación), que consideren su pertinencia y funcionamiento continuo?		

