



Subsecretaría  
de Educación  
Superior

Gobierno de Chile



P N  
U D

# Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación

## **Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión**

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación

Ministerio de Educación & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Santiago, noviembre de 2025

<https://www.undp.org/es/chile>

### **Representante Residente PNUD Chile**

Georgiana Braga-Orillard

### **Contrapartes técnicas, edición y revisión de publicación**

Carolina Peyrín Bravo (PNUD Chile)

### **Consultora**

Jéssica Mahán González

Los equipos de trabajo agradecen a la División de Educación Técnico Profesional de Nivel Superior por sus comentarios y retroalimentación para esta publicación.

### **Diseño**

Subsecretaría de Educación Superior

### **Citar como:**

Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2025). **Fortalecimiento del Plan de Acción para la igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional: Orientaciones para el desarrollo de protocolos institucionales con enfoque de género y en el sistema diversidad ESTP.**

Este producto fue desarrollado bajo la iniciativa del Proyecto N° 1001980 entre el Ministerio de Educación y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), denominado “Políticas Públicas en educación 2024-2027”, componente (v) Consolidación y promoción de una Educación Técnico Profesional inclusiva, centrada en el trabajo decente, la igualdad de género, permitiendo el desarrollo integral de los estudiantes, aprobado mediante Decreto Exento N° 130 de 2025 del Ministerio de Educación.

# Tabla de contenidos

Presentación.....	4
<b>Revisión de Políticas, Protocolos y Prácticas Institucionales en Materia de Género.....</b>	<b>5</b>
Análisis de políticas y Protocolos.....	5
Estructura de las políticas y protocolos.....	5
Componentes destacados .....	9
Unidades de Género y capacidades de las instituciones ESTP.....	11
Experiencias en el proceso de implementación de la Ley 21.369.....	11
Obstaculizadores.....	12
Facilitadores.....	12
Desafíos.....	13
Buenas prácticas.....	15
Recomendaciones.....	18
<b>Marco Orientador para Protocolos de Investigación, Sanción y Reparación en el Subsistema Técnico-Profesional.....</b>	<b>21</b>
Orientaciones para la implementación de medidas de reparación.....	21
Orientaciones para los procesos de investigación.....	26
<b>Guía de Análisis y Reflexión para el Abordaje Institucional de Casos de Violencia de Género....</b>	<b>27</b>
Referencias bibliográficas.....	29
<b>Anexos.....</b>	<b>30</b>
Anexo 1. Ficha metodológica .....	30
Anexo 2. Registro de buenas prácticas.....	36
Anexo 3. Material guía.....	46

# PRESENTACIÓN

La presente iniciativa se enmarca en la encomienda realizada por el Ministerio de Educación al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el contexto de las acciones impulsadas por la Comisión de Género y Diversidades de la Educación Superior Técnico Profesional. Su propósito general es contribuir al fortalecimiento y actualización del *Plan de Acción de Género e Inclusión* en el subsistema técnico-profesional, a partir de las nuevas directrices establecidas en la Circular N°0001 de la Ley N°21.369, emitida por la Superintendencia de Educación Superior.

Dicha circular introduce precisiones relevantes respecto de la implementación de la ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, y busca consolidar orientaciones que la Superintendencia y la Contraloría General de la República habían emitido con anterioridad. En este marco, la encomienda al PNUD responde a la necesidad de generar insumos técnicos que orienten a las Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional (IES TP) en el cumplimiento de estas nuevas disposiciones, fortaleciendo su capacidad institucional y su rol en la promoción de ambientes educativos inclusivos, equitativos y libres de violencia.

La *Actualización del Plan de Acción de Género e Inclusión*, publicado por el Ministerio de Educación en marzo de 2024, constituye una herramienta central para avanzar en este propósito. Con un enfoque pedagógico y de acompañamiento, busca apoyar a las IES TP en la incorporación de la perspectiva de género y la inclusión en los distintos ámbitos de su quehacer. El plan se organiza en torno a tres ejes: trayectorias educativas, gestión académica y gestión institucional, promoviendo el acceso, la permanencia y el desarrollo de estudiantes y equipos bajo criterios de equidad y no discriminación.

La consultoría desarrollada por el PNUD se orienta específicamente a fortalecer los ejes de *Trayectorias Académicas* y de *Gestión Institucional*, mediante la elaboración de protocolos para la investigación, sanción y reparación frente a casos de violencia de género, y la transferencia de capacidades a equipos técnicos de las IES TP. A través de este trabajo, se busca entregar orientaciones actualizadas y pertinentes que faciliten la implementación efectiva de la Ley 21.369, incorporando una mirada integral sobre la equidad de género y la inclusión de otros grupos vulnerables.

De esta forma, el documento que se presenta a continuación reúne y sistematiza los principales insumos, orientaciones y aprendizajes generados en el marco de esta colaboración entre el Ministerio de Educación y el PNUD. Su propósito es ofrecer una compilación de los elementos más relevantes del trabajo realizado, que contribuya al fortalecimiento de las políticas y acciones de equidad e inclusión en la educación técnico profesional, promoviendo entornos formativos basados en la igualdad, el respeto y la justicia de género.

# 1. Revisión de Políticas, Protocolos y Prácticas Institucionales en Materia de Género

Este apartado presenta una síntesis del análisis realizado sobre las políticas y protocolos de prevención, investigación, sanción y reparación frente al acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en instituciones del subsistema Técnico-Profesional. El contenido se basa en la revisión de documentos institucionales y en información cualitativa recopilada mediante entrevistas y *focus groups* con actores relevantes del sistema.

El análisis identifica componentes comunes, elementos diferenciadores, capacidades institucionales instaladas, así como los principales facilitadores, obstáculos y desafíos observados en la implementación de la Ley 21.369. Asimismo, se sistematizan buenas prácticas desarrolladas por diversas instituciones. La información busca ofrecer una mirada agregada sobre el estado de avance del subsistema y aportar orientaciones para fortalecer la gestión institucional y el abordaje integral de la violencia de género.

## 1.1. Análisis de políticas y protocolos

Para la revisión de las Políticas integrales y Protocolos contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, se exploró la totalidad de los sitios web de las instituciones de Educación Superior Técnico Profesional de las cuales se tomó una muestra para profundizar en su lectura y análisis. En el Anexo 1 se presenta la ficha metodológica para determinar la muestra de aquellas instituciones educativas, así como también la definición de la muestra de las fuentes primarias.

Se revisaron los documentos de 18 instituciones: 8 Institutos Profesionales; 6 Centros de Formación Técnica y 4 Centro de Formación Técnica Estatales. El análisis que se presenta da cuenta de dos aspectos: la estructura de las políticas y protocolos (principales elementos que la conforman) y componentes destacados y diferenciadores que se identifican y que podrían servir de referencia para otras instituciones.

## 1.2. Estructura de las Políticas y Protocolos

La mayor parte de las Políticas y Protocolos cuentan con una estructura similar y que es coincidente con las sugerencias proporcionadas por el Ministerio de Educación, a través del documento “Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior” y que comprende los siguientes elementos:

- **Introducción y/o Presentación.** En la que se proporciona un breve contexto y se nombra la ley y, en otros casos, se incorpora la misión y visión de la institución, además de palabras de compromiso de la autoridad. La extensión es relativa, encontrándose desde un párrafo a un par de páginas.
- **Marco normativo.** Todas las políticas hacen referencia a un marco normativo que proporciona un contexto, principalmente, en materia de género y derechos humanos. Las extensiones del marco son variadas, en algunos casos (los menos) sólo se hace alusión a la Ley 21.369 y, en la mayor parte de los documentos, se nombra a otras normativas, tales como, tratados internacionales, legislación nacional vinculada y reglamentos internos. Por ejemplo:
  - *Internacional:* Declaración Universal de los Derechos Humanos; Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra la Mujer de las Naciones Unidas (CEDAW); Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de la Organización

de Estados Americanos (Belem do Pará); Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (se nombran especialmente el ODS 4 de educación de calidad y el ODS 5 de igualdad de género); Principios de Yogyakarta, sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

- *Nacional*: Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior; Ley 21.120, que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación; Ley 20.005, sobre Acoso Sexual y, en las actualizaciones más recientes de los protocolos, se nombra la Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo y de Acoso Laboral (Ley Karin); Ley 21.545, que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación; Ley 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral. También, se registra la normativa propia en materia de educación superior: Ley 20.129; que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior y la Ley 21.091, sobre Educación Superior.
- *Reglamentos internos*: Muchas políticas mencionan los reglamentos internos de la institución y las modificaciones a éstos producto de la ley. Por ejemplo, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad; Reglamento Académico; Reglamento de Convivencia; Contratos laborales internos y con proveedores, entre otros.

El marco normativo puede ser relevante para proporcionar un contexto que contribuya a una mayor comprensión y sentido de la ley, considerando su reciente promulgación y los esfuerzos de las instituciones de educación para su conocimiento en la comunidad educativa. Sin pretender una gran extensión y descripción de los tratados y legislación, puede ser de gran valor proporcionar el contexto internacional y nacional que transmite el espíritu de la Ley 21.369.

- **Principios de la Política y el Protocolo.** Esta dimensión se encuentra presente en todas las Políticas y, en el caso de los Protocolos, se suman los principios del proceso de investigación y sanción. Entre los más nombrados destacan: derechos; diversidad; respeto; igualdad; inclusión; no discriminación; participación; paridad; confidencialidad. Al señalar el proceso de investigación y sanción se describen: debido proceso; presunción de inocencia; protección de las víctimas; no revictimización; celeridad e imparcialidad. De manera más excepcional son nombrados principios de: interseccionalidad; género e interculturalidad y corresponsabilidad.

Los principios son una dimensión estructurante de toda política, siendo parte de su columna vertebral y en este análisis se encuentra presente en todos los documentos revisados.

- **Objetivos.** Una proporción importante de las políticas y protocolos revisados tienen como objetivo general el señalado por la normativa o variantes de esta. En el caso de los objetivos específicos se presenta una mayor variedad. Por ejemplo, hay documentos cuyos objetivos se despliegan exclusivamente en “dar a conocer...”; otros que se orientan en distintos niveles: “promover...”; “fortalecer...”; “instalar...” y también, los que se centran en la gestión: “establecer procedimientos...”. Los objetivos específicos presentan una mayor diversidad en los documentos observados, lo que reconoce la identidad y medios de cada institución, pero también devela la capacidad y limitaciones para su abordaje y los compromisos que pueden desplegar para su cumplimiento.

- **Alcances.** Son similares entre sí y, de acuerdo a lo que establece la ley, señalando a toda la comunidad educativa y a terceros, como proveedores y lugares de práctica profesional. También, se incluyen pasantes, participantes en seminarios y conferencias. En algunos casos, se hace alusión a un alcance territorial, en cuanto a espacios físicos y de relacionamiento de la comunidad educativa, explicitando aquellas situaciones de recreación estudiantil que se dan fuera de los espacios educativos, como actividades recreativas y/o fiestas. También, se destaca la alusión a espacios de interacción virtual, tales como clases sincrónicas y/o asincrónicas, foros, correos electrónicos u otros medios tecnológicos administrados por la propia institución. Es relevante explicitar el alcance de la normativa en la política y/o protocolos, lo que contribuye a la compresión de sus significados y los diferentes espacios (subjetivos y objetivos) en los que se despliega.
- **Definiciones.** Todas las políticas y protocolos incorporan definiciones que proporcionan un marco conceptual de comprensión, en general son: género, igualdad de género, equidad de género, identidad de género, derechos humanos, inclusión, acoso sexual, violencia de género, discriminación de género.

Las definiciones son relevantes, ya que establecen un campo conceptual común de entendimiento que facilita la comprensión de la política y el protocolo. Se valora positivamente aquellos casos en que la descripción es acompañada de ejemplos que definen las dimensiones que aborda la normativa, lo que puede ser de gran utilidad para cuestionar y rechazar prácticas que podrían seguir siendo normalizadas.

- **Modelo de Prevención.** En general es descrito al interior de la Política y en otros casos se constituye como un documento independiente. Hay instituciones que registran en detalle el diagnóstico realizado, en el que se identifican las situaciones de riesgo. Los documentos señalan acciones que se orientan en sensibilizar y capacitar a distintos estamentos, por medio de campañas, talleres, charlas. Algunas iniciativas que se destacan:
  - Estudiantes de primer año cursan un módulo informativo de los contenidos de la ley y los protocolos institucionales, al igual que nuevos docentes y trabajadores, como parte del proceso de inducción.
  - Incorporación de los contenidos de la ley y los protocolos en programas académicos transversales, como parte de una unidad y/o sección.
  - Difusión de la política y protocolos por medio de cápsulas audiovisuales, videos, podcast, código QR, redes sociales institucionales, charlas u otros medios.

Se hace especial énfasis en el uso de herramientas de difusión e información cercanas y utilizadas por el perfil de estudiantes, así como también, apropiadas para llegar a diferentes estamentos que trabajan en la institución.

- **Medidas de protección y/o apoyo.** Las medidas son descritas, principalmente, en el Modelo de Investigación y Sanción, siendo, en la mayor parte de los casos, establecidas con el acuerdo de la persona afectada. En varios documentos se diferencian según el estamento de pertenencia del denunciado y la persona afectada. En general se señalan:
  - Reubicación del puesto de trabajo o separación de clases o sedes.
  - Prohibición de acercamiento y contacto, ya sea de manera presencial como también por medios de redes sociales, correo electrónico u otras formas.
  - Adaptación de fechas de evaluaciones para la persona afectada en caso de ser estudiante y/o suspensión temporal de actividades académicas.

- Acompañamiento durante todo el proceso, proporcionando apoyo psicológico, social y jurídico.
- En casos de que la persona denunciada sea docente y la persona afectada estudiante, se añade la no evaluación académica por parte del primero.

Es relevante contar con una descripción de las posibles medidas de protección y apoyo que se pueden brindar a la persona afectada, lo que permite tener un conocimiento previo de los mecanismos existentes, además de regular las expectativas en torno a lo que la institución educativa puede realizar en la etapa de investigación y sanción. Cabe señalar que en aquellas instituciones de menor tamaño y que tienen sólo una sede académica, se manifiestan dificultades en implementar medidas de alejamiento en el proceso de investigación, ya que no se cuenta con una oferta programática paralela en la que pueda asistir el estudiante denunciado, por ejemplo.

- **Modelo de Investigación y Sanción.** En gran parte de los documentos revisados el modelo de investigación y sanción se constituye en un protocolo independiente de la Política, en el que se describen cada una de las etapas que comprenden el proceso desde el momento que se inicia la denuncia. En algunos casos se registran los tiempos de cada etapa y se diferencia el proceso según el estamento de pertenencia de la persona denunciada y de la persona afectada. Algunos elementos presentes:

- La mayor parte de los protocolos mencionan algún tipo de mecanismo para evitar la revictimización, en algunos casos se indica grabar la declaración para no reiterar el relato.
- Se incorpora un flujo del proceso, lo que puede contribuir a la comprensión de las etapas.
- Las denuncias se realizan por medio de canales definidos. En gran parte de los casos se menciona un mecanismo para realizar la denuncia.
- En el caso de los CFT Estatales revisados la designación de la persona fiscal a cargo de la investigación es responsabilidad exclusiva del Rector/a.

La claridad sobre el proceso y sus tiempos contribuye a que las personas afectadas tengan previo conocimiento de las etapas de investigación y posibles tiempos. Cuenten con información ordenada que proporciona una certeza mínima sobre el debido proceso.

- **Sanciones.** En la mayor parte de los casos las sanciones se diferencian según la pertenencia de estamento de la persona sancionada y el nivel de gravedad y posibles atenuantes y agravantes. Esto sigue las sugerencias proporcionadas por el Ministerio de Educación, a través del documento “Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior”. Las sanciones que se mencionan con frecuencia son:

- Amonestación escrita o verbal.
- Interrupción temporal de estudios (uno o dos semestres).
- Perdida de becas u otros beneficios, en caso de tenerlos e imposibilidad de postular a estos.
- Matrícula condicional o cancelación de la matrícula, en el caso de estudiantes.
- Inhabilidad temporal o permanente para asumir cargos de representación estudiantil.
- Amonestación escrita con descuento de un porcentaje de la remuneración, en el caso de trabajadores.
- Desvinculación del trabajador o término del contrato de prestación de servicios profesionales.
- Declaración de disculpas públicas (a solicitud de la víctima).
- Multas o términos de contratos en caso de proveedores externos.

Un registro de posibles sanciones con relación al nivel de gravedad y el estamento de pertenencia, contribuye a que las personas afectadas tengan previo conocimiento de las etapas de los resultados de la investigación y sus consecuencias.

- **Medidas de reparación.** Las medidas de reparación que se describen son, en su mayoría, dirigidas a la persona afectada y a nivel individual. Entre lo señalado se registra:

- Que la persona sancionada acepte la responsabilidad y/o reconozca el daño causado.
- Que la persona sancionada entregue disculpas escritas, privadas o públicas a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en la continuidad de estudios o de las actividades laborales.
- Atención terapéutica u otro tipo de apoyo, como médicos, sociales y/o jurídicos.
- Participación obligatoria de la persona sancionada en instancias de reeducación.

La reparación es una dimensión en la que las instituciones de educación manifiestan mayores dificultades, ya sea por la brecha entre la capacidad de respuesta de la casa de estudio y las expectativas de la persona afectada o bien por las limitaciones propias para su abordaje. En general, las medidas que se describen son a nivel individual y público, a través del reconocimiento y/o disculpas públicas.

### 1.3. Componentes destacados

A continuación, se registran algunos componentes destacados y/o elementos diferenciadores que presentan las políticas y protocolos revisados y que pueden servir de referencia. Dichos componentes son agrupados por las dimensiones que estructuran a la ley; prevención, investigación, reparación, monitoreo y evaluación, tales como:

#### Prevención:

- **Presentación en el sitio web.** La información es presentada de manera diversa en los sitios web institucionales, en ocasiones, con formatos que podrían ser considerados poco atractivos para un público juvenil (incluso copia de Resoluciones administrativas). Destaca positivamente la información con gráficas e infografías que hace más amigable la comprensión de la política y el protocolo (CFT San Agustín), también la incorporación de videos explicativos (varias instituciones) y la presentación de documento diseñado (IP Santo Tomás).
- **Uso de medios tecnológicos.** Se presentan recomendaciones explícitas sobre el uso de medios electrónicos y redes sociales institucionales, regulando la utilización de estos ante posibles usos para el acoso, la violencia y la discriminación de género (IP IPLACEX).
- **Reglamentos internos que se modifican.** Se nombran las normas internas de la institución que serán (o han sido) modificadas producto de la ley (contratos laborales, reglamentos, otros) (IP IPLACEX).
- **Descripción de conceptos.** Se realizan descripciones detalladas de lo que se contempla como acoso sexual, violencia de género y discriminación de género, registrando ejemplos claros y sus manifestaciones. Estas descripciones destacan entre otros protocolos revisados, ya que se nombra de manera clara situaciones que podrían ser normalizadas (IP Virginio Gómez).

- **Pueblos originarios.** Son nombradas explícitamente las personas pertenecientes a pueblos originarios y las comprensiones que se deben realizar en los protocolos (IP Santo Tomás). También, es abordada como un principio fundante de la política la interculturalidad (CFT Estatal Araucanía).
- **Personas neurodivergentes y/o con discapacidad.** Son nombradas explícitamente las personas neurodivergentes y/o con alguna discapacidad, con especial énfasis en las necesidades especiales que deben ser abordadas en los procesos (IP Santo Tomás).
- **Interseccionalidad.** Se identifica la concepción de interseccionalidad, lo que amplía el campo de comprensión y complejidad (CFT Estatal Araucanía). Sin embargo, dicha dimensión es nombrada en las entrevistas y *focus* en distintas instituciones educativas y reconocida como un aspecto en el cual se requieren mayores herramientas.
- **Reuniones.** Se proporcionan recomendaciones para la realización de reuniones presenciales (puerta abierta, horarios, trato) y virtuales (no utilizar sticker, “memes” u otras gráficas de carácter malicioso) (IP IPLACEX). El Protocolo cuenta con un anexo (Nº2), en el que se describen recomendaciones para la convivencia, entre las que se señala la realización de reuniones, actividades fuera del ámbito académico, entre otras (IP Santo Tomás).

#### **Investigación:**

- **Acompañamiento.** El proceso de acompañamiento a la persona afectada no está vinculado a la denuncia. La persona puede decidir no denunciar, pero es acompañada y orientada (señalado en varias instituciones).
- **Responsabilidades y funciones.** Se incorpora un cuadro con las áreas responsables y su función en cada parte del proceso de investigación, lo que facilita la comprensión (DUOC UC).
- **Autoridad unipersonal.** Se registra un procedimiento específico en caso de que la persona denunciada sea una autoridad unipersonal (IP IPG).
- **Menores de edad.** Cuentan con un protocolo de actuación especial para aquellos casos que la persona afectada es menor de 18 años (DUOC UC).

#### **Reparación:**

- **Días libres.** Se registra, como medida de compensación, la entrega de uno a tres días libres ya sea en el caso de personas trabajadoras o estudiantes (CFT San Agustín).
- **Reeducación.** La obligatoriedad de un proceso de reeducación de la conducta, por medio de un plan de trabajo especial según gravedad de la falta y que cuenta con una planificación modular (4 sesiones de al menos 1 hora cada una) (CFT San Agustín).

#### **Monitoreo y evaluación:**

- **Evaluación.** Se establece una evaluación cuantitativa, por medio de una encuesta con metas de cumplimiento.

## 1.4. Unidades de Género y capacidades de las IES TP

La Ley 21.369 señala la exigencia de que las instituciones de educación superior deben contar con unidades responsables de la implementación de la política, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género y de manera independiente deberán tener una unidad encargada de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción. A su vez, la normativa exige que las personas que cumplan funciones en dichas unidades cuenten con formación y capacitación en las materias.

Al respecto, las mismas políticas registran, en su mayoría, la creación de unidades responsables de los procesos y, en algunos casos, su dependencia en la estructura organizacional de la institución educativa, estás son nombradas como: departamentos, direcciones y/o unidades.

A su vez, las capacidades con que cuentan son disímiles, en cuanto a personal, lo que también varía de acuerdo al número de estudiantes y de sedes. También, se hace alusión a comités, comisiones u otras instancias, en ocasiones triestamentales, que forman parte de los procesos. Por ejemplo: Comisión de Implementación; Comisión de Revisión; Comité Nacional de Convivencia, Equidad de Género, Diversidad e Inclusión; Comité de Diversidad e Inclusión; Comisión de Investigación; Comisión de Sanción; Comité Consultivo.

Respecto a las unidades, estas se denominan como: Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual y Género; Depto. Equidad de Género y Diversidad; Unidad de Género; Dirección de DDHH y Género; Dirección de Género, Inclusión y Convivencia; Unidad de Equidad de Género y No Discriminación.

## 1.5. Experiencias en el proceso de implementación de la Ley 21.369

Este apartado analiza la información recogida a partir de las entrevistas y *focus group* realizados a las instituciones de Educación Superior Técnico Profesional y aquellas vinculadas a la implementación de la normativa<sup>1</sup>. Las reflexiones se ordenan en tres categorías:

- **Obstaculizadores:** se considera aquellos contextos, situaciones, condiciones o medidas, de orden estructural, cultural o de la cultura organizacional de la institución, que de manera objetiva o subjetiva contribuyen o han contribuido a dificultar, suspender o retrasar la implementación de la normativa.
- **Facilitadores:** se considera aquellos contextos, situaciones, condiciones o medidas, de orden estructural, cultural o de la cultura organizacional de la institución, que de manera objetiva o subjetiva contribuyen o han contribuido en promover, facilitar y/o fortalecer procesos para la implementación de la normativa.
- **Desafíos:** se considera aquellos contextos, situaciones, condiciones o medidas, de orden estructural, cultural o de la cultura organizacional de la institución, que de manera objetiva o subjetiva requieren ser abordados y/o fortalecidos en el proceso de implementación de la normativa.

---

<sup>1</sup> En el Anexo 1 se presenta la ficha metodológica que describe las instituciones que conformaron la muestra de fuentes primarias.

### **1.5.1. Obstaculizadores:**

- **Financiamiento.** El tema presupuestario aparece como una limitación para la realización de las acciones que exige la normativa, la contratación de equipos y condiciones materiales para su implementación, es un aspecto que es nombrado en todos los relatos. Incluso, en algunas instituciones se carece de un espacio físico privado que proporcione confidencialidad para recepcionar una denuncia y declaración.
- **Diversidad de la Educación Superior.** Las distintas expresiones concuerdan en que los estándares y exigencias de la ley fueron pensados en instituciones de Educación Superior de mayor envergadura, como son las universidades y no en aquellas más pequeñas, como muchas de las que conforman el subsistema de Educación Superior Técnico Profesional.
- **Plazos en los procesos.** El cumplimiento de los plazos en los procesos de investigación indicados en la normativa ha sido difícil de alcanzar, si bien se reconoce que han tenido mejoras, sigue siendo un tema que se reitera como una dificultad.
- **Código de Trabajo vs Estatuto Administrativo.** Las instituciones públicas (CFT Estatales) señalan la dificultad en aquellos casos cuya persona denunciada corresponde a funcionario público afecto al estatuto administrativo o que es código del trabajo, pero con implicancias de administración pública, ya que el proceso puede ser de competencia de la Contraloría General de la República. Esta ruta administrativa y normativa no se encuentra del todo clara con los alcances de la ley.

### **1.5.2. Facilitadores:**

- **Herramientas y orientaciones.** Se valoran positivamente las herramientas proporcionadas por el MINEDUC, la Superintendencia de Educación Superior (SES), el Consejo Nacional de Educación, como también la apertura y disposición al diálogo, los que se reconocen como facilitadores del proceso de implementación. A su vez, la retroalimentación realizada por la SES a los reportes de las instituciones de educación es considerada indispensable y estratégica para la mejora continua.
- **Flexibilidad en la implementación.** Se reconoce de gran ayuda en la implementación de la ley la flexibilidad de la institución estatal en permitir, por ejemplo, que los enfoques de inclusión y género se aborden de manera conjunta o que las personas a cargo de las unidades de género e investigación puedan cumplir otras funciones en aquellas casas de estudio de menor tamaño.
- **Capacitación y formación.** Las instancias de formación sobre la ley y su proceso de implementación se valoran como oportunidades clave para avanzar, ya sea los talleres preparativos que se efectuaron antes de la entrada en vigencia de la ley, el curso elaborado por la Subsecretaría de Educación Superior y que se imparte en la plataforma del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, encuentros de intercambio de experiencias y de buenas prácticas. En ese sentido, la transferencia e instalación de capacidades es reconocida como una necesidad permanente que fortalece el trabajo de las instituciones educativas.
- **Resultados en la sensibilización.** Se reconoce un cambio en la forma en que se establecen las relaciones en las comunidades educativas, como también de la cultura organizacional, lo que es asociado a transformaciones sociales mayores y, a su vez, a las iniciativas de sensibilización impulsadas en las propias

instituciones. Se identifica un cuestionamiento a las normas tradicionales de género de los distintos actores y mayor capacidad en identificar acciones de acoso, violencia y discriminación.

- **Redes, alianzas y convenios**<sup>2</sup>. Casi todas las instituciones educativas con las que se conversó cuentan con algún tipo de convenio y/o alianza para la derivación de personas afectadas que puedan recibir apoyo psicológico, social y/o jurídico. Aquellas instituciones con mayores recursos financieros han contratado los servicios de centros terapéuticos especializados (DUOC e INACAP, por ejemplo) o incorporado la prestación en el seguro médico estudiantil (DUOC) y, en el caso de las que no cuentan con presupuesto, han generado colaboraciones con universidades (clínicas de atención psicológica y jurídica) (CFT CEDUC-UCN y CFT Estatal de Valparaíso) y/o derivaciones a la red pública, ya sea el Centro de la Mujer y/o CESFAM (CFT CEDUC-UCN, CFT Arica y Parinacota, CFT Valparaíso e IP Virginio Gómez). Es importante indicar que el acompañamiento también es realizado por equipos internos que no son parte de la unidad de género, por ejemplo: Unidad de Salud Mental (IP Virginio Gómez); Centro de Terapias Complementarias (IDMA); Asuntos Estudiantiles. A su vez, hay dos CFT Estatales que señalan no contar con alianzas.
- **Uso de medios cercanos a la juventud.** La realización de campañas y acciones de comunicación orientadas a sensibilizar e informar, por medio de herramientas que sean cercanas a estudiantes (TikTok, Instagram, videos breves, códigos QR, intervenciones en los espacios comunes), como también, la vinculación del tema en actividades y/o fechas especiales: aniversario, fiestas patrias, otras, son evaluadas exitosamente por las IES TP.
- **Informar sobre el proceso.** Se reconoce como parte del aprendizaje que explicar detalladamente y desde el inicio cada parte del proceso de investigación y sanción contribuye a trabajar las expectativas y orientar de manera efectiva a las personas afectadas. Esto es mencionado solo en el caso de la persona afectada.
- **Transversalizar la perspectiva de género.** Definir una agenda de género más amplia, no solo centrada en materias de acoso, violencia y discriminación, ha contribuido a sumar mayor interés de diferentes actores de la comunidad educativa, de este modo, se han instalado temas como la representación de las mujeres en cargos de toma de decisión, las trayectorias educativas y laborales y la segregación de género en las carreras. Sin embargo, es relevante la diferenciación de los temas que deben ser abordados según la exigencia de la ley 21.369.

### 1.5.3. Desafíos:

- **Sentido de la ley.** En general, las exigencias que establece la normativa se cumplen por parte de las instituciones, pero el desafío, según se manifiesta en las entrevistas, es desarrollar una capacidad reflexiva mayor sobre el sentido de la ley y no quedarse tan sólo en el cumplimiento de los procedimientos y requerido por la normativa.
- **Institucionalización de la perspectiva de género.** Al ser una normativa nueva, aún se encuentra en proceso de instalación, por lo que requiere una mayor profundización en la estructura institucional, por medio de la incorporación de la transversalización de la perspectiva de género en las carreras y mecanismos de gestión y administración, como también en el modelo educativo.

---

<sup>2</sup> Sería interesante explorar el número y proporción de casos que son derivados a la red de atención pública, como son Centros de la Mujer y CESFAM y conocer la capacidad de atención y respuesta.

- **Lenguaje común y articulación.** Se repite como una demanda relevante, el avanzar en un discurso común entre las diferentes instituciones sobre el tema. Esto en cuanto al sentido de la normativa, como también la jurisprudencia que se va generando en torno a la resolución de casos y medidas reparatorias. A su vez, también surge en el relato la necesidad de una mayor articulación entre el organismo fiscalizador, la Superintendencia de Educación Superior y la Subsecretaría de Educación Superior.
- **Colaboración.** Fortalecer iniciativas de colaboración entre las instituciones educativas que permitan compartir experiencias e instalar capacidades, incluyendo a las universidades. Las instituciones ES TP reconocen que en este aspecto no hay competencia entre ellas, sino toda la disposición en aprender y colaborar.
- **Formación y capacitación.** Se necesita avanzar en los mecanismos disponibles de capacitación y formación, lo existente funcionó, pero hoy en día se considera básico y muy general. La demanda está en iniciativas de entrenamiento en investigación y especialmente en temas de reparación.
- **Monitoreo y evaluación.** Evaluar el proceso de implementación, cómo se realiza el monitoreo y la elaboración de indicadores sigue siendo un desafío nombrado por las instituciones ES TP y en el que señalan requerir apoyo.
- **Reparación.** La reparación aparece como una dimensión con mayor dificultad de implementar. Qué es lo que se entiende por reparación y cómo se puede avanzar en medidas a nivel individual y que también aborden lo público, en restaurar el ambiente social y comunitario, lo que se instala como un desafío. Si bien la SES desarrolla esta dimensión en la Circular N°001 (2023)<sup>3</sup>, pareciera ser que la dificultad expresada por las IES TP se halla en la capacidad que tienen para realizar acciones que son nuevas y si lo están haciendo bien o no.
- **Descentralización.** Es un desafío permanente en el país. Las IES TP piden que las iniciativas impulsadas por la institucionalidad estatal no se desarrollen exclusivamente en la ciudad de Santiago y puedan ser extensivas a zonas que cuentan con menos recursos y redes.
- **Interseccionalidad.** Si bien es nombrada como un principio y aparece en los relatos como un aspecto fundamental, también se reconoce una dificultad en abordar los casos desde la interseccionalidad, el cómo se lleva a la práctica requiere de herramientas que no se tienen en todas las situaciones.

---

<sup>3</sup> La Circular N°001 de la SES describe lo que se entiende por y también, da unos ejemplos, al respecto indica que “medidas de reparación son aquellas que están dirigidas a mitigar el impacto del acoso sexual, la violencia y discriminación de género en las víctimas y personas afectadas, pero también aquellas acciones institucionales que se orientan a velar por la no repetición de estas conductas.

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

En consecuencia, las instituciones de educación superior cumplirán con la obligación de adoptar medidas conducentes a reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género siempre que establezcan mecanismos que contribuyan a mitigar su dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, o restituir los derechos afectados, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamiento para dichas personas y la comunidad institucional” (2023, pág. 17).

- **Neurodivergencias.** Se reconoce el desafío de una mayor compresión y herramientas con estudiantes neurodivergentes y sus alcances con la ley, además de cómo se cruza con la ley 21.545, sobre las personas del espectro autista.
- **Diversidades y disidencias sexo genéricas.** Se reconocen avances importantes, especialmente en normativas internas para el uso de nombre social de personas trans, pero también, se reconoce la necesidad de mayores herramientas para el abordaje al interior de la comunidad educativa. Se identifica la resistencia por parte de docentes y grupos organizados de estudiantes en contra de las disidencias sexo genéricas.
- **Intervención con la persona denunciada.** Qué pasa con la persona denunciada cuando no es sancionada, ya sea por falta de pruebas y/o porque la investigación determinó que no existía responsabilidad, es una pregunta que surge en las reflexiones. Las instituciones manifiestan un desafío en abordar el estigma social en la comunidad educativa, lo que hace difícil la (re)incorporación, especialmente en casos de estudiantes. Esto también se manifiesta en los casos que la resolución de la investigación sanciona a la persona denunciada, la que en ocasiones abandona los estudios, pero también su reinserción es compleja.

## 1.6. Buenas prácticas

A continuación, se presentan en síntesis las buenas prácticas que se han identificado a través de fuentes primarias y secundarias en instituciones de Educación Superior Técnico Profesional, las que se organizan por dimensión: prevención; investigación; sanción; reparación; colaboración; otra y subdimensiones, el nombre de la iniciativa, una breve descripción e institución que la ha impulsado (**Tabla 1**). En aquellos casos en que se cuenta con mayor información de la iniciativa, se adjunta una ficha en el **Anexo 2**.

En la **Tabla 2** se registran las buenas prácticas identificadas en universidades del país, por medio de entrevistas y algunas revisadas de fuentes secundarias en el extranjero.

**Tabla 1. Buenas prácticas asociadas a la implementación de la Ley 21.369 en instituciones de Educación Superior Técnico Profesional.**

Nº	Dimensión	Sub dimensión	Nombre	Descripción	Institución
1	Prevención	Información	Fono 800	Es un canal de escucha y orientación en materias propias de la ley.	DUOC UC
2			Cuaderno docente	A cada docente se les entrega un cuaderno institucional que contiene información de la Política Integral y Protocolo.	DUOC UC
3			Código QR	En diferentes espacios de la institución se encuentra el QR que contiene información de la política, protocolo y cómo solicitar apoyo.	DUOC UC
4			Prácticas profesionales	Se envía una carta a todas las organizaciones en las que estudiantes realizan práctica, informando sobre los protocolos y sus alcances.	INACAP
5		Acompañamiento	Representantes de la Política Integral	En cada sede hay una persona (director/a académico/a) que tiene la preparación para brindar atención y primera acogida.	DUOC UC
6			Consejería de Género y Diversidad	Se acompaña y orienta a estudiantes, docentes y trabajadores, en casos que la ley 21.369 exige; violencia intrafamiliar en contexto de pareja o expareja por razones de género; violencia sexual en la niñez y/o adolescencia por motivos de género; herramientas para comunicar a familiares o comunidad sobre diversidades sexo genéricas. <b>Ficha en Anexo 2 (iniciativa Nº1).</b>	CFT ENAC

Nº	Dimensión	Sub dimensión	Nombre	Descripción	Institución
7	Instalar capacidades	Instalar capacidades	Plan Nacional de Capacitación: Avance en Género y Cumplimiento Normativo	En el Plan de Capacitación destacan los talleres de análisis de casos, organizados con un planteamiento teórico, un ejemplo y trabajo en grupos que analizan el caso. Posterior exposición y puntos en común. Dirigido a tomadores de decisiones de la institución. <a href="#">Ficha en Anexo 2 (iniciativa Nº2).</a>	AIEP
8			Curso Diversidad e Inclusión en el Aula	Formación dirigida a docentes y que es parte del Plan de Formación Docente institucional. Es obligatorio para ejercer la docencia. <a href="#">Ficha en Anexo 2 (iniciativa Nº3).</a>	IPG
9	Investigación	Denuncias	Buzón Virtual de Denuncias	Plataforma tecnológica que proporciona un canal seguro, accesible y confidencial de denuncia para toda la comunidad educativa. <a href="#">Ficha en Anexo 2 (iniciativa Nº4).</a>	CFT San Agustín
10			Canal Único de Denuncias	Establece un canal único, seguro y confidencial para la recepción, seguimiento y resolución de denuncias. <a href="#">Ficha en Anexo 2 (iniciativa Nº5).</a>	IPG
11	Sanción	Instalar capacidades	Reeducación	La persona sancionada tiene la obligación de pasar por un proceso de reeducación, por medio de una sesión de reflexión y encuadre.	DUOC UC
12			Reeducación	La persona sancionada debe realizar un Plan Modular que contempla 4 sesiones de una hora cada una.	CFT San Agustín
			Curso de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género	Obligatorio para estudiante de 1º año y para aquellos sancionados. Programa asincrónico (3 horas de duración y 6 capítulos), con cápsulas en formato panel de conversación y actuación de casos, se aborda: dignidad humana y convivencia; diversidad; derechos humanos; prevención del acoso sexual; consentimiento sexual; discriminación de género.	DUOC UC
13		Acompañamiento	Seguimiento de casos no sancionados	Se realiza seguimiento de aquellos casos en que la resolución no es sancionatoria, generando una instancia explicativa a cada parte por separado y el ofrecimiento de cambio de sede.	DUOC UC
14	Reparación	Restitución	Tutorías académicas	Las personas afectadas reciben apoyo por medio de tutorías, para evitar el abandono académico y acompañar en los estudios. La iniciativa se puede activar en cualquiera de las sedes, por medio de docentes.	DUOC UC
15	Colaboración	Instalación de capacidades	Curso de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género	Algunas instituciones trabajaron los contenidos y el desarrollo del curso, el que se puso a disposición de todas las instituciones que integran la asociación.	VERTEBRAL
16			Talleres sobre la Ley	Se realizaron talleres antes que entrará en vigencia la ley para orientar el sentido de la normativa y sus exigencias.	VERTEBRAL
17			Red Regional de Coquimbo	Conformada por instituciones de Educación Superior de la región, comparten experiencias y contenidos para la comprensión y mejora de la implementación de la normativa.	CFT Juan Bohon
18			Encuentro 8M	Se realizó un encuentro híbrido en el que se compartieron experiencias y nudos críticos. Fue organizado por las instituciones y con un financiamiento del FDI	VERTEBRAL

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 16

**Tabla 2. Buenas prácticas asociadas a la implementación de la Ley 21.369 en Universidades del país y otras experiencias en universidades extranjeras.**

Nº	Dimensión	Sub dimensión	Nombre iniciativa	Descripción de la iniciativa	Institución
19	Prevención	Información	Taller Consentimiento	Dirigido a personas neurodivergentes, contribuye a una mejor comprensión del consentimiento y que el entorno reconozca los parámetros de relacionamiento	Universidad de Aysén
20			Cartilla de Buenas Prácticas	Cartilla de buenas prácticas dirigida a población LGBTIQ+. Proporciona conceptos y sugerencias en uso de lenguaje y relacionamiento <a href="https://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/Infografias2023/Junio/cartillaLGBTIQ.pdf">https://www.abogadogeneral.unam.mx/sites/default/files/archivos/Infografias2023/Junio/cartillaLGBTIQ.pdf</a>	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)
21			UdeCon Sentido	Formación de agentes (docentes) y monitores (estudiantes) de prevención de la violencia de género, quienes informan y orientan en las sedes (se identifican con un distintivo) <a href="https://degyd.udec.cl/udeconsentido/">https://degyd.udec.cl/udeconsentido/</a>	Universidad de Concepción (UdeC)
22			POC. Personas Orientadoras Comunitarias	Son promotoras institucionales comunitarias de la igualdad sustantiva, prevención y erradicación de la violencia por razones de género <a href="https://coordinaciongenero.unam.mx/personas-orientadoras-comunitarias/#">https://coordinaciongenero.unam.mx/personas-orientadoras-comunitarias/#</a>	UNAM
23			Red de Referentes para la Convivencia y el Buen trato	Es una red de personas referentes con formación y que fomenta relaciones de convivencia y buen trato a través de la sensibilización <a href="https://igualdad.us.es/wpblog/debes-conocer/red-de-referentes-para-la-convivencia-y-el-buentratado/">https://igualdad.us.es/wpblog/debes-conocer/red-de-referentes-para-la-convivencia-y-el-buentratado/</a>	Universidad de Sevilla
24			Video explicativo	Para la toma de ramo deben contestar la encuesta de evaluación de docentes, pero para tener acceso a la encuesta tienen que ver un video explicativo sobre la política y el protocolo.	UdeC
25			Charlas en clases	En aquellas carreras en que estudiantes participan menos de las actividades de sensibilización (por ejemplo, las masculinizadas), se acuerda con el/la docente un tiempo de la clase para realizar una intervención sobre el tema.	UdeC
26			Creación de decálogos	Funcionarios/as realizan un curso de capacitación género e inclusión y posteriormente tienen encuentros en que reflexionan sobre los contenidos y elaboran un decálogo.	USACH
27			Elaboración Diagnóstico	Se aplicaron encuestas a la comunidad educativa y una jornada de reflexión para la obtención de información cualitativa. <b>Ficha en Anexo 2 (iniciativa Nº6).</b>	Universidad de Antofagasta
28		Difusión	Fondo estudiantil	Existe un Fondo al que pueden postular estudiantes y tiene una línea de financiamiento sobre el tema.	USACH
29	Investigación	Información	Persona denunciada	La persona denunciada tiene una sesión jurídica en la que se le explica el procedimiento de investigación.	USACH
30			Plataforma trazabilidad	Creación de una plataforma que da cuenta del avance de cada etapa del proceso de investigación.	USACH
31	Sanción	Reeducación	Dispositivos de reeducación	Hay, al menos, cinco universidades que han implementado dispositivos para trabajar con las personas denunciadas. Se busca cambiar las pautas de relacionamiento desde un enfoque de reeducación.	CUECH
32	Reparación	Acompañamiento	Modelo Psicoterapéutico Reparatorio en violencias de género	Proporciona un espacio terapéutico reparatorio en el que las personas puedan reconstruir y reautorizar sus relatos sobre las experiencias asociadas a acoso sexual, violencia y discriminación de género. <b>Ficha en Anexo 2 (iniciativa Nº7).</b>	Universidad de Antofagasta

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 17

Nº	Dimensión	Sub dimensión	Nombre iniciativa	Descripción de la iniciativa	Institución
33		Económica	Apoyo económico	Se identifican dos experiencias de apoyo económico, por medio del pago de aranceles y/o becas, producto del impacto de la situación y su afectación en retrasos. Por ejemplo, perdonar deuda.	Universidad de Aysén UdeC
34	Colaboración	Instalación de capacidades	Red Eje Erradicación de la violencia de género	Es una red colaborativa que comparte conocimiento, incluidos instrumentos y experiencias. Se reúnen periódicamente y realizan jornadas anuales, instancia en la que también participa la Red de abogadas/os.	CRUCH
35			Red Formación	Es una red colaboración que aborda el eje de formación, el cual ha contribuido a pensar cómo incorporar los contenidos de DDHH, discriminación y violencia en el currículo académico	CRUCH
36	Otra	Autocuidado	Manual de autocuidado	Documento que proporciona herramientas de cuidado y autocuidado para equipos que trabajan con personas que han sufrido violencia de género.	Universidad de Aysén
37		Institucionalización del enfoque de género	Plan Estratégico	Los principios de la política son coherentes con el Plan Estratégico Institucional 2021-2030.	UdeC

## 1.7. Recomendaciones

A continuación, se proponen 17 recomendaciones que, eventualmente, podrían ser implementadas por las IES TP y aquellas instituciones a cargo de los procesos de acompañamiento y fiscalización, las que se ordenan por categorías temáticas que surgen a partir de los análisis de las fuentes primarias y secundarias.

**Fortalecer capacidades y fomentar aprendizajes desde la institucionalidad gubernamental.** La necesidad de nuevos aprendizajes es permanente, incluso en algunas IES TP se observa una brecha de conocimientos relevante respecto a las temáticas, especialmente en los CFT y entre ellos los CFT Estatales. En ese sentido, desde las instituciones gubernamentales se podrían promover y coordinar iniciativas orientadas a:

1. Desarrollar un **curso avanzando y de continuidad** al curso diseñado por la Subsecretaría de Educación Superior y que se imparte en la plataforma del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Las IES TP lo valoran, pero también reconocen que se requiere profundizar en el tema.
2. **Capacitaciones focalizadas** según profesionales y temática, por ejemplo, orientadas exclusivamente a las personas y equipos a cargos de los procesos de investigación y en materias específicas como: primera acogida, análisis de casos, medidas de reparación. Se busca que las capacitaciones se orienten a entrenamientos prácticos y no en discursos generales.

**Fortalecer alianzas de colaboración.** Las alianzas y acciones de colaboración son indispensables para avanzar en la materia y para aquellas IES TP que cuentan con menores aprendizajes y recursos económicos. En ese sentido, se podría promover y coordinar iniciativas orientadas a:

3. Colaboración e intercambio de experiencias entre los **Centros de Formación Técnica Estatales y las Universidades tutoras**. En algunos casos se nombra la experiencia positiva, pero en otros no existe vínculo alguno. Considerando que la trayectoria de las universidades se podría incentivar la articulación y formalización de alianzas por parte de la Subsecretaría de Educación Superior.

4. El **Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH)** tiene entre sus funciones la difusión del conocimiento de los derechos humanos y favorecer su enseñanza en todos los niveles educacionales, para lo cual imparten charlas y talleres. Algunas instituciones señalan haber tenido instancias de formación con el INDH, pero otras desconocen que se puede generar una alianza para la capacitación de los equipos que trabajan en la materia y la comunidad educativa en general.
5. **Red de Género.** Se propone articular una red similar a la del CUECH para los CFT Estatales, pero que sea coordinada desde la Subsecretaría de Educación Superior y apoyada en sus contenidos y agenda. La Red de Igualdad de Género del CUECH está formada por un extenso capital de expertas que integran las direcciones y/o departamentos de género, pero en el caso de los CFTE las encargadas de las unidades, además de cumplir otras funciones, sus conocimientos son disímiles y requieren de un soporte que guie la labor.
6. Comprometer la **participación de los CFT Estatales** en las iniciativas impulsadas por el CUECH, como encuentros formativos, distribución de material y otras herramientas de conocimiento y aprendizaje.
7. **Generación de pasantías.** Se podría crear una instancia formal de pasantías breves que permita a IES TP con menores capacidades y conocimientos contar con aprendizajes prácticos proporcionados por otra institución con mayor experiencia, como son universidades e IES TP de mayor envergadura.
8. **Identificar el nivel de respuesta de la red pública.** Considerando que es el principal mecanismo de reparación señalado por los CFT y en especial los Estatales, resulta relevante explorar la capacidad de atención y respuesta que tienen los Centros de la Mujer, CESFAM u otro dispositivo.

**Comisión de Género y Diversidad.** Esta instancia es altamente valorada por la IES TP, como un espacio de aprendizajes y orientaciones. Las instituciones concuerdan en que en este tema no existe competencia y el interés es la colaboración. Al respecto, se recomienda:

9. Mantener el **foco de la Comisión** en los aspectos que requiere la implementación de la Ley 21.369, considerando que todas las IES TP reconocen que siguen existiendo desafíos. En ese sentido, se podrían abordar otras temáticas (cuidado, participación de mujeres en STEM, otras) más adelante en el tiempo o bien en espacios diferenciados.

Sobre lo mismo, se podría crear una “**Comunidad de prácticas**” en torno a la implementación de la Ley, cuyos encuentros sean bimestrales y tengan por objetivo el compartir conocimientos, experiencias y herramientas. Además, en estas instancias, se podrían invitar a especialistas o actores incumbentes en la materia a presentar un tema.

10. Contar con un **espacio de encuentro entre las personas encargadas de las unidades de género** y con participación especial de aquellas que realizan investigación. Esta instancia se reconoce como un espacio diferente al de la Comisión, pero indispensable para el fortalecimiento de los procesos de implementación de la ley.

**Reparación.** Se reconoce como una dimensión que requiere mayor aprendizaje, que es incipiente, incluso en universidades con trayectorias y recursos. Al respecto, se sugiere:

- 11.** Generar una reflexión que establezca mínimos comunes de lo que se espera de la reparación en los contextos de educación. Esto implica regular las expectativas en torno a lo que se puede lograr en torno a la reparación de restitución y satisfacción. Esta reflexión es importante de realizar en conjunto con la Superintendencia de Educación Superior, quien es el organismo fiscalizador.
- 12.** Complejizar el enfoque de reparación, considerando la resignificación de la experiencia vivida, el rol de la comunidad educativa, la dificultad que implica una expectativa de lograr la restitución y las experiencias anteriores personales de la persona afectada que se entrelazan con la situación vivida, se manifiesta la necesidad de repensar el enfoque de reparación y sus alcances en el contexto educativo. Lo anterior, podría acercarse a enfoques de resignificación, además de la rehabilitación.
- 13.** Trabajar en torno a un modelo de reparación/resignificación que proporcione orientaciones a los equipos e instituciones. Esta recomendación refuerza la idea anterior, en que las IES TP indican requerir herramientas precisas que les permitan abordar la reparación.

**Interseccionalidad.** Si bien la dimensión de interseccionalidad se encuentra presente como un principio en algunas políticas y protocolos, se reconoce que existen escasas herramientas para su comprensión y vinculación con el espíritu de la ley. Por ejemplo, cómo las experiencias de violencia se ven agravadas por factores como identidad de género, pertenencia a pueblos indígena u otros países, orientación sexual, discapacidad, clase social u otras condiciones.

- 14.** Elaborar **orientaciones** que contribuyan al análisis de casos desde la interseccionalidad, describiendo ejemplos y/o sistematizando casos prácticos de tratados en las IES TP y universidades.

**Fondos/financiamiento.** Es altamente valorado por las IES TP la posibilidad de optar a financiamiento para impulsar proyectos relacionados a la implementación de la normativa, en especial porque es una ley que surge sin recursos económicos. En este aspecto se identifican dificultades en las capacidades que tienen las IES TP para la elaboración de proyectos competitivos y con un enfoque estratégico, ya sea por no contar con personal con tiempo y/o competencias en el tema. Esto se aprecia especialmente en los CFT y, en particular, en los CFT Estatales.

- 15.** Realizar **talleres**, por parte de la SUBESUP, a las IES TP sobre la **elaboración de proyectos** al fondo concursable y directrices sobre la formulación de proyectos en general.
- 16.** Desarrollar un **análisis de resultados** que ha tenido el FDI Áreas Estratégicas Subsistema Técnico Profesional y del Fondo Regional que se asigna a los CFT Estatales, en la línea de implementación de la Ley 21.369. Lo que permitiría identificar acciones de mejora.

**Autocuidado y cocuidado.** Esta dimensión tiende a ser la gran olvidada en los equipos que trabajan con personas y en especial con quienes han sufrido acoso, violencia y discriminación de género. Por ejemplo, el CRUCH elaboró el documento “Recomendaciones para el cuidado de equipos” (2024).

- 17.** Se recomienda que el autocuidado sea un tema presente en las distintas iniciativas que se impulsen, ya sea de formación, capacitación, encuentros, entre otros.

## 2. Marco Orientador para Protocolos de Investigación, Sanción y Reparación en el Subsistema Técnico-Profesional

Esta sección presenta orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos institucionales destinados a abordar casos de violencia de género en instituciones de educación superior técnico-profesional, con énfasis en los procesos de investigación, sanción y reparación. El contenido se organiza en dos partes: la primera entrega orientaciones y ejemplos prácticos para el diseño de medidas de reparación y acompañamiento, mientras que la segunda aborda orientaciones para fortalecer los procesos de investigación.

Estas orientaciones no constituyen una interpretación de la Ley 21.369 ni reemplazan criterios normativos o de aseguramiento de la calidad. Su propósito es ofrecer herramientas prácticas que permitan fortalecer las capacidades de los equipos encargados de la atención, acompañamiento e investigación de casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género, promoviendo un abordaje integral y centrado en las personas afectadas.

### 2.1. Orientaciones para la implementación de medidas de reparación

#### 2.1.1. ¿Qué es la reparación?

La **reparación integral** busca transformar el daño sufrido por la persona víctima tanto física como psicológicamente, a través de medidas que pueden abarcar dimensiones individuales y colectivas y que, a su vez, pueden ser tanto materiales como simbólicas (ONU Mujeres y MESECVI, 2022). Este concepto se ha complejizado y hoy en día también se habla de **reparación transformadora**<sup>4</sup>, ya que busca cambiar los patrones y relaciones de género tradicionales y las estructuras sociales que sustentan y reproducen las desigualdades (ONU Mujeres y MESECVI, 2022).

La Subsecretaría de Educación Superior (2022) y la Superintendencia de Educación Superior (2023), señalan que, la reparación es un proceso que busca mitigar los efectos y consecuencias de la situación de acoso sexual, violencia y discriminación de género vivida por una persona y/o en la comunidad educativa en general. Este proceso de reparación se inicia con la primera atención y el apoyo a la persona afectada (atención post-evento), el que, además, puede comprender la reparación de la comunidad educativa.

#### Aspectos destacados:

- La reparación es un proceso, por lo que puede involucrar varias medidas y acciones en diferentes momentos.
- Toda medida de reparación dirigida a la persona afectada debe tener su consentimiento.
- La reparación busca restablecer la dignidad de la persona afectada y su autonomía, así como también un ambiente seguro.

El proceso de reparación integral considera un conjunto de medidas y estrategias que deben ser claras y que deberían estar a disposición de la persona afectada. Al respecto, el derecho internacional reconoce **cinco categorías de reparación (Tabla 3)**, cuyos mecanismos serán abordados por medio de orientaciones para las IES TP. A su vez, se incorporará una reflexión que busca mitigar los efectos de la experiencia vivida en la persona afectada, promoviendo la **resignificación** por medio de un proceso de autonomía y recuperación del sentido de agencia<sup>5</sup> en las dimensiones psicosocial y académica.

<sup>4</sup> Concepto que se instala en la Declaración de Nairobi sobre el derecho de las mujeres y las niñas a interponer recursos y obtener reparaciones (2007).

<sup>5</sup> Desde el ámbito psicológico, el sentido de agencia o agenciamiento se entenderá como un proceso por el cual la persona fortalece y ejerce su capacidad de deliberar, tomar decisiones y actuar conscientemente. Dicha capacidad es constituida por factores personales (cognitivos, emocionales e historia de vida), como también aspectos externos y de contexto (cultura, estructura y

Cabe señalar que las medidas mencionadas no son excluyentes entre sí y más bien deberían ser complementarias. Asimismo, **su implementación debe estar sujeta a la evaluación de cada caso**, considerando su pertinencia según el tipo vulneración sufrida, el nivel de daño y el deseo y requerimiento de la persona que ha sido víctima, además de sus características y la propia experiencia de vida.

**Tabla 3. Categorías de reparación integral.**

Tipo de medida		Propósito
1	Restitución	Restablecer la situación en la que se encontraba la persona afectada antes de ser víctima de la experiencia de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
2	Rehabilitación	Proporcionar atención a la persona víctima para que pueda continuar con su vida y restituir sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales
3	Indemnización	Reparar daños materiales e inmateriales con medios económicos como una forma de reparación frente al acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.
4	Satisfacción o simbólicas	Mitigar el dolor o sufrimiento de la persona víctima, por medio de acciones que contribuyan a restablecer su dignidad
5	Garantía de no repetición	Asegurar que la conducta no se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Fuentes: ONU Mujeres y MESECVI (2022); Subsecretaría de Educación Superior (2022).

### 2.1.2. Análisis de caso

A continuación, se aborda las orientaciones a partir de una breve explicación de cada una de las categorías de reparación, se describen las propuestas que pueden ser implementadas y se hace referencia a un análisis de caso que servirá de ejemplo para llevar a la práctica cada una de las medidas propuestas.

#### *Información y análisis del caso<sup>6</sup>:*

*Camila es estudiante de la carrera Técnico en Turismo, tiene 20 años, es oriunda de Pozo Almonte y perteneciente a la comunidad indígena de Mamiña. Es la primera de su familia que cursa estudios superiores y su anhelo es fortalecer el turismo en su comunidad desde la propia cosmovisión del pueblo Quechua. Se fue a vivir a la ciudad de Iquique para estudiar en un Instituto Profesional y gracias al esfuerzo familiar, ahorros propios de trabajos de verano y una beca de manutención puede pagar una pensión y tener para los gastos de estudio y alimentación.*

*Es una estudiante entusiasta, que destaca por tener ideas creativas al momento de realizar trabajos grupales y un buen rendimiento académico que ha tenido una ruta de aprendizaje en la que se ha ido superando día a día. Además, lidera el Colectivo Kay Pacha, espacio estudiantil que impulsa acciones socioculturales con pertenencia indígena.*

*Camila fue víctima de acoso sexual por parte del ayudante del curso Gestión y Administración Turística. Ella relata, al menos tres episodios que fueron escalando en la conducta del agresor, sintiendo vergüenza, culpa y miedo. Dejó de asistir a esa clase y evitó ir al instituto en horarios en que podía encontrarse con él, lo que implicó inasistencias a otras*

---

relaciones de poder) (Bandura, 2001). Para el caso de personas afectadas por acoso sexual, violencia y discriminación de género, el agenciamiento se referirá a la capacidad de reconstruir y ejercer su poder de decisión, acción y transformación, tras el daño sufrido. En este proceso la persona reconoce la experiencia, es capaz de expresar la violencia sufrida y logra retomar el control de su propia historia, cuerpo y entorno. Es importante considerar que el agenciamiento, en la mayor parte de los casos, requiere de un sistema de apoyo, legitimación por parte del entorno y condiciones de seguridad. Por lo mismo, se necesita el reconocimiento institucional, redes de acompañamiento, medidas de reparación y herramientas que fortalezcan la autonomía y dignidad de la persona afectada.

<sup>6</sup> El caso que se presenta es ficticio, tanto el nombre de la persona afectada, la carrera de estudio, el curso, las medidas y cada una de las descripciones han sido inventadas para disponer de un ejemplo con fines pedagógicos que pueda ser de utilidad para proporcionar las orientaciones.

*clases, bajo su rendimiento académico y dejó las actividades del colectivo. No sabía qué hacer, sentía pena y temor, pero también sentía ser responsable de lo ocurrido.*

*Después de dos meses buscó apoyo en la Unidad de Género y decidió realizar la denuncia. No quería perder sus estudios, pero no sabía cómo poder retomarlos. De inmediato se aplicaron medidas de protección que contribuyeron a recuperar la sensación de seguridad y mitigar el miedo que experimentaba.*

*Con el consentimiento de Camila se elaboró, en conjunto con ella, un Plan de Reparación y Resignificación, que identificó sus principales necesidades y cómo serían abordadas. El mismo plan contempló un enfoque interseccional e intercultural, en el que se tomaron en cuenta los siguientes aspectos: 1) mujer; 2) pertenencia al pueblo Quechua; 3) pertenencia a un territorio rural; 4) migración temporal rural–urbano por motivos de estudio; 5) trayectoria de vida; 6) redes familiares en el pueblo de origen y otras redes de apoyo; 7) condición socioeconómica.*

A continuación, se presenta algunas orientaciones y reflexiones aplicadas al caso expuesto para cada una de las categorías de reparación:

### **Restitución**

La restitución es una acción deseada (“que la persona víctima vuelva a la situación de vida anterior a la que ocurrieron los hechos de vulneración de los derechos”), pero es compleja de alcanzar, ya que los mismos sucesos vividos y sus secuelas hacen imposible volver a un estado anterior a la misma. En ese sentido, las iniciativas se orientan a restituir ciertos aspectos en la vida de las personas víctimas, en especial en el ámbito de los estudios o laborales (Gasteiz y Emakunde, 2021). Por lo anterior, las medidas de restitución pueden ser:

- Apoyar la reincorporación a cursos o programas académicos que se interrumpieron a causa de la situación vivida.
- Justificar inasistencias por motivos de la situación vivida, ya sea en los cursos o laboral.
- Proporcionar la alternativa de que la persona afectada, en caso que lo desee, pueda cambiarse de horario, cursos, sede u otra adaptación que contribuya a la continuidad de estudios. Así como también, en el caso que la persona afectada sea trabajadora.
- Flexibilizar los plazos de las evaluaciones y otras exigencias académicas y/o laborales.
- Proporcionar apoyo académico y motivacional por parte de una tutoría.

*Restitución: Camila había bajado su rendimiento en general y tenía un alto porcentaje de inasistencia en algunos ramos. Se revisaron en conjunto la situación académica de cada uno de los cursos y se evaluaron las prioridades y un plan de recuperación que se implementó de la mano del proceso de acompañamiento terapéutico.*

*Se le asignó una tutoría, por parte de una docente, que le proporcionó apoyo académico y motivacional durante un semestre. Esto le permitió rendir el examen del curso Gestión y Administración Turística en una fecha diferente que fue acordada. A su vez, las inasistencias fueron justificadas y no consideradas como requisito de aprobación, tanto en ese curso como en los otros en que se había ausentado. También, se le dio la opción de realizar nuevamente el curso, privilegiando la toma de ramo en un horario conveniente que no implicara retraso en la carrera.*

### **Rehabilitación**

Las medidas de rehabilitación se enfocan en la entrega de atención oportuna y pertinente a la persona víctima con el propósito de que pueda continuar con su vida y restituir sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales. Pero, también, implica el acceso a dicha atención y contar con los recursos que promuevan su autonomía y empoderamiento.

En ese aspecto, las medidas de rehabilitación son conducentes a recuperar las autonomías afectadas, por medio de acciones a nivel individual y colectivo. Por lo mismo, éstas pueden ser:

- Acceso gratuito a atención psicológica especializada en trauma, género y violencia sexual. Los procesos terapéuticos deben identificar los recursos personales de la persona víctima y restablecer su seguridad física y psíquica.
- Terapias de mediano plazo a cargo de profesionales internos o externos a la institución. Para esto último, se requiere contar con una red de derivación que pueda brindar la reparación terapéutica que facilite la resignificación de la experiencia vivida.
- Evaluación social para identificar necesidades y dar respuesta a estas.
- Fomentar una red de apoyo emocional entre pares, círculos de cuidado o grupos terapéuticos.

*Rehabilitación: Camila estuvo de acuerdo en contar con un apoyo terapéutico especializado, por lo que fue derivada a un Centro Psicológico con el cual el IP tiene un convenio de colaboración y que le proporcionó un programa de psicoterapia breve de 10 sesiones. A su vez, desde la Unidad de Género se desplegó un Plan de Acompañamiento, evitando una sobre intervención y que tuvo tres dimensiones:*

- 1) *Recuperar el sentido de pertenencia en el espacio académico. Para ello fue favorable recordar el sueño personal de estudiar Turismo (“fortalecer el turismo en su comunidad desde la propia cosmovisión del pueblo Quechua”), lo que la reencontró con su propósito.*
- 2) *Fortalecer la red de apoyo al interior del IP desde un enfoque intercultural. Se promovió que Camila volviera a las actividades del Colectivo Kay Pacha, con el que tenía un estrecho sentido de comunidad en torno a la cosmovisión indígena Quechua y actuaba como una extensión de su propia comunidad indígena. Esto contribuyó a estrechar el vínculo con una red de contención y acogida en un entorno protegido y seguro.*
- 3) *Seguimiento a su estado y necesidades y cómo se veían reflejado en sus estudios, motivación vocacional e interrelación con el espacio académico.*

### **Indemnización**

La indemnización es un medio que busca reparar el daño sufrido por la experiencia de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y que involucra una dimensión económica. En el ámbito de la educación las situaciones de violencia impactan negativamente en las trayectorias de vida y estudios de la(s) persona(s) afectada(s), como también en las trayectorias laborales de quienes trabajan. Lo anterior, puede implicar retrasos académicos, ya sea en cursos específicos y/o semestre(s) (comprometiendo en forma parcial o total el plan de estudios); perdida de becas; extensión de licencias médicas laborales (las que pueden no cubrir la totalidad de la remuneración); gastos extraordinarios en medicamentos, traslados, entre otros. Estás situaciones y otras similares requieren de medidas económicas, que pueden ser:

- En el caso de personas trabajadoras afectadas, cubrir el pago de la licencia médica de los días que el sistema de salud no cubre, como también la diferencia de la remuneración, cuando se dé el caso.
- Condonar deudas de aranceles no pagados producto de la perdida de becas y/o retrasos, como también la extensión del tiempo de estudio.
- Contar con un fondo de emergencia para necesidades inmediatas que pueda tener la persona afectada, tales como: medicamentos, traslado a la casa familiar, atención especializada, otros.

*Indemnización: Camila contaba con una beca de manutención que le permitía pagar una parte de la pensión con la que vive en Iquique, la alimentación y los gastos universitarios. A su vez, contaba con una beca de excelencia académica condicionada a sus calificaciones, la cual perdió al bajar su rendimiento. Para identificar parte del impacto económico*

*que tuvo la situación sufrida, se realizó una evaluación socioeconómica, a partir del cual se tomaron acciones de reparación que se enfocaron en:*

- 1) *El IP cubrió la totalidad del pago de la beca de excelencia que Camila perdió y condonó la deuda que se generó.*
- 2) *Se le pagaron los pasajes para viajar a Pozo Almonte para ver y estar con su familia (en tres oportunidades en el transcurso de un año).*

### **Satisfacción**

Las medidas de satisfacción se caracterizan por materializar una dimensión simbólica, que aborda el reconocimiento del acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género vivida y contribuye a restablecer el bienestar y la dignidad de la persona afectada. Estas medidas tienen un componente material y político y, en muchos casos, involucra a la comunidad educativa. Al igual que las otras medidas requiere del consentimiento de la persona afectada, como también la decisión del nivel de develación pública y/o testimonial de la experiencia sufrida. Entre las medidas propuestas se encuentran las siguientes:

- Declaración formal por parte de la institución educativa en la que reconoce el daño y sufrimiento de la persona afectada. Este tipo de declaraciones son extendidas a toda la comunidad educativa y remitida por su máxima autoridad y en ella se expresan disculpas públicas.
- Restitución de cargos de representación estudiantil, laboral y/o liderazgos que se perdieron por causa de los hechos.
- Apoyo en la resignificación del daño a través de acciones de memoria y/o memoriales.

*Satisfacción: Camila fue experimentando un proceso que le permitió dar significado a la situación ocurrida, además de sentir y comprender que ella no era responsable, lo que fue aminorando el sentimiento de vergüenza y culpa que expuso desde un inicio. El equipo de la Unidad de Género reconoció, permanentemente, el valor que tuvo en buscar apoyo y realizar la denuncia. A su vez, se conversó con Camila sobre las medidas que podían contribuir a una reparación satisfactoria, más allá de los resultados de la investigación y la sanción determinada. Con su consentimiento se implementaron las siguientes acciones:*

- 1) *Una vez realizada la investigación y promulgada la sanción, el rector del IP realizó una declaración pública dirigida a toda la comunidad educativa, en la que reforzó el compromiso institucional de erradicar el acoso sexual, la violencia y discriminación de género, manifestó el dolor y daño que generó la situación (sin nombrar a la estudiante afectada), la responsabilidad institucional y el reconocimiento del sufrimiento de la persona afectada. También, transmitió el mismo mensaje en la primera actividad pública que hubo en el IP.*
- 2) *El Colectivo Kay Pacha convocó a un conversatorio, con la colaboración del IP, en el que se problematizó la violencia estructural basada en el género y el rol de las comunidades en su erradicación y acompañamiento de las personas afectadas.*

### **Garantía de no repetición**

Este tipo de medidas se orientan a garantizar, tanto para la persona afectada como a la comunidad educativa, que no ocurrían nuevas situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esta medida tiene componentes importantes de las revisadas anteriormente, ya que garantizar la no repetición conlleva una satisfacción en quien sufrió el daño y aborda una dimensión simbólica que busca subsanar lo ocurrido. A su vez, necesariamente convoca a reforzar los planes de prevención en sus dimensiones de difusión, sensibilización y capacitación. Las iniciativas que se pueden impulsar son:

- Programas de sensibilización y capacitación obligatorios para los equipos docentes, incluyendo a ayudantes y personal de los diferentes estamentos.
- Reforzar las acciones del modelo de prevención, a través de espacios de comunicación e interacción en la comunidad educativa.
- Revisión de los protocolos, por medio de la evaluación de los casos, resultados y percepciones de la comunidad educativa.
- Implementación de indicadores de monitoreo y trazabilidad de los casos.

**Garantía de no repetición:** En el caso de Camila el IP decidió realizar una actividad de sensibilización en una fecha en que no estaba programada inicialmente. En general, las iniciativas de prevención, difusión y concientización se efectuaban en el marco del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer (inicio del año académico) y el 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de Todas las Formas de Violencia Contra las Mujeres. Pero en esta oportunidad, se aprovechó la conmemoración del Inti Raymi o Machaq Mara (solsticio de invierno) que se realiza anualmente en el IP para incorporar una reflexión sobre la violencia de género.

#### Importante considerar:

- La reparación inicia su proceso desde el primer momento en que la persona afectada se acerca a realizar la denuncia y/o a buscar orientación. El ser acogida, escuchada, respetada y no cuestionada son acciones fundamentales que contribuyen a generar un vínculo de confianza y seguridad en la institución y las personas a cargo.
- Cada persona responde de manera diferente a una misma situación vivida, lo que se debe a diversos factores, entre ellos la propia experiencia e historia de vida, la que puede estar marcada por un continuo de violencias.
- La violencia basada en el género siempre ha existido, pero también ha adquirido nuevas formas que pueden ser naturalizadas en un cotidiano. Especial atención merecen los actos que se dan en redes sociales u otros medios tecnológicos.

## 2.2. Orientaciones para los procesos de investigación

Las orientaciones que se describen en esta parte tienen como objetivo proporcionar elementos, a quienes están a cargo de la investigación, que contribuyan a asegurar la rigurosidad técnica, la empatía, la perspectiva de género y las condiciones que garanticen el debido proceso y no victimización de las personas afectadas en los procesos de investigación que se realizan en las IES TP en el marco de la Ley 21.369.

Las orientaciones se ordenan en cuatro temas: técnicas y herramientas para la investigación; relación con la persona afectada; relación con personas que son testigos y dilemas éticos, para los que se realiza una breve descripción.

### 1. Técnicas y herramientas para la investigación:

- Siempre evaluar las relaciones y asimetrías de poder desde una perspectiva de género e incorporar la interseccionalidad. Este debería ser un marco de análisis inicial y permanente en el proceso de indagación.
- Explorar y reconstruir los hechos a través de medios cualitativos diversos, tales como entrevistas, correos electrónicos, mensajería, registros oficiales, otros.
- Contar con un protocolo de la cadena de custodia de los antecedentes levantados, como también la individualización y codificación de las pruebas.

## **2. Relación con la persona afectada:**

- Proporcionar un trato digno y respetuoso, realizando preguntas que proporcionen información, pero sin emitir juicios de valor y/o conclusiones.
- Explicar detalladamente y con palabras simples y claras, cada etapa del proceso de investigación, los posibles tiempos que puede involucrar y sus derechos.
- Garantizar la confidencialidad de la conversación, brindando un espacio que cuente con la privacidad necesaria.
- No cuestionar el relato de la persona afectada, ni traspasar en ella la responsabilidad probatoria de los hechos. Esto evita la revictimización.

## **3. Relación con personas que son testigos:**

- Utilizar preguntas abiertas y no inducidas, de manera de contar con información contundente.
- No emitir juicios de responsabilidad o inocencia en los sucesos y/o conducta.
- Garantizar la confidencialidad y anonimato de la persona que es testigo cuando la situación lo requiera.
- Evaluar el rol de la persona que es testigo y situarla en la estructura del poder para comprender su testimonio.

## **4. Dilemas éticos:**

- Se pueden suscitar conflictos entre el principio de confidencialidad y el deber de actuar frente a una situación de riesgo. En estos casos se recomienda priorizar el principio de no daño, informando a la persona víctima antes de proceder.
- Recurrir al principio de inhabilidad por interés o cercanía en aquellos casos en que la(s) persona(s) a cargo de la investigación conoce a una de las partes. Ante todo, se debe priorizar la imparcialidad.
- Confidencialidad de la información y la transparencia institucional es una tensión que se da en forma permanente. Siempre se debe priorizar la confidencialidad y consentimiento informado y proporcionar información no nominada, con uso de código y datos agregados.

## **3. Guía de Análisis y Reflexión para el Abordaje Institucional de Casos de Violencia de Género**

La presente guía entrega una metodología replicable para desarrollar un taller orientado al análisis de casos ficticios vinculados a situaciones de violencia de género en instituciones de educación superior técnico-profesional. El objetivo de la actividad es fortalecer las capacidades institucionales para identificar impactos, discutir medidas de reparación y reflexionar sobre los procesos de investigación desde un enfoque centrado en las personas afectadas. La metodología propone el uso de casos simulados y acotados, que permiten abordar situaciones complejas de forma pedagógica, promoviendo la reflexión colectiva y el intercambio de experiencias en torno al acompañamiento, la protección, la reparación y la investigación institucional.

A continuación, se presentan los **cuatro casos utilizados como base del taller** y las **preguntas orientadoras** que guiaron la discusión grupal. Los casos completos, con mayor nivel de detalle, se incluyen en el **Anexo 3**.

**Caso 1.** Franco es estudiante de Comercio Exterior en un Instituto Profesional y hace unos meses realizó el trámite para el registro y uso de su nombre social, según el protocolo con que cuenta la institución. Él se identifica con una identidad de género masculina, aunque no ha efectuado la rectificación de nombre y sexo que establece la Ley 21.120.

En una clase, el profesor le llamó por su nombre legal femenino, ante lo cual, Franco le señaló el cambio a su nombre social y le pidió que le nombrará como “Franco”. El docente se manifestó molesto por la corrección del estudiante y le dijo que “Esas son tonteras de estos tiempos, yo soy de otra época y esas cosas para mí no existen”. Franco acudió a la Oficina de Género.

**Caso 2.** Teresa es funcionaria administrativa en un Centro de Formación Técnica, en el que trabaja hace 5 años. Hace tres meses fue trasladada de área al interior de la Institución, lo que la tenía muy contenta al asumir nuevos desafíos laborales y una mejor remuneración. Sin embargo, su jefatura directa le realizó, en varias oportunidades, comentarios inapropiados de connotación sexual, haciéndole insinuaciones sexuales y señalándole que su permanencia en el cargo dependía de su “buena disposición”.

La situación le generó miedo a perder el empleo y síntomas de depresión y ansiedad producto del hostigamiento que estaba viviendo. Después de un par de meses decidió acercarse a la Oficina de Género para buscar orientación y evaluó que formalizar la denuncia sería lo mejor para garantizar su propia protección. No obstante, fue amedrentada por el acosador quien la amenazó con que perdería el trabajo.

**Caso 3.** Lucía e Isabel son estudiantes del último año de Construcción Civil en un Instituto Profesional, carrera altamente masculinizada a la cual ingresaron atraídas por el programa de promoción de mujeres en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas). La experiencia en sus estudios y convivencia siempre fueron positivas, en gran medida gracias al programa integral, la alta motivación y buen rendimiento académico.

Ambas postularon a una reconocida empresa inmobiliaria, en la cual el IP tenía convenio y anualmente recibía a cinco estudiantes en práctica. En el primer día de práctica fueron recibidas, junto a otros tres compañeros, por el Supervisor de Prácticas de la Inmobiliaria, quien les señaló que la empresa no recibía mujeres; “La Construcción no es trabajo para mujeres, por lo que no las podemos recibir”. Tanto ellas como sus compañeros expresaron incomodidad, indicando que era una visión retrograda y que las discriminaba solo por el hecho de ser mujer. Ellas no fueron aceptadas y acudieron a la Coordinación de Prácticas del IP.

**Caso 4.** Marisol es oriunda de Venezuela y estudia Prevención de Riesgos en un Instituto Profesional. Hace seis meses tiene una relación de pareja con un compañero de nacionalidad chilena (Marcelo). Desde el inicio de la relación él manifestó conductas de control hacia ella, limitando su círculo de amistades y prohibiéndole realizar otras actividades. Marisol, al principio, pensó que era una demostración del cariño por parte de él.

Las conductas de Marcelo fueron escalando y llegó a insultar y agredir físicamente a Marisol, sucesos que ocurrieron dentro y fuera de la sede de estudios. Marisol se acercó a la Oficina de Género para solicitar orientación, ya que temía ser expulsada del IP e incluso que esto afectaría negativamente la tramitación de su visado.

#### Preguntas de reflexión:

- ¿Qué consecuencias podría tener esta situación para la persona afectada (emocionales, académicas, laborales, sociales, otras)?
- ¿Qué medidas de reparación se podrían implementar desde la institución?
- ¿Cómo puede la comunidad educativa participar en la resignificación del caso?

## 4. Referencias bibliográficas

- Bandura, A. (2001). La teoría cognitiva social: una perspectiva agencial.
- Gasteiz, V. y Emakunde (2021). Actuaciones locales para la reparación de las víctimas de violencia machista. Guía didáctica para la aplicación del principio de reparación en los municipios. En <https://www.berritz.eus/es/biblioteca/actuaciones-locales-para-la-reparacion-de-las-victimas-de-violencia-machista-guia-didactica-para-la-aplicacion-del-principio-de-reparacion-en-los-municipios-indarkeria-matxistaren-biktimak-erreparatzeko-tokiko-ekintzak-udalerriean-erreparazio-printzipoa-aplikatzeko-gida-didaktikoa/bi-560241/>
- ONU Mujeres, Oficina Regional para América Latina y el Caribe y el Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará (MESECVI) de la Comisión Interamericana de Mujeres (2022). Reparación integral en casos de femicidio y feminicidio en Latinoamérica: avances, desafíos y recomendaciones. Publicación de la Iniciativa Spotlight.
- Subsecretaría de Educación Superior (2022). Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior. Desafíos para la igualdad de género y la no discriminación a partir de la Ley Nº 21.369.
- Superintendencia de Educación Superior (2023). Circular N°0001 del 23 de octubre de 2023. Actualiza Oficio Circular 0001, de 2022 que interpela la Ley 21.369.

## 5. ANEXOS

### Anexo 1. Ficha metodológica

La metodología de trabajo contó con tres etapas: 1) Revisión de la totalidad de los sitios web de las ESTP; 2) Muestra de instituciones de ESTP para revisión de políticas y protocolos y 3) Muestra de fuentes primarias (instituciones de ESTP, Universidades e instituciones vinculadas). A continuación, se describe la información más relevante del proceso:

1. **Revisión de la Política Integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los sitios web** de las instituciones de Educación Superior Técnico Profesional. Se revisó la totalidad de las páginas web institucionales, identificando la información referida a la Ley 21.369, tales como:
  - Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
  - Modelo de Prevención (documento que puede ser parte de la Política o presentarse de manera individual).
  - Modelo de Investigación, Sanción y Reparación (documento que puede ser parte de la Política o presentarse de manera individual).
  - Canal de denuncia en el sitio web institucional.
  - Unidad de Género (identificación de unidad de implementación de la Política y de la unidad de Investigación).
2. **Muestra de fuentes secundarias (instituciones que registran Política Integral)**. Para la revisión en profundidad de las fuentes secundarias, se consideró una muestra no probabilística intencional, que contempló, para cada Instituto Profesional y Centro de Formación Técnica, las siguientes categorías:
  - Nombre de la institución (categoría a muestrear).
  - Acreditación: Consideró las acreditadas y con acreditación extendida, como también las no acreditadas y las que se encuentran bajo tutela, en el caso de los CFT Estatales.
  - Política: Consideró solamente las que registran la Política Integral publicada en el sitio web.
  - Matrícula: Número de estudiantes matriculados el año 2024, según información registrada en el sitio web “mifuturo.cl”.
  - Número de regiones: Consideró el número de regiones en que la institución tiene sede, según la información disponible en el sitio web institucional.
  - Matrícula promedio de la institución por región: Considera el promedio de estudiantes matriculados en la institución dividido por el número de regiones en que se encuentra presente.

La Tabla 5 registra la muestra, la que representa un cuarto del total de las instituciones (18 de 70). En el caso de los IP son 8, los CFT privados 6 y los estatales 4. **Esta muestra corresponde al grupo de instituciones en que se revisó en mayor profundidad las fuentes secundarias presentes en el sitio web**, tales como: Política Integral, Protocolos, Modelos u otros datos de interés. Cabe señalar que la muestra incluye exclusivamente a las instituciones en que se encontró publicada en el sitio web la Política y otros documentos relacionados.

**Tabla 5. Muestra de las instituciones en que se exploraron las fuentes secundarias.**

Tipo de institución	Universo	Muestra	% muestra
Instituto Profesional	30	8	26,6
Centro de Formación Técnica	25	6	24,0
Centro de Formación Técnica Estatal	15	4	26,6
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>18</b>	<b>25,7</b>

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 30

La Tabla 6 presenta el registro de las 18 las instituciones que comprenden las muestras de IP, CFT privados y estatales, indicando el estado de acreditación, la matrícula total 2024, el número de regiones en que desarrolla actividad académica y el número de estudiantes promedio por región.

**Tabla 6. Muestra Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica para explorar fuentes secundarias.**

Tipo institución	Nombre	Acreditación	Matrícula (número)	Número regiones	Promedio estudiantes por región
IP	Instituto Profesional Latinoamericano de Comercio Exterior - IPLACEX	SI	41.028	1	41.028
IP	Instituto Profesional Duoc UC	SI	105.296	5	21.059
IP	Instituto Profesional Dr. Virginio Gómez G.	SI	8.512	1	8.512
IP	Instituto Profesional Los Leones	SI	4.456	1	4.456
IP	Instituto Profesional Santo Tomás	SI	27.468	15	1.831
IP	Instituto Profesional IPG	SI	4.554	5	911
IP	Instituto Profesional del Valle Central	NO	3.137	4	784
IP	Instituto Profesional Instituto Internacional de Artes Culinarias y Servicios	SI	669	2	335
CFT	Centro de Formación Técnica de ENAC	SI	8.555	1	8.555
CFT	Centro de Formación Técnica San Agustín	SI	7.544	1	7.544
CFT	Centro de Formación Técnica INACAP	SI	46.795	16	2.925
CFT	Centro de Formación Técnica CEDUC - UCN	SI	5.709	4	1.427
CFT	Centro de Formación Técnica IDMA	SI	707	2	353,5
CFT	Centro de Formación Técnica Asiste	NO	270	1	270
CFTE	Centro de Formación Técnica de la Región de Arica y Parinacota	Bajo tutela	2.669	1	2.669
CFTE	Centro de Formación Técnica de la Región de La Araucanía	Bajo tutela	1.480	1	1.480
CFTE	Centro de Formación Técnica de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	Bajo tutela	979	1	979
CFTE	Centro de Formación Técnica de la Región de Antofagasta	Bajo tutela	471	1	471

3. **Muestra de fuentes primarias.** La recolección de información se realizó a través de dos técnicas metodológicas: *focus group* y entrevistas semiestructuradas, definiendo un muestreo opinático a partir de criterios de interés para el cumplimiento de los objetivos de la asesoría. La Tabla 7 presenta el registro de la muestra de instituciones de educación superior en que se realizó las entrevistas semiestructuradas y los *focus group*, además de organismos de interés. Las que se efectuaron entre el 14 de mayo y 12 de junio de 2025.

Tabla 7. Muestra de instituciones para la recolección de datos primarios.

Tipo de institución	Nombre	Entrevista	Focus group
Instituto Profesional	DUOC UC	1	-
Instituto Profesional	IP Virginio Gómez	1	-
Centro de Formación Técnica	CEDUC-UCN	1	-
Centro de Formación Técnica	INACAP	1	-

<b>Tipo de institución</b>	<b>Nombre</b>	<b>Entrevista</b>	<b>Focus group</b>
Centro de Formación Técnica Estatal	Arica y Parinacota	1	-
Centro de Formación Técnica Estatal	Araucanía	1	-
VERTEBRAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ IP AIEP</li> <li>■ IPLACEX</li> <li>■ IP Agrario Adolfo Matthei</li> <li>■ IP Santo Tomás</li> <li>■ IPG Chile</li> <li>■ CFT ENAC</li> <li>■ CFT Juan Bohon</li> <li>■ CFT San Agustín</li> </ul>	-	1
CFTECH	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CFTE Antofagasta</li> <li>■ CFTE Coquimbo</li> <li>■ CFTE Valparaíso</li> <li>■ CFTE Biobío</li> </ul>	-	1
CONIFOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CFT IDMA</li> <li>■ CFT CENCO</li> </ul>	-	1
Instituciones de ESTP	Comisión de Género y Diversidades de la ESTP	1	-
Universidad	Universidad de Antofagasta	1	-
Universidad	Universidad de Chile	1	-
Universidad	Universidad de Santiago	1	-
Universidad	Universidad de Concepción	1	-
Red de Unidades de Género del Consorcio de Universidades del Estado (CUECH)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Universidad de Aysén</li> <li>■ Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM)</li> <li>■ Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE)</li> <li>■ Universidad de Magallanes</li> </ul>	-	1
Institución estatal	Superintendencia de Educación Superior	1	-
Institución estatal	Subsecretaría de Educación Superior	3	-
Institución estatal	Comisión Nacional de Acreditación (CNA).	1	-
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>4</b>

De acuerdo a lo expuesto, en la Tabla 8 se registran las instituciones de Educación Superior y Universidades que fueron fuente primaria y/o secundaria del análisis presentado.

Tabla 8. Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional y Universidades que forman parte del análisis.

<b>Nº</b>	<b>Tipo institución</b>	<b>Nombre</b>
1	Instituto Profesional	IP Agrario Adolfo Matthei
2	Instituto Profesional	IP AIEP
3	Instituto Profesional	IP Duoc UC
4	Instituto Profesional	IP Internacional de Artes Culinarias y Servicios
5	Instituto Profesional	IP IPG Chile
6	Instituto Profesional	IP Latinoamericano de Comercio Exterior - IPLACEX
7	Instituto Profesional	IP Los Leones
8	Instituto Profesional	IP Santo Tomás
9	Instituto Profesional	IP Valle Central
10	Instituto Profesional	IP Dr. Virginio Gómez G.

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 32

Nº	Tipo institución	Nombre
11	Centro de Formación Técnica	CFT Asiste
12	Centro de Formación Técnica	CFT CEDUC - UCN
13	Centro de Formación Técnica	CFT CENCO
14	Centro de Formación Técnica	CFT ENAC
15	Centro de Formación Técnica	CFT IDMA
16	Centro de Formación Técnica	CFT INACAP
17	Centro de Formación Técnica	CFT Juan Bohon
18	Centro de Formación Técnica	CFT San Agustín
19	Centro de Formación Técnica Estatal	CFTE Antofagasta
20	Centro de Formación Técnica Estatal	CFTE Araucanía
21	Centro de Formación Técnica Estatal	CFTE Arica y Parinacota
22	Centro de Formación Técnica Estatal	CFTE Biobío
23	Centro de Formación Técnica Estatal	CFTE Coquimbo
24	Centro de Formación Técnica Estatal	CFTE O'Higgins
25	Centro de Formación Técnica Estatal	CFTE Valparaíso
26	Universidad	U. de Antofagasta
27	Universidad	U. de Aysén
28	Universidad	U. de Concepción
29	Universidad	U. de Chile
30	Universidad	U. de Magallanes
31	Universidad	U. Metropolitana de Ciencias de la Educación
32	Universidad	U. de Santiago
33	Universidad	U. Tecnológica Metropolitana

## Instrumentos para la recolección de información

### Entrevista semiestructurada a instituciones (IP y CFT)

Pregunta	
1	¿Desde qué fecha cuentan con la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género?
2	¿Cómo fue el proceso de elaboración de la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género?
3	¿Desde qué fecha cuentan con un modelo de prevención y un modelo de investigación, sanción y reparación?
4	¿La institución cuenta con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos internamente? Me podría hablar de ella.
5	¿Cuentan con una unidad responsable de la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género? ¿Cuántas personas la integran y cómo se organiza el trabajo que realizan?
6	¿Cuentan con una unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección de las personas víctimas? ¿Cuántas personas la integran y cómo se organiza el trabajo que realizan?
7	¿Cómo ha sido la experiencia de los procesos de reparación de las víctimas? ¿Cuentan con acciones específicas? ¿Cuentan con un equipo profesional?
8	Me podría hablar del proceso que han seguido los casos que han tenido (en caso que hayan existido). Por ejemplo, los tiempos de la investigación, las medidas de protección, el sistema de reparación y sanción.

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 33

<b>Pregunta</b>	
<b>9</b>	¿Cuáles son los principales facilitadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación?
<b>10</b>	¿Cuáles son los principales obstaculizadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación?
<b>11</b>	¿Qué medidas han tomado para resolver las dificultades que menciona?
<b>12</b>	¿Si tuviera que compartir con otras instituciones dos prácticas que considera exitosa para ustedes, cuáles serían y por qué?
<b>13</b>	¿Si tuviera que compartir con otras instituciones un aprendizaje del proceso, cuál sería y por qué?
<b>14</b>	¿Hay algún otro aspecto que quisiera mencionar?

#### Entrevista semiestructurada a representante de la Superintendencia de Educación Superior

<b>Pregunta</b>	
<b>1</b>	¿Nos podría contar sobre cómo se realiza el proceso de fiscalización de la implementación de la ley a las instituciones? ¿Cómo se articulan con la CNA?
<b>2</b>	¿Existe un equipo específico para la fiscalización de la normativa? ¿Cuántas personas lo integran y qué perfil profesional tienen?
<b>3</b>	¿Cuál es su apreciación general de la implementación de la ley en los IP y CFT?
<b>4</b>	¿Qué mecanismos ha utilizado la Superintendencia para orientar y apoyar la implementación de la ley? ¿Cómo han funcionado?
<b>5</b>	¿Cuáles son los principales facilitadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación por parte de los IP y CFT?
<b>6</b>	¿Cuáles son los principales obstaculizadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación por parte de los IP y CFT?
<b>7</b>	¿Podría identificar algunas buenas prácticas que le ha tocado conocer, cuáles serían y por qué? Especialmente en materia de investigación, sanción y reparación
<b>8</b>	¿Hay algún otro aspecto que quisiera mencionar?

#### Entrevista semiestructurada a representantes de la SUBESUP

<b>Pregunta</b>	
<b>1</b>	¿Nos podría contar sobre cómo se realiza el proceso de acompañamiento a las instituciones para la implementación de la ley 21.369?
<b>2</b>	¿Existe un equipo específico para el acompañamiento de la normativa? ¿Cuántas personas lo integran y qué perfil profesional tienen?
<b>3</b>	¿Cuál es su apreciación general de la implementación de la ley en los IP y CFT?
<b>4</b>	¿Qué mecanismos ha utilizado la SUBESUP para orientar y apoyar la implementación de la ley? ¿Cómo han funcionado?
<b>5</b>	¿Cuáles son los principales facilitadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación por parte de los IP y CFT?
<b>6</b>	¿Cuáles son los principales obstaculizadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación por parte de los IP y CFT?
<b>7</b>	¿Podría identificar algunas buenas prácticas que le ha tocado conocer, cuáles serían y por qué?
<b>8</b>	¿Hay algún otro aspecto que quisiera mencionar sobre lo que la institución realiza en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género?

## Entrevista semiestructurada a representante de la Comisión de Género y Diversidades de la ESTP

Pregunta
1 ¿Nos podrías contar sobre el rol que ha tenido la Comisión en el proceso de implementación de la ley 21.369?
2 ¿Cuál es su apreciación general que tienen de la implementación de la ley en los IP y CFT?
3 ¿Cuáles son los principales facilitadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación y sanción por parte de los IP y CFT?
4 ¿Cuáles son los principales obstaculizadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación y sanción por parte de los IP y CFT?
5 ¿Cuáles son las principales dificultades que han tenido en la implementación de la ley? ¿Cómo las instituciones las han ido resolviendo?
6 ¿Podría identificar algunas buenas prácticas que le ha tocado conocer, cuáles serían y por qué?
7 ¿Cuáles cree que son las oportunidades de mejora que tiene la Comisión para realizar un mayor aporte al trabajo de las instituciones en materia de acoso, violencia y discriminación de género?
8 ¿Hay algún otro aspecto que quisiera mencionar?

## Entrevista semiestructurada a representante de la Comisión Nacional de Acreditación

Pregunta
1 ¿Nos podría contar sobre cómo se ha incorporado el cumplimiento de la normativa en los procesos de acreditación de los IP y CFT?
2 ¿Existe un equipo específico para la evaluación de los aspectos que exige la normativa? ¿Cuántas personas lo integran y qué perfil profesional tienen?
3 ¿Cuál es su apreciación general de la implementación de la ley en los IP y CFT?
4 ¿Qué mecanismos ha utilizado la CNA para orientar y apoyar la implementación de la ley? ¿Cómo han funcionado?
5 ¿Cuáles son los principales facilitadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación por parte de los IP y CFT?
6 ¿Cuáles son los principales obstaculizadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación por parte de los IP y CFT?
7 ¿Podría identificar algunas buenas prácticas que le ha tocado conocer, cuáles serían y por qué? Especialmente en materia de reparación.
8 ¿Hay algún otro aspecto que quisiera mencionar?

## Preguntas para los *focus group*: CFTECH; CONIFOS, Vertebral, CUECH

Pregunta
1 ¿Nos podrías contar sobre el rol que ha tenido CFTECH/ CONIFOS/ VERTEBRAL en el proceso de implementación de la ley 21.369? ¿Cuáles han sido los principales aportes que han realizado?
2 ¿Cuáles son los principales facilitadores que podrían identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación?
3 ¿Cuáles son los principales obstaculizadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación?
4 ¿Qué medidas han tomado para resolver las dificultades que mencionan?
5 ¿Si tuviera que compartir con otras instituciones prácticas que consideran exitosas para ustedes, cuáles serían y por qué?
6 ¿Hay algún otro aspecto que quisiera mencionar?

## Entrevista semiestructurada a Universidades

Pregunta	
1	¿Desde qué fecha cuentan con la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género?
2	¿Desde qué fecha cuentan con un modelo de prevención y un modelo de investigación, sanción y reparación?
3	¿Cuentan con una unidad responsable de la implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género? ¿Cuántas personas la integran y cómo se organiza el trabajo que realizan?
4	¿Cuentan con una unidad responsable de llevar a cabo los procesos de investigación, sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas? ¿Cuántas personas la integran y cómo se organiza el trabajo que realizan?
5	Me podría hablar del proceso que han seguido los casos que han tenido (en caso que hayan existido). Por ejemplo, los tiempos de la investigación, las medidas de protección, el sistema de reparación y sanción.
6	En caso de los procesos de reparación, podría contarnos en mayor detalle el proceso de funcionamiento.
7	¿Cuáles son los principales facilitadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación?
8	¿Cuáles son los principales obstaculizadores que podría identificar en el proceso de implementación de la política y los procesos de investigación, sanción y reparación?
9	¿Qué medidas han tomado para resolver las dificultades que menciona?
10	¿Si tuviera que compartir con otras instituciones dos prácticas que considera exitosa para ustedes en materia de investigación, sanción y reparación, cuáles serían y por qué?
11	¿Si tuviera que compartir con otras instituciones un aprendizaje del proceso de implementación, cuál sería y por qué?
12	¿Hay algún aspecto que quisiera mencionar?

## Anexo 2. Registro de buenas prácticas

Nº Iniciativa	01
Nombre	Consejería de Género y Diversidades
Institución	CFT ENAC
Dimensión	Prevención y sensibilización; Reparación
Objetivo	Ofrecer apoyo y acompañamiento a estudiantes, docentes y personas colaboradoras afectadas por situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género dentro de la institución, y otras problemáticas relacionadas con violencias de género externas y diversidades sexo genéricas.
Público objetivo	Comunidad educativa
Descripción	<p>La Consejería de Género y Diversidades cuenta con una dupla psicosocial, la que realiza procesos de acompañamiento y orientación a estudiantes, personas colaboradoras y docentes en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En cumplimiento a la Ley 21.369 se ofrece un acompañamiento psicosocial a personas afectadas por acoso sexual, violencia y discriminación de género dentro de ENAC.</li> <li>▪ En respuesta a las necesidades y características principalmente de nuestro estudiantado se ofrece un acompañamiento breve u orientación asistida en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Violencia intrafamiliar en contexto de pareja o expareja por razones de género.</li> <li>○ Violencia sexual en la niñez y/o adolescencia por motivos de género.</li> <li>○ Acoso sexual.</li> <li>○ Abordaje y herramientas para comunicar a familiares o comunidad cercada temas sobre diversidades sexo genéricas.</li> </ul> </li> </ul>
Recursos	<p>Para implementar la iniciativa se requiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Recursos Humanos:</b> una psicóloga y una trabajadora social, con especialización de al menos 65 horas en materias de género.</li> </ul>

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 36

Nº Iniciativa	01
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Recursos para difusión:</b> impresión de material para la difusión, elaboración de gráficas y material audiovisual para difusión por mailing y redes sociales.</li> <li>▪ <b>Recursos infraestructura:</b> una oficina para el equipo de la Unidad de Equidad de Género y una sala de atención para dupla psicosocial</li> </ul>
Resultados	Ha sido posible realizar un acompañamiento a las trayectorias académicas de estudiantes afectadas/es por situaciones asociadas a violencia de género, o que bien se encuentran con procesos asociados a identidad de género u orientación sexual, lo anterior a permitido favorecer la permanencia en sus estudios, por medio de la gestión de redes de apoyo y acompañamiento que permiten sostener situaciones de crisis y prevenir violencias dentro de la comunidad educativa en el caso de diversidades sexo genéricas. El acompañamiento permite alertar de situaciones de riesgo. Además de sensibilizar a la comunidad en torno al abordaje de situaciones de violencia de género externas, que afectan las trayectorias académicas o laborales de quienes forman parte de la institución.
Datos institucionales	Catalina Barra Lobos Coordinadora de la Unidad de Equidad de Género y No Discriminación

Nº Iniciativa	02
Nombre	<b>Plan Nacional de Capacitación: Avance en Género y Cumplimiento Normativo</b>
Institución	Instituto Profesional AIEP
Dimensión	Prevención y sensibilización; investigación; sanción; reparación y acciones de colaboración
Objetivo	Instalar capacidades en los equipos vinculados a los procesos de prevención, investigación y sanción de la Ley 21.369.
Público objetivo	Comunidad educativa
Descripción	<p>La iniciativa fue desarrollada por la <b>Unidad de Prevención, Género y Diversidades</b> (dependiente de la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones) en conjunto con la <b>Unidad de Investigación y Sanción</b> (dependiente de la Secretaría General).</p> <p><b>¿Cómo se realizó la iniciativa?</b>            La capacitación fue impartida en modalidad <b>100% online</b> a través de <b>Microsoft Teams</b>, lo que permitió una participación simultánea de equipos de todas las sedes a nivel nacional. El diseño metodológico incluyó exposiciones conceptuales, análisis de casos y trabajo grupal, usando materiales digitales (presentaciones, normativa y formularios).            La coordinación de fechas y horarios fue realizada en conjunto con la <b>Dirección Nacional de Personas</b>, a través de su equipo de <b>Capacitación y Desarrollo Organizacional</b>. Además, la <b>Unidad de Comunicaciones Institucionales</b> apoyó con el diseño de gráficas, piezas informativas y difusión del plan.</p> <p><b>Componentes y/o etapas</b>            La capacitación se estructuró en <b>cuatro componentes</b> principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Marco legal y normativo.</b> Derechos humanos, legislación nacional e internacional vigente, políticas y protocolos institucionales.</li> <li>2. <b>Género, inclusión y derechos.</b> Conceptos clave, convenciones internacionales, enfoque interseccional.</li> <li>3. <b>Prevención y sensibilización.</b> Campañas, diagnóstico, reflexión ética</li> <li>4. <b>Protocolos de denuncia y actuación.</b> Proceso institucional, protección de víctimas, medidas de reparación.</li> <li>5. <b>Análisis de casos</b> (componente central): revisión grupal de situaciones adaptadas al contexto institucional, con aplicación práctica de normativas y protocolos. Esta fue la instancia más destacada por su impacto pedagógico.</li> </ol> <p><b>¿Es permanente o esporádica?</b>            La iniciativa es de carácter <b>permanente</b>, con una <b>implementación por etapas</b>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La <b>primera fase</b>, desarrollada en junio de 2024, estuvo dirigida a equipos directivos y estratégicos.</li> <li>• Las <b>siguientes fases</b> (2025) están orientadas a extender la capacitación a <b>otros</b></li> </ul>

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 37

Nº Iniciativa	02
	<p><b>colaboradores, docentes y estudiantes</b>, mediante webinars u otras modalidades masivas, de acuerdo con los tiempos institucionales y académicos.</p> <p><b>Cobertura:</b> La capacitación tuvo <b>cobertura nacional</b>, llegando a las <b>25 sedes de AIEP</b>. Participaron equipos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Direcciones Ejecutivas de Sede</li> <li>• Direcciones Académicas</li> <li>• Direcciones y Jefaturas de Apoyo al Estudiante</li> <li>• Direcciones Nacionales</li> <li>• Vicerrectorías</li> </ul> <p><b>Cantidad de sesiones y fechas:</b> Se realizaron <b>6 jornadas de capacitación</b>, cada una con <b>dos sesiones (mañana y tarde) y 6 horas cronológicas de formación</b>, totalizando <b>12 sesiones online</b>.</p>
Recursos	<p>El desarrollo e implementación de la capacitación requirió la articulación de diversos recursos institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Recursos humanos especializados:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Unidad de Prevención, Género y Diversidades (Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y Comunicaciones), responsable de la coordinación general y co-diseño metodológico, y relatoría.</li> <li>○ Unidad de Investigación y Sanción (Secretaría General), encargada de la relatoría y el diseño técnico de contenidos.</li> <li>○ Apoyo de la Dirección Nacional de Personas, a través del equipo de Capacitación y Desarrollo Organizacional, para coordinar fechas, convocatorias y facilitar la participación de los equipos directivos de todas las sedes.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Recursos comunicacionales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La <b>Dirección de Comunicación estratégica</b>, fue clave en el apoyo para el diseño a través de la Dirección de Difusión, materiales de apoyo visual y la difusión del plan de capacitación a nivel nacional, asegurando una presentación coherente, clara y alineada con la identidad de AIEP.</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Recursos tecnológicos y logísticos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La capacitación se desarrolló en modalidad <b>100% online</b>, utilizando la plataforma <b>Microsoft Teams</b>, lo que permitió conectar de manera simultánea a los equipos estratégicos de las <b>25 sedes de AIEP</b>, sin necesidad de traslados físicos.</li> <li>○ Se utilizaron <b>materiales digitales</b> (presentaciones, normativa, formularios y documentos institucionales).</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Recursos institucionales generales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Todo el proceso fue desarrollado con recursos internos, sin requerir contrataciones externas ni inversiones extraordinarias.</li> </ul> </li> </ul>
Resultados	<p>La primera fase del Plan Nacional de Capacitación sobre Género y Cumplimiento Normativo en AIEP se desarrolló exitosamente en junio de 2024, con una convocatoria dirigida a equipos estratégicos y directivos de la institución. Entre los principales resultados obtenidos se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De un total de <b>158 personas convocadas</b>, <b>136 finalizaron la capacitación</b>, lo que representa una <b>participación del 77%</b>.</li> <li>• El proceso formativo fue evaluado de manera positiva, alcanzando un <b>nivel de satisfacción del 89,1%</b> por parte de las personas participantes.</li> <li>• Las sesiones permitieron <b>fortalecer competencias institucionales clave</b> para la aplicación de protocolos frente a situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.</li> <li>• Se promovió una comprensión más profunda de los marcos legales nacionales e internacionales, así como de los principios éticos que sustentan las políticas institucionales.</li> <li>• La metodología basada en análisis de casos facilitó la <b>reflexión crítica y la vinculación con la práctica cotidiana</b>, reforzando el rol activo de cada estamento en la construcción de espacios educativos seguros e inclusivos.</li> <li>• Se logró una <b>cobertura efectiva en las 25 sedes de AIEP</b>, gracias al desarrollo 100% online a través de Microsoft Teams, garantizando acceso equitativo a los contenidos.</li> </ul>

Nº Iniciativa	02
	<p>Capacitación sobre Género y Cumplimiento</p> <p>158 convocados</p> <p>136 finalizaron</p> <p>77% de participación</p> <p>89.1% de satisfacción</p>
Datos institucionales	<p>Fuente: Género, Diversidad e Inclusión, 2024.</p> <p>Eleany Perera Rivas, Jefa de Género, Diversidad e Inclusión</p>

Nº Iniciativa	03
Nombre	Curso Diversidad e Inclusión en el Aula
Institución	IPG Chile
Dimensión	Prevención y sensibilización
Objetivo	Sensibilizar y formar al cuerpo docente en temáticas vinculadas a la diversidad y la inclusión en contextos de educación superior, brindándoles herramientas teóricas y prácticas que les permitan crear entornos de aprendizaje equitativos, accesibles y respetuosos para todas y todos los estudiantes.
Público objetivo	Académicos y académicas
Descripción	<p>Es una instancia de formación dirigida a docentes y forma parte del Plan de Formación Docente institucional, de carácter habilitante, es decir, su aprobación es obligatoria para ejercer la docencia en la institución.</p> <p>El curso fue implementado en 2024 como piloto, permitiendo evaluar sus contenidos, metodologías y recepción. A partir de 2025, su realización es de carácter obligatorio, consolidándose como una herramienta central en la estrategia institucional para fortalecer la calidad y pertinencia de la docencia con enfoque inclusivo.</p> <p><b>Componentes o etapas de la iniciativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Diseño:</b> Estructura modular que combina teoría, reflexión pedagógica y buenas prácticas educativas.</li> <li><b>Implementación piloto:</b> Curso de modalidad virtual asincrónico.</li> <li><b>Seguimiento:</b> Envío de recordatorios del curso a docentes vía mailing.</li> <li><b>Evaluación:</b> Al finalizar la primera versión del curso implementada en 2024 como piloto, se aplicó una encuesta de satisfacción docente, cuyo objetivo fue conocer la percepción de los y las participantes respecto a los contenidos, metodología, pertinencia y aplicabilidad del curso.</li> </ul> <p>Los resultados permitieron identificar fortalezas y oportunidades de mejora, especialmente en relación con el enfoque práctico y la claridad en el marco normativo. Esta retroalimentación fue clave para ajustar los contenidos, fortalecer los recursos pedagógicos y optimizar la modalidad de entrega para su implementación como curso habilitante y obligatorio a partir del año 2025.</p> <p><b>Periodicidad:</b></p> <p>La iniciativa es de carácter permanente, con una frecuencia de implementación semestral para docentes nuevos presenciales y de ciclos para docentes nuevos virtuales, según la demanda y planificación académica.</p> <p><b>Cobertura y datos relevantes:</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Destinada a todos los/as docentes del Instituto Profesional IPG, en sus distintas sedes y modalidades (presencial y virtual).</li> <li>Participación en su implementación piloto: 209 docentes, que representa el 55% de participación.</li> <li>Evaluaciones positivas en encuestas de satisfacción docente y mejoras en la percepción institucional sobre la preparación en inclusión.</li> </ul>
Recursos	<p><b>Recursos humanos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo de diseño instruccional para la elaboración del programa formativo, contenidos y evaluaciones.</li> <li>Dirección académica, encargada de la coordinación general del curso.</li> <li>Soporte técnico y pedagógico, tanto para la gestión de la plataforma virtual como para el acompañamiento de participantes.</li> <li>Asesoramiento técnico de contenidos por parte de la Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia.</li> </ul> <p><b>Recursos pedagógicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de materiales teóricos y prácticos (lecturas, videos, casos, actividades).</li> <li>Desarrollo de instrumentos de evaluación, como rúbricas, guías de reflexión y pautas de aplicación.</li> <li>Integración de recursos digitales accesibles (infografías, cápsulas informativas, etc.).</li> </ul> <p><b>Recursos tecnológicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plataforma virtual institucional para la entrega del curso (aula virtual).</li> <li>Formularios para evaluación diagnóstica, formativa y encuesta de satisfacción final.</li> <li>Espacios virtuales de acompañamiento y consultas.</li> </ul> <p><b>Recursos de comunicación y gestión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas internas de difusión y sensibilización sobre la importancia del curso.</li> <li>Registro formal de participación y habilitación para docencia.</li> </ul> <p>Coordinación con áreas académicas para calendarización e implementación efectiva.</p>
Resultados	<p><b>Resultados cuantitativos (versión piloto 2024)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Total de docentes convocados: 381</li> <li>Docentes que finalizaron el curso: 209</li> <li>Tasa de aprobación: 55%</li> </ul> <p>Estos resultados permitieron obtener una primera línea de base respecto a la participación docente y su disposición a abordar contenidos de diversidad e inclusión en su práctica pedagógica. Asimismo, el curso permitió identificar brechas en competencias inclusivas que orientaron ajustes en los contenidos para su versión 2025.</p> <p><b>Resultados cualitativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alta valoración del enfoque práctico y los ejemplos contextualizados en educación superior.</li> <li>Reconocimiento del curso como herramienta útil para enfrentar situaciones reales de diversidad en el aula.</li> <li>Identificación de oportunidades de mejora, como clarificar ciertos conceptos normativos y fortalecer el acompañamiento pedagógico durante el curso.</li> </ul> <p><b>Impacto institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación del curso como formación habilitante y obligatoria en el Plan de Formación Docente 2025.</li> <li>Fortalecimiento de la cultura institucional en torno a la inclusión educativa y el respeto a la diversidad.</li> <li>Aumento en la coherencia formativa transversal de los y las docentes, con base en principios de equidad y derechos.</li> </ul>
Datos institucionales	Cinthya Castro, Directora Académica Dirección Académica

Nº Iniciativa	04
Nombre	<b>Buzón Virtual de Denuncias</b>
Institución	Centro de Formación Técnica San Agustín
Dimensión	Investigación
Objetivo	Implementar un canal seguro, accesible y confidencial de denuncia para toda la comunidad educativa, con el fin de prevenir, detectar, investigar y sancionar hechos de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género, conforme al Protocolo Institucional vigente
Público objetivo	Comunidad educativa
Descripción	<p>El CFT San Agustín ha implementado un Buzón de Denuncias Virtual como parte de su compromiso con la prevención, detección y sanción de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación en base al género. Esta iniciativa nace del mandato institucional de garantizar entornos educativos seguros, inclusivos y libres de violencia, conforme a lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Detección, Protección y Sanción vigente.</p> <p><b>Componentes y funcionamiento.</b> La iniciativa está compuesta por tres elementos clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Canal de denuncia virtual accesible y transversal:</b> Disponible para todos los estamentos de la comunidad educativa a través de los respectivos portales institucionales: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Estudiantes:</b> Portal del Estudiante</li> <li>▪ <b>Colaboradores/as:</b> Intranet institucional</li> <li>▪ <b>Docentes:</b> Portal del Docente</li> <li>▪ <b>Titulados/as:</b> Portal del Titulado</li> <li>▪ <b>Terceros:</b> Se deriva a través de la página web</li> </ul> </li> </ol> <p>Las denuncias pueden ser presentadas por personas <b>afectadas directamente</b> o por <b>terceros (testigos, observadores, centro de estudiantes, etc.)</b>. El buzón permite reportar hechos relacionados con <b>acoso sexual, violencia y/o discriminación por razones de género</b>, en concordancia con las categorías tipificadas en el Protocolo institucional.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. <b>Sistema integrado de gestión de denuncias:</b> Permite el <b>seguimiento automatizado y actualizado</b> del estado de cada denuncia.</li> </ol> <p>Cada caso registrado es evaluado según su <b>pertinencia</b>, y luego avanza por etapas definidas en el Protocolo:</p> <p><b>Investigación → Resolución → Apelación</b>, con estados como <i>pendiente, aceptado, rechazado o finalizado</i>.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. <b>Evaluación</b> del proceso se evalúa mediante la aplicación de encuestas de satisfacción, las cuales se administran en dos momentos clave: al momento de interponer la denuncia y al concluir la atención del caso. Esto permite conocer la percepción de la persona denunciante respecto al acompañamiento recibido y la efectividad del procedimiento.</li> </ol> <p><b>Etapas de la iniciativa.</b> La iniciativa contempla un ciclo continuo y estructurado que incluye:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Difusión y habilitación del buzón en todos los portales.</li> <li>2. Capacitación interna sobre el uso del canal y el protocolo.</li> <li>3. Registro, análisis de pertinencia y tratamiento formal de las denuncias.</li> <li>4. Seguimiento e informe institucional periódico a través del indicador asociado.</li> </ol> <p>La iniciativa tiene un carácter permanente y se consolida como una herramienta institucional estable, accesible y confidencial.</p>
Recursos	<p>Para la implementación efectiva de esta iniciativa, se requirieron diversos tipos de recursos, tanto humanos como materiales y logísticos, orientados a asegurar su funcionamiento integral y sostenibilidad en el tiempo. A continuación, se detallan los principales recursos involucrados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Recursos Tecnológicos.</b> Plataforma digital e infraestructura de soporte: Desarrollo y habilitación del buzón en los portales del Estudiante, Docente, Colaboradores/as y Titulados/as.</li> <li>▪ <b>Recursos Humanos.</b> Personas capacitadas para diseñar, hacer seguimiento, socializar su implementación.</li> <li>▪ <b>Recursos Materiales.</b> Material gráfico y de difusión: afiche, infografías, manuales de uso y materiales informativos impresos o digitales utilizados en la campaña de sensibilización.</li> </ul>
Resultados	Como resultado de la implementación del Buzón de Denuncias Virtual, el CFT San Agustín ha

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 41

Nº Iniciativa	04
	<p>fortalecido de manera significativa su capacidad institucional para prevenir, detectar, gestionar y sancionar situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación por razones de género. Esta herramienta se ha consolidado como un mecanismo permanente, accesible y transversal, disponible para toda la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, docentes, colaboradores/as y titulados/as.</p> <p>El sistema permite monitorear en tiempo real:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cantidad total de denuncias ingresadas por período.</li> <li>• Los casos completados, rechazados y en proceso.</li> <li>▪ La cobertura: disponible de manera permanente y transversal para toda la comunidad.</li> </ul>
Datos institucionales	Andrés Silva López, Secretario General Secretaría General

Nº Iniciativa	05
Nombre	Canal Único de denuncias
Institución	IPG Chile
Dimensión	Investigación
Objetivo	Establecer un canal único, seguro y confidencial para la recepción, seguimiento y resolución de denuncias relacionadas con situaciones de convivencia, violencia, acoso y discriminación en el contexto institucional, asegurando una respuesta oportuna, especializada y con enfoque de derechos. Asimismo, estandarizar los procesos de investigación y sanción en estas materias, garantizando criterios claros, procedimientos justos, trazabilidad, y el resguardo de la dignidad y bienestar de todas las personas involucradas.
Público objetivo	Comunidad educativa
Descripción	<p>La iniciativa del Canal Único de Denuncias surge como una estrategia institucional para fortalecer los entornos educativos seguros, inclusivos y respetuosos, mediante la centralización de las denuncias relacionadas con situaciones de acoso sexual, acoso laboral, violencia, discriminación y conflictos de convivencia.</p> <p><b>Componentes y/o etapas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Diseño y habilitación del canal único de denuncias</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plataforma web de ingreso centralizado.</li> <li>• Correo institucional designado.</li> <li>• Formularios accesibles y confidenciales.</li> </ul> </li> <li>2. <b>Derivación especializada y acompañamiento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación inicial del caso.</li> <li>• Derivación según la naturaleza del conflicto (convivencia, acoso, violencia, etc.).</li> <li>• Activación de equipos de apoyo.</li> </ul> </li> <li>3. <b>Estándares comunes para investigación y sanción</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aunque la institución cuenta con distintos protocolos específicos (acoso sexual, acoso laboral, discriminación, violencia, y conflictos de convivencia), todos ellos han sido estructurados con base en <b>principios orientadores comunes</b> que garantizan coherencia institucional. Esto permite que, independiente del tipo de denuncia, los procedimientos mantengan una lógica similar en su desarrollo.</li> </ul> </li> <li>4. <b>Comunicación interna</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión del canal en sedes y medios institucionales.</li> </ul> </li> </ol> <p><b>Periodicidad y sostenibilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La iniciativa es de carácter permanente y forma parte de las políticas institucionales de bienestar y seguridad. Se evalúa anualmente para su mejora continua.</li> </ul> <p><b>Cobertura y registros de interés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación en todas las sedes físicas y modalidad virtual, para toda la comunidad educativa.</li> <li>• Registro de denuncias centralizado con categorización por tipo de caso.</li> <li>• Trazabilidad de respuestas y tiempos de atención.</li> <li>• Identificación y acompañamiento de casos que antes quedaban invisibilizados o dispersos entre unidades.</li> </ul>
Recursos	Recursos humanos

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 42

Nº Iniciativa	05
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo técnico de diseño e implementación del canal único (Unidad de Inclusión, Equidad de Género y Convivencia, Secretaría General, TI y comunicaciones).</li> </ul> <p><b>Recursos normativos y de gestión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión y actualización de protocolos existentes (acoso, violencia, discriminación, etc.).</li> <li>Elaboración de flujogramas comunes</li> <li>Diseño de formularios de denuncia y plantillas de comunicación oficial.</li> </ul> <p><b>Recursos tecnológicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plataforma web o formulario digital para el ingreso centralizado de denuncias.</li> <li>Base de datos interna para el registro, seguimiento y trazabilidad de los casos.</li> </ul> <p><b>Recursos comunicacionales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Campañas internas de difusión del canal y sus procedimientos (mailing).</li> </ul> <p><b>Recursos de articulación institucional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación con sede central y sedes regionales para asegurar una implementación transversal.</li> <li>Apoyo de la autoridad institucional para dar respaldo político y operativo a la iniciativa</li> </ul>
<b>Resultados</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor claridad institucional sobre los procedimientos de denuncia, investigación y sanción, tanto para colaboradores como para estudiantes y docentes.</li> <li>Disminución de la duplicidad de gestiones al centralizar los canales de ingreso y establecer rutas definidas de actuación.</li> <li>Incremento en la trazabilidad de los casos, permitiendo conocer tiempos de respuesta, responsables y etapas cumplidas.</li> <li>Mejor articulación entre equipos institucionales, lo que ha permitido una atención más oportuna y especializada.</li> <li>Reducción de la revictimización mediante protocolos más claros, responsables definidos y principios comunes de actuación.</li> <li>Aumento de casos formalizados y registrados correctamente en los sistemas institucionales, lo que facilita la elaboración de reportes y análisis para la toma de decisiones.</li> </ul>
<b>Datos institucionales</b>	Catalina Bandera Encargada Unidad de Inclusión. Equidad de Género y Convivencia

Nº Iniciativa	06
<b>Nombre</b>	<b>Levantamiento Diagnóstico de Género</b>
<b>Institución</b>	Universidad de Antofagasta
<b>Dimensión</b>	Prevención
<b>Objetivo</b>	Recoger información clave para diagnosticar el estado de la universidad en materias de género y, a partir de ello, avanzar en la formulación e implementación de políticas destinadas a prevenir y erradicar las violencias de género.
<b>Público objetivo</b>	Comunidad educativa
<b>Descripción</b>	<p>El diagnóstico triestamental de género, se realizó a través de encuestas y mesas de trabajo participativas. La encuesta estuvo disponible para toda la comunidad universitaria entre noviembre de 2022 y abril de 2023. Por su parte, las mesas de trabajo se realizaron el 14 de abril de 2023, en el contexto de un cambio de actividades oficial que permitió la participación tanto de estudiantes como de trabajadores.</p> <p>La encuesta fue respondida por 520 personas, mientras que 257 integrantes de la comunidad universitaria participaron en las mesas de trabajo. Estas se distribuyeron en 17 grupos, cada uno facilitado por un moderador que entregó instrucciones y orientaciones temáticas. Para garantizar la representatividad y paridad de género, se solicitó con antelación, mediante oficio, la preinscripción de estudiantes y trabajadores/as de cada unidad y carrera, considerando cupos diferenciados para hombres, mujeres y personas de las diversidades sexogenéricas, dando prioridad a estas últimas.</p> <p>La jornada comenzó en uno de los gimnasios institucionales con palabras de apertura del rector, Sr.</p>

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 43

Nº Iniciativa	06
	<p>Marcos Cikutovic Salas, y de la coordinadora de la UEI, Sra. Elizabeth Álvarez González. Posteriormente, se explicaron los objetivos de la actividad y se entregaron las instrucciones generales para el desarrollo de las mesas. Luego, las personas asistentes se dirigieron a las salas asignadas para iniciar el trabajo en grupos. Los temas abordados fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Protocolo de acoso, abuso y discriminación arbitraria vigente desde 2018</li> <li>● Percepciones sobre acceso y oportunidades para mujeres y diversidades</li> <li>● Roles de género, estereotipos, corresponsabilidad y oportunidades laborales</li> <li>● Docencia e investigación con enfoque de género</li> <li>● Sensibilización y capacitación con enfoque de género</li> <li>● Violencia, acoso sexual y discriminación de género</li> <li>● Prevención y difusión de información sobre acoso, violencia y discriminación</li> </ul> <p>La actividad finalizó en el mismo espacio donde comenzó, con una plenaria en la que representantes de cada mesa compartieron reflexiones, aportes y propuestas con el resto de la comunidad universitaria. Este encuentro generó un impacto positivo, evidenciado en el alto interés por participar y dialogar en torno a temas sensibles para la vida universitaria. Además, permitió identificar nudos críticos, avances y desafíos a partir de las propias experiencias y voces de la comunidad. La información obtenida fue clave para fortalecer estrategias institucionales y mejorar protocolos y procedimientos internos.</p> <p>Las personas asistentes valoraron especialmente la instancia como un espacio de participación triestamental, sensibilización y reflexión colectiva, reconociendo su importancia para la visibilización de responsabilidades compartidas en la construcción de una universidad libre de violencias.</p> <p>Finalmente, con los datos recabados se elaboró el borrador de la Política Integral de Género de la Universidad de Antofagasta, el cual fue revisado y perfeccionado por el comité asesor de la UEI, compuesto por representantes institucionales y personas expertas que forman parte de la comunidad universitaria.</p>
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Recursos humanos: Organización realizada por profesionales de la UEI y facilitadores de mesas.</li> <li>■ Recursos Económicos: Colaciones para asistentes (\$800.000 aprox)</li> <li>■ Recursos de Infraestructura: Salas de clases (17) y gimnasio donde se reunieron todos los participantes para iniciar y cerrar la actividad.</li> </ul>
Resultados	Se obtuvo información cualitativa para la elaboración del diagnóstico integral de género y los modelos correspondientes, la cual fue complementaria a la proporcionada por las encuestas aplicadas.
Datos institucionales	Elizabeth Álvarez González Coordinadora Unidad de Equidad e Inclusión

Nº Iniciativa	07
Nombre	<b>Modelo de Acompañamiento Psicoterapéutico Reparatorio en violencias de género</b>
Institución	Universidad de Antofagasta
Dimensión	Reparación
Objetivo	Facilitar un espacio terapéutico reparatorio donde las personas usuarias de la UEI puedan reconstruir y reautorizar sus relatos sobre experiencias asociadas a acoso sexual, violencia y discriminación de género, promoviendo el fortalecimiento de su agencia, dignidad y sentido de identidad
Público objetivo	Comunidad educativa
Descripción	<p>El Modelo de Acompañamiento Psicoterapéutico Reparatorio en violencias de género es una iniciativa permanente impulsada por la Unidad de Equidad e Inclusión de la Universidad de Antofagasta, orientada a brindar atención especializada a personas que han vivenciado situaciones de acoso sexual, violencia de género u otras formas de violencia basada en género en contextos universitarios.</p> <p>La iniciativa se estructura en tres etapas: acogida inicial, diseño del plan de acompañamiento situado, y seguimiento terapéutico, integrando principios de derechos humanos, perspectiva de género, enfoque interseccional y abordaje afirmativo de las identidades LGTBIQ+.</p> <p>Su implementación considera sesiones individuales psicoterapéuticas bajo una lógica narrativa y contextual, con énfasis en la reautoría de experiencias, la reparación simbólica y el fortalecimiento del sentido de agencia de las personas consultantes.</p>

Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión.

Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico-profesionales: investigación, sanción y reparación. / 44

Nº Iniciativa	07
	<p>El modelo cuenta con registro sistematizado de atenciones, resguardando criterios éticos de confidencialidad y consentimiento informado, y es ejecutado por profesional especializado en intervenciones psicosociales con enfoque crítico y de género.</p>
Recursos	<p>Para la implementación del Modelo de Acompañamiento Psicoterapéutico Reparatorio en violencias de género, se requirieron diversos recursos humanos, técnicos y logísticos. Entre los principales se consideran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recursos humanos</b> especializados, conformados por profesional del área de la psicología con formación en perspectiva de género, derechos humanos, con conocimientos en terapias narrativas, constructivismo social y marcos interseccionales.</li> <li>• <b>Infraestructura institucional</b>, contemplando espacios físicos adecuados para el desarrollo de sesiones individuales de carácter confidencial, tales como salas de atención acondicionadas para garantizar el bienestar y la privacidad de las personas consultantes.</li> <li>• <b>Herramientas técnicas y materiales</b> de apoyo, incluyendo formatos institucionales de registro de atención, planificación de sesiones y seguimiento de casos, diseñados para resguardar el consentimiento informado, la confidencialidad y el enfoque situado.</li> <li>• <b>Recursos digitales</b>, mediante el uso de plataformas seguras para la calendarización, registro y eventual atención remota, lo cual ha permitido ampliar el acceso en situaciones excepcionales o para personas que se encuentran fuera del campus.</li> </ul> <p>Estos recursos han sido clave para garantizar la implementación ética, oportuna y centrada en las necesidades de las personas que han atravesado situaciones de violencia de género en el contexto universitario.</p>
Resultados	<p>La implementación del Modelo de Acompañamiento Psicoterapéutico Reparatorio ha permitido fortalecer la respuesta institucional ante situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la Universidad de Antofagasta, contribuyendo a la reparación subjetiva de las personas afectadas y a la consolidación de una cultura universitaria más justa e inclusiva.</p> <p>Entre los principales resultados se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atenciones psicoterapéuticas especializadas, con enfoque situado y afirmativo, brindadas a personas que han vivido situaciones de violencia de género, facilitando procesos de resignificación, validación emocional y fortalecimiento del sentido de agencia personal.</li> <li>• Registro sistematizado de atenciones, lo que ha permitido generar evidencia cualitativa sobre los tipos de malestares, trayectorias y necesidades de reparación que emergen en contextos universitarios.</li> <li>• Alta valoración de la iniciativa por parte de las personas consultantes, quienes han señalado sentir un acompañamiento respetuoso, no revictimizante y coherente con sus identidades, vivencias y contextos particulares.</li> <li>• Aporte a la prevención secundaria, al identificar tempranamente factores de riesgo psicosocial, activar redes de apoyo y reducir impactos subjetivos que pueden derivar en el abandono académico o la desafección institucional.</li> <li>• Estos resultados evidencian la relevancia del modelo como una estrategia fundamental para la reparación simbólica e institucional, enmarcada en el compromiso de la universidad con los derechos humanos, la equidad de género y el bienestar de su comunidad.</li> </ul> <p>Desde su implementación en 2024, ha beneficiado a 24 personas, principalmente estudiantes, aunque también ha incluido funcionariado y académicas/os/es en algunos casos excepcionales.</p>
Datos institucionales	Elizabeth Álvarez González Coordinadora Unidad de Equidad e Inclusión

## Anexo 3. Material Guía

### FICHA N°01 – CASO 1

Franco es estudiante de Comercio Exterior en un Instituto Profesional y hace unos meses realizó el trámite para el registro y uso de su nombre social, según el protocolo con que cuenta la institución. Él se identifica con una identidad de género masculina, aunque no ha efectuado la rectificación de nombre y sexo que establece la Ley 21.120.

En una clase, el profesor le llamó por su nombre legal femenino, ante lo cual, Franco le señaló el cambio a su nombre social y le pidió que le nombrará como “Franco”. El docente se manifestó molesto por la corrección del estudiante y le dijo que *“Esas son tonteras de estos tiempos, yo soy de otra época y esas cosas para mí no existen”*. Franco acudió a la Oficina de Género.

### FICHA N°01 - CASO 2

Teresa es funcionaria administrativa en un Centro de Formación Técnica, en el que trabaja hace 5 años. Hace tres meses fue trasladada de área al interior de la Institución, lo que la tenía muy contenta al asumir nuevos desafíos laborales y una mejor remuneración. Sin embargo, su jefatura directa le realizó, en varias oportunidades, comentarios inapropiados de connotación sexual, haciéndole insinuaciones sexuales y señalándole que su permanencia en el cargo dependía de su *“buena disposición”*.

La situación le generó miedo a perder el empleo y síntomas de depresión y ansiedad producto del hostigamiento que estaba viviendo. Después de un par de meses decidió acercarse a la Oficina de Género para buscar orientación y evaluó que formalizar la denuncia sería lo mejor para garantizar su propia protección. No obstante, fue amendrentada por el acosador quien la amenazó con que perdería el trabajo.

### FICHA N°01 - CASO 3

Lucía e Isabel son estudiantes del último año de Construcción Civil en un Instituto Profesional, carrera altamente masculinizada a la cual ingresaron atraídas por el programa de promoción de mujeres en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingenierías y Matemáticas). La experiencia en sus estudios y convivencia siempre fueron positivas, en gran medida gracias al programa integral, la alta motivación y buen rendimiento académico.

Ambas postularon a una reconocida empresa inmobiliaria, en la cual el IP tenía convenio y anualmente recibía a cinco estudiantes en práctica. En el primer día de práctica fueron recibidas, junto a otros tres compañeros, por el Supervisor de Prácticas de la Inmobiliaria, quien les señaló que la empresa no recibía mujeres; *“La Construcción no es trabajo para mujeres, por lo que no las podemos recibir”*. Tanto ellas como sus compañeros expresaron incomodidad, indicando que era una visión retrograda y que las discriminaba solo por el hecho de ser mujer. Ellas no fueron aceptadas y acudieron a la Coordinación de Prácticas del IP.

### FICHA N°01 - CASO 4

Marisol es oriunda de Venezuela y estudia Prevención de Riesgos en un Instituto Profesional. Hace seis meses tiene una relación de pareja con un compañero de nacionalidad chilena (Marcelo). Desde el inicio de la relación él manifestó conductas de control hacia ella, limitando su círculo de amistades y prohibiéndole realizar otras actividades. Marisol, al principio, pensó que era una demostración del cariño por parte de él.

Las conductas de Marcelo fueron escalando y llegó a insultar y agredir físicamente a Marisol, sucesos que ocurrieron dentro y fuera de la sede de estudios. Marisol se acercó a la Oficina de Género para solicitar orientación, ya que temía ser expulsada del IP e incluso que esto afectaría negativamente la tramitación de su visado.

## Medidas de reparación

**Restitución.** Son medidas que buscan restablecer la situación en la que se encontraba la persona víctima antes de ser víctima de la experiencia de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género.

La restitución es una acción deseada (el que la persona víctima vuelva a la situación de vida anterior a la que ocurrieron los hechos de vulneración de los derechos), pero que es compleja de alcanzar, ya que los mismos sucesos vividos y sus secuelas hacen imposible volver a un estado anterior a la misma. En ese sentido, las iniciativas se orientan a restituir ciertos aspectos en la vida de las personas víctimas, en especial en al ámbito de los estudios o laborales.

**Rehabilitación.** Las medidas de rehabilitación se enfocan en la entrega de atención oportuna y pertinente a la persona víctima con el propósito de que pueda continuar con su vida y restituir sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales. Pero, también, implica el acceso a dicha atención y contar con los recursos que promuevan su autonomía y empoderamiento.

En ese aspecto, las medidas de rehabilitación son conducentes a recuperar las autonomías de la persona víctima, por medio de acciones a nivel individual y colectivo.

**Compensación o indemnización.** Busca reparar el daño sufrido producto de la vivencia de acoso sexual, violencia y/o discriminación de género y que involucra una dimensión económica, la cual puede ser directa y/o indirecta. Las medidas de reparación no implican, necesariamente, una indemnización monetaria a la víctima y puede orientarse con los recursos económicos con que dispongan las IES TP para llevar a cabo las acciones de restauración y rehabilitación. También, es importante tener en cuenta que la persona víctima, en la mayor parte de los casos, incurre en un costo económico para enfrentar la vulneración de derechos sufrida.

**Satisfacción o simbólica.** Estas medidas se caracterizan por materializar una dimensión simbólica, que aborda el reconocimiento del acoso sexual, la violencia y/o discriminación de género vivida, como prácticas inaceptables en la comunidad educativa y en la sociedad. A su vez, contribuyen a restablecer el bienestar y la dignidad de la persona víctima. Son medidas con un componente material, en el sentido de visibilizar, reconocer y dignificar a la(s) persona(s) víctima(s) (por ejemplo; disculpas públicas por parte de autoridades, actos conmemorativos, memoriales) y también político, al ser actos públicos institucionales y que involucran a la comunidad educativa. Al igual que las otras medidas requiere del consentimiento de la persona víctima, como también la decisión del nivel de develación pública y/o testimonial de la experiencia sufrida.

**Garantía de no repetición.** Este tipo de medidas se orientan a garantizar, tanto para la persona víctima como a la comunidad educativa, que no ocurrirán nuevas situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género. Esta medida tiene componentes importantes de las revisadas anteriormente, ya que garantizar la no repetición conlleva una satisfacción en quien sufrió el daño y aborda una dimensión simbólica que busca subsanar lo ocurrido. A su vez, necesariamente convoca a reforzar los planes de prevención en sus dimensiones de difusión, sensibilización y capacitación.