



Informe preliminar

# **Implementación de la Ley N°21.369 en instituciones de educación superior técnico profesional**

División de Educación Técnico Profesional  
de Nivel Superior

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
Metodología .....	4
Resultados .....	4
A.1. Panorama general.....	4
Hallazgos clave: .....	4
A.2. Acciones más frecuentes y efectivas.....	5
A.3. Uso del Plan de Acción ESTP .....	5
A.4. Dificultades y desafíos inmediatos .....	5
A.5. Apoyos y recursos más requeridos .....	6
A.6. Evaluación general e impacto .....	6
Diagnostico preliminar .....	8
Validación con la Comisión de Género y Diversidades .....	10

# INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional (IES TP) desempeñan un papel crucial en la formación de profesionales y técnicos calificados, en un contexto donde la seguridad y la igualdad de género son fundamentales para garantizar ambientes educativos inclusivos y respetuosos. En este marco, las políticas de prevención de violencia, acoso y discriminación de género se presentan como un elemento esencial para proteger a estudiantes, docentes y colaboradores, promoviendo comunidades académicas seguras y responsables (Subsecretaría de Educación Superior, 2021)<sup>1</sup>.

La Ley N.º 21.369, publicada en el Diario Oficial el 15 de septiembre de 2021, establece en su propósito: “promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior”, asegurando ambientes “seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género” en todas las comunidades académicas (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2021)<sup>2</sup>. La normativa establece que las instituciones de educación superior deberán desarrollar modelos de prevención e investigación sancionatoria de estas conductas, con plazos específicos y evaluaciones periódicas.

Para orientar la implementación de estas obligaciones, la Superintendencia de Educación Superior emitió la Circular N.º 001, actualizada el 23 de octubre de 2023, que clarifica conceptos clave como violencia de género, discriminación y procedimientos de investigación y, sanción (Superintendencia de Educación Superior, 2023)<sup>3</sup>. Más recientemente, el Oficio Ordinario N.º 498, difundido el 2 de junio de 2025, precisa el alcance del artículo 7 de la Ley N.º 21.369, vinculando su cumplimiento con la acreditación institucional y reforzando el rol fiscalizador de la Superintendencia (Superintendencia de Educación Superior, 2025).

En este marco, la Subsecretaría de Educación Superior y la Comisión de Género y Diversidades de la ESTP ha desempeñado un rol clave en la implementación de la Ley, promoviendo espacios de colaboración interinstitucional, identificando brechas comunes y generando orientaciones que fortalecen las capacidades institucionales. Asimismo, se ha impulsado el acompañamiento técnico y el intercambio de buenas prácticas, lo que ha permitido nutrir el trabajo colectivo con insumos relevantes para la gestión de las IES TP.

En coherencia con este proceso, el presente informe busca integrar y sistematizar los resultados de la encuesta aplicada a las IES TP durante marzo–abril de 2025, robustecerlos con el trabajo realizado por la Comisión de Género y Diversidades de la ESTP<sup>5</sup> y validar material y propuestas que orienten las acciones y acuerdos del segundo semestre de 2025, proyectando medidas de fortalecimiento institucional y posibles alianzas estratégicas de cara a la construcción de una agenda 2026.

1.- Subsecretaría de Educación Superior. (2021). Orientaciones sobre la implementación de la Ley N.º 21.369. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/informacion-sobre-la-ley-21-369/documento-orientaciones/>

2.- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2021). Ley N.º 21.369 sobre prevención y sanción de la violencia y discriminación de género en educación superior. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?f=2021-09-15&i=1165023>

3.- Superintendencia de Educación Superior. (2023). Circular N.º 001: Interpretación y criterios de la Ley N.º 21.369. [https://www.sesuperior.cl/wp-content/uploads/2024/03/OF\\_CIRC\\_001-ley-21369-1.pdf](https://www.sesuperior.cl/wp-content/uploads/2024/03/OF_CIRC_001-ley-21369-1.pdf)

4.- Superintendencia de Educación Superior. (2025). Oficio Ordinario N.º 498: Reconsideración del alcance del artículo 7 de la Ley N.º 21.369. <https://www.sesuperior.cl/wp-content/uploads/2025/06/498.pdf>

5.- Ministerio de Educación. (2024). Trabajo de la Comisión de Género durante el primer semestre de 2024. Técnicos para Chile. <https://tecnicos.mineduc.cl/2024/07/08/trabajo-de-la-comision-de-genero-durante-el-primer-semestre-de-2024/>

## Metodología

La elaboración de este informe se fundamenta en un enfoque participativo que combina el análisis de información secundaria con la recolección de antecedentes primarios. En una primera etapa se revisaron los insumos generados en el marco del Espacio de Trabajo Asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional (2022–2024) y de la posterior Comisión de Género y Diversidades de la ESTP, formalizada mediante el Decreto Exento N.º 54/2024. Estas instancias interinstitucionales permitieron sistematizar experiencias, consultorías especializadas y diagnósticos colectivos sobre la implementación de la Ley N.º 21.369 en las IES TP, identificando tanto buenas prácticas como nudos críticos comunes.

2. Revisión documental: antecedentes del Espacio Asesor y de la Comisión de Género y Diversidades (2022–2024), consultorías y orientaciones de la SES.

3. Validación colectiva: contraste y discusión de resultados con integrantes de la Comisión.

El cuestionario abordó ocho dimensiones clave: acciones implementadas, efectividad, uso del Plan de Acción ESTP, dificultades, apoyos requeridos, evaluación general e impacto cultural.

## Resultados

### Resultados de la encuesta

La presente sistematización recoge los resultados de una encuesta aplicada a instituciones de educación de nivel superior técnico-profesional, incluyendo Centros de Formación Técnica estatales y privados, así como Institutos Profesionales. Se recibieron 49 respuestas válidas, lo que permitió obtener un panorama representativo del subsistema en torno a la implementación de la Ley 21.369 y del Plan de Acción para la Erradicación del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género. Cada respuesta pudo abordar varios aspectos simultáneamente y cada uno de estos conceptos se contabilizó de manera independiente.

### A) Síntesis cuantitativa

#### A.1. Panorama general

Las IES TP presentan un nivel intermedio–alto de implementación, con progresos evidentes en institucionalidad y sensibilización, pero persisten brechas en evaluación, curricularización y recursos.

#### Hallazgos clave:

- 96 % de las IEs encuestadas cuenta con políticas o modelos integrales.
- 90 % ha desarrollado instancias de formación y capacitación.
- 80% posee unidades o equipos especializados de género.
- 80% han ocupado campañas de difusión y sensibilización contra la violencia de género.

## A.2. Acciones más frecuentes y efectivas

Tipo de acción	% menciones
Formación y capacitación	54%
Creación o actualización de modelos y protocolos	42%
Gobernanza y políticas institucionales	40%
Acciones de inclusión y equidad	38%

Estas cifras reflejan que las instituciones muestran un alto nivel de avance en la instalación del enfoque de género, con políticas, equipos especializados y acciones formativas consolidadas. La capacitación destaca como la estrategia más frecuente y efectiva, reflejando una prioridad por el cambio cultural. Asimismo, las campañas de sensibilización y la actualización de protocolos evidencian un esfuerzo sostenido por fortalecer la prevención y la gestión institucional en materia de género.

## A.3. Uso del Plan de Acción ESTP

El 86 % de las instituciones ha utilizado el Plan de Acción para la Erradicación del Acoso, la Violencia y la Discriminación de Género (ESTP) como referente para diseñar políticas, protocolos y planes de acción.

Las aplicaciones más comunes son:

- Guía de planificación estratégica (58%)
- Actualización de políticas y protocolos (36%)
- Alineación con los ejes/lineamientos del Plan de la ESTP (36%)
- Fortalecimiento de cultura institucional y prevención (32%)

De manera que el Plan de Acción se consolida como instrumento de legitimidad técnica y coherencia institucional, más allá de su carácter orientador.

## A.4. Dificultades y desafíos inmediatos

Dificultad principal	% menciones
Participación de estudiantes y comunidad	36%
Capacitación y sensibilización sostenida	32%
Gestión institucional/recursos humanos y económicos	20%
Diversidad territorial y cultural	18%

Las dificultad más frecuente radica en mantener la participación activa y constante de la comunidad educativa —especialmente de los estudiantes—, así como en asegurar recursos y la continuidad de la formación.

### A.5. Apoyos y recursos más requeridos

Tipo de apoyo	% menciones
Capacitación y formación continua	64 %
Recursos financieros y materiales	52 %
Comunicación y sensibilización	42 %
Acompañamiento técnico externo	40 %
Fortalecimiento de equipos institucionales	38 %

Se observa una alta demanda de formación especializada, recursos y apoyo técnico para consolidar la gestión en género.

### A.6. Evaluación general e impacto

- 86 % de las instituciones evalúa positivamente su implementación.
- Se destacan avances en políticas y unidades institucionales (60 %) y cambios culturales (40%).
- Persisten desafíos en seguimiento e indicadores (30%) y vinculación externa (18%).

Las IES TP reconocen que la Ley ha contribuido significativamente a construir espacios más seguros e inclusivos, aunque requieren apoyo sostenido para medir y proyectar los impactos.

## B) Tendencias cualitativas

### Acciones implementadas con mayor frecuencia

- Creación y aprobación de políticas institucionales contra el acoso, violencia y discriminación de género.
- Conformación de unidades, comités y equipos de género con funciones específicas de prevención e investigación.
- Incorporación de protocolos y reglamentos internos que regulan denuncias, procesos de investigación y acompañamiento a víctimas.
- Capacitaciones, talleres y campañas de sensibilización, dirigidas a estudiantes, docentes y colaboradores.
- Difusión de documentos normativos y declarativos, reforzando compromisos institucionales en torno a la igualdad de género.
- Establecimiento de convenios y certificaciones externas, fortaleciendo el respaldo institucional.

### **Acciones más efectivas según las instituciones**

- La socialización y difusión de políticas y protocolos hacia la comunidad.
- La existencia de instancias formales de atención y acompañamiento en casos de denuncia.
- La integración del enfoque de género en procesos académicos, reglamentos y normativas institucionales.
- La obtención de certificaciones externas, que fortalecen la legitimidad del trabajo realizado.
- La realización de diagnósticos internos para orientar planes de acción basados en evidencia.

### **Principales dificultades reportadas**

- Complejidad de implementar capacitaciones masivas, sostenidas y obligatorias para todos los estamentos.
- Limitaciones de recursos humanos especializados, debido a la falta de equipos de género consolidados.
- Restricciones presupuestarias que dificultan la continuidad y alcance de las acciones.
- Obstáculos para la curricularización del enfoque de género, dada la rigidez administrativa y la diversidad de contextos institucionales.
- Desafíos de territorialidad y diversidad, al implementar medidas ajustadas a distintas realidades regionales y culturales.

### **Apoyos y recursos requeridos**

- Capacitación permanente y formación especializada en género para equipos de trabajo y comunidad educativa.
- Orientaciones estandarizadas y materiales prácticos elaborados por la autoridad reguladora.
- Alianzas estratégicas con organismos externos (sociedad civil, fundaciones, organismos públicos).
- Mayor acompañamiento técnico y financiamiento para fortalecer equipos internos y sostener las acciones en el tiempo.
- Desarrollo de indicadores de monitoreo y evaluación, que permitan medir avances e impacto.

## **C) Evaluación del impacto y aprendizajes**

Las instituciones coinciden en que la implementación ha permitido avanzar hacia comunidades más seguras, inclusivas y con mayor conciencia en torno a la prevención de violencia y discriminación de género. No obstante, advierten que la efectividad de las medidas depende de un cambio cultural profundo y de la continuidad de los recursos asignados.

El proceso ha dejado como aprendizaje que la sostenibilidad de las acciones requiere:

- Institucionalizar equipos de género,
- Fortalecer la capacitación y la curricularización, y
- Generar redes de colaboración interinstitucional para compartir buenas prácticas.

## **Diagnostico preliminar**

El análisis de los resultados de la encuesta, complementado con el trabajo de la Comisión de Género y Diversidades, permite identificar un conjunto de brechas estructurales y desafíos comunes en la implementación de la Ley 21.369 dentro de las Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional (IES TP). Estas brechas se agrupan en las siguientes dimensiones:

### **A) Capacitación y sensibilización**

- Brecha: Aunque la mayoría de las instituciones ha realizado talleres y capacitaciones, estas no alcanzan a toda la comunidad educativa. El carácter voluntario de muchas instancias y la dificultad de convocar a docentes y estudiantes fuera de su jornada académica o laboral limita la cobertura.
- Efecto: El conocimiento de la ley y de los protocolos institucionales se mantiene fragmentado, con mayores avances en equipos directivos y funcionarios administrativos que en estudiantes y docentes.
- Ejemplo: Varias instituciones reportan que, tras realizar capacitaciones iniciales, no lograron sostenerlas en el tiempo por falta de recursos humanos especializados, lo que ha generado desactualización en parte de la comunidad.

### **B) Curricularización del enfoque de género**

- Brecha: La incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares (art. 5, letra e, de la Ley 21.369) ha sido una de las tareas más difíciles.
- Causas:
  - Ausencia de lineamientos centralizados que orienten a las instituciones.
  - Resistencia derivada de la rigidez administrativa de las mallas formativas.
  - Necesidad de adaptar los contenidos a distintos contextos disciplinares y territoriales.
- Efecto: Mientras algunas instituciones han avanzado en incorporar cápsulas temáticas en asignaturas transversales, otras aún no logran diseñar mecanismos concretos de integración curricular.



### **C) Recursos humanos y financieros**

- Brecha: Gran parte de las instituciones reconoce no contar con equipos especializados ni con financiamiento estable para implementar las obligaciones de la ley.
- Efecto: La continuidad de los planes depende, en muchos casos, de proyectos concursables o apoyos externos, lo que compromete la sostenibilidad.
- Ejemplo: Se reporta que equipos de género en algunas instituciones funcionan con una o dos personas a tiempo parcial o con funcionarios que se desempeñan en más de una función dentro de su institución, lo que impide desplegar acciones de mayor alcance.

### **D) Indicadores y mecanismos de evaluación**

- Brecha: No existen indicadores estandarizados que permitan medir avances, impacto o eficacia de las acciones en materia de género, inclusión y convivencia.
- Efecto: La evaluación se limita a actividades realizadas (número de talleres, personas convocadas) sin un seguimiento de cambios culturales o institucionales.
- Ejemplo: Mientras algunas instituciones elaboran reportes internos, la mayoría reconoce que no ha logrado instalar un sistema de monitoreo que dé cuenta del impacto real en la comunidad educativa.

### **E) Diversidad territorial y cultural**

- Brecha: Las instituciones con presencia en distintas regiones enfrentan realidades sociales y culturales muy diversas, lo que dificulta la aplicación de un modelo único de prevención.
- Efecto: Algunas sedes urbanas enfrentan casos de acoso vinculados a contextos de convivencia juvenil, mientras que en zonas rurales o mineras se reportan situaciones diferentes, asociadas a dinámicas laborales o comunitarias.
- Ejemplo: Una institución señaló que las acciones de sensibilización diseñadas para sedes metropolitanas no resultaban pertinentes en contextos rurales, requiriendo ajustes de lenguaje y enfoque.

### **D) Participación estudiantil**

- Brecha: La baja participación estudiantil se repite como un desafío transversal. Factores como la alta matrícula, la diversidad de jornadas (diurna y vespertina) y la dispersión territorial dificultan generar procesos de involucramiento más allá de la asistencia a clases.
- Efecto: El estudiantado, siendo uno de los principales destinatarios de la ley, participa marginalmente en el diseño, validación e implementación de medidas.
- Ejemplo: Para revertir esta situación, algunas instituciones han optado por rediseñar las convocatorias y ampliar plazos, logrando una mejora en la asistencia, pero sin consolidar aún un modelo de participación efectiva. Inclusive el uso de redes sociales para

## **E) Abordaje de situaciones externas**

- Brecha: Se presentan casos de violencia de género que ocurren fuera del ámbito académico, pero que involucran a integrantes de la comunidad educativa.
- Efecto: Esto genera dudas respecto al ámbito de competencia institucional, exigiendo un equilibrio entre actuar con pertinencia y resguardar la prudencia.
- Ejemplo: En algunos casos, las instituciones han optado por acompañar a la víctima en la derivación hacia servicios externos, pero reconocen que no existe un criterio unificado para estos escenarios.

## **Validación con la Comisión de Género y Diversidades**

El cruce de la información obtenida a través de la encuesta con los insumos de trabajo de la Comisión de Género y Diversidades de la ESTP permite constatar un alto grado de coincidencia en la identificación de las principales dificultades y desafíos en la implementación de la Ley 21.369.

### **A) Coincidencias principales**

- Curricularización del enfoque de género: Se reconoce como el ámbito más complejo de avanzar, tanto por falta de lineamientos centrales como por rigideces en la gestión curricular.
- Capacitación y sensibilización: Existe acuerdo en que estas acciones deben consolidarse como procesos permanentes y no puntuales, con estrategias diferenciadas para estudiantes, docentes y colaboradores.
- Recursos y sostenibilidad: La mayoría de las instituciones coincide en la necesidad de contar con equipos de género profesionalizados y financiamiento basal, evitando depender únicamente de fondos concursables.
- Indicadores de evaluación: Tanto la encuesta como integrantes Comisión plantean la urgencia de desarrollar un set mínimo de indicadores comunes que permita monitorear avances y medir impactos.
- Participación estudiantil: Se reafirma que la baja participación del estudiantado constituye un problema transversal y se requieren nuevas estrategias de involucramiento.

### **B) Divergencias**

Si bien existe consenso en los temas críticos, se observan diferencias en el énfasis que las instituciones otorgan a ciertos ámbitos:

- Algunas instituciones priorizan el fortalecimiento de equipos internos y recursos financieros como condición base.
- Otras otorgan mayor relevancia a la curricularización y la capacitación como estrategias que, en sí mismas, permitirían generar cambios culturales más profundos.
- En algunos casos, las instituciones de mayor tamaño señalan como prioridad la gestión

territorial y cultural, mientras que las de menor tamaño plantean como urgente la obtención de lineamientos centralizados.

### **C) Recomendaciones**

- Orientaciones curriculares de referencia: elaborar y difundir ejemplos de integración del enfoque de género en las mallas formativas, a modo de guía que cada institución pueda adaptar a su propio contexto.
- Indicadores sugeridos: socializar un set de indicadores orientativos para el monitoreo de la implementación, que funcionen como referencia flexible y no como exigencia normativa.
- Difusión de buenas prácticas: generar espacios de intercambio donde las instituciones compartan experiencias exitosas (protocolos, capacitaciones, acompañamiento a víctimas, adecuaciones territoriales).
- Clarificación normativa: entregar materiales explicativos sobre alcances de la Ley 21.369 y documentos recientes de la SES, particularmente en relación con la acreditación institucional y los ámbitos de pertinencia frente a situaciones externas.

## **Propuestas de acciones de incidencia**

Con el fin de fortalecer la implementación de la Ley 21.369 en el subsistema de Educación Superior Técnico-Profesional, se identifican las siguientes líneas de acción que pueden orientar el trabajo institucional, siempre en resguardo de la autonomía de cada establecimiento:

### **A) Acciones sugeridas para fortalecer la implementación**

- Generación de orientaciones prácticas: Elaborar documentos breves y aplicados que sirvan como referencia para la incorporación curricular, el diseño de indicadores y el abordaje de situaciones de violencia de género en distintos ámbitos.
- Sistematización de experiencias exitosas: Levantar y difundir casos de buenas prácticas desarrolladas en instituciones del subsistema, que permitan orientar y motivar la replicabilidad en otros contextos.
- Capacitación focalizada: Promover la realización de espacios formativos interinstitucionales que entreguen lineamientos comunes y aseguren la actualización permanente de los equipos responsables.
- Material de apoyo para la gestión interna: Facilitar instrumentos tipo (protocolos, guías, pautas) que las instituciones puedan adaptar de acuerdo con sus particularidades.

### **B) Posibles alianzas y recursos estratégicos**

- Articulación interinstitucional: Fortalecer el trabajo colaborativo entre instituciones del subsistema a través de redes temáticas, con el fin de compartir herramientas, materiales y metodologías.
- Cooperación con organismos especializados: Establecer vínculos con entidades públi-

cas y de la sociedad civil que cuenten con experiencia en género, derechos humanos y convivencia, lo que permitiría acceder a insumos técnicos y capacitaciones especializadas.

- Vinculación territorial: Fomentar la relación con gobiernos regionales, municipios y organizaciones locales, para potenciar la pertinencia cultural de las acciones y facilitar apoyos complementarios en el abordaje de casos.
- Acceso a fondos concursables: Promover la postulación a fondos de desarrollo institucional y otros instrumentos públicos que permitan financiar iniciativas específicas en prevención, sensibilización y capacitación.