

Ley N° 21.369

Que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior

Reporte del estado de su implementación (2022-2025)

Febrero 2026

Ley N° 21.369. Reporte de su implementación en Educación Superior

Subsecretaría de Educación Superior

MINEDUC © 2026 - Ministerio de Educación - <https://educacionsuperior.mineduc.cl/>

Elaboración: Mesa Técnica SINACES: Género y Educación Superior

SUBESUP, Yarela Gómez Sánchez

CNED, Consuelo Pacheco Lagos

SES, Vanesa Doren Alarcón

CNA, Javiera Matus León, Sonia Muñoz Vitta

MICTCI, Diana Bravo Barriga

ANID, Rayen Hellwig Merino

MMyEG, Marcela Gutierrez Cocq

Edición y Diseño: Gabinete y Comunicaciones de la Subsecretaría de Educación Superior

ÍNDICE

I. Introducción	5
II. Antecedentes	6
III. Hitos del proceso de implementación	7
IV. Hallazgos clave de la implementación institucional	10
V. Nudos críticos y Desafíos identificados	16
VI. Conclusiones y Proyecciones	19
VII. Anexo: instrumentos utilizados para la elaboración del Reporte de Implementación de la Ley N° 21.369	20

Resumen ejecutivo

A tres años de la publicación de la ley N° 21.369, el sistema de educación superior chileno ha completado exitosamente su fase de instalación normativa, logrando una cobertura casi total en el cumplimiento de los protocolos exigidos. No obstante, el presente reporte identifica un nudo crítico estructural: la brecha entre el cumplimiento formal y la efectividad sustantiva.

Si bien el marco legal está presente, la apropiación cultural, la integración curricular y la celeridad en los procesos de sanción emergen como los desafíos determinantes para el período 2026-2027. La transición desde un modelo de cumplimiento declarativo hacia uno de evaluación de impacto será el eje articulador de la Mesa Técnica de Género y Educación Superior SINACES, junto a la integración de las exigencias de las nuevas normativas en materia de género que impactan en la educación superior.

I. Introducción

La ley N° 21.369, publicada en septiembre de 2021, tiene por objetivo establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la Educación Superior (ESUP). En este marco, la ley dispone que todas las Instituciones de Educación Superior (IES) deben contar con una política integral orientada a la prevención, investigación, sanción y erradicación de dichas prácticas, incorporando además medidas de protección y reparación a las víctimas.

Asimismo, la normativa establece que las políticas institucionales deben contemplar un modelo de prevención y un modelo de investigación y sanción, elaborados de manera participativa, así como la existencia de unidades responsables de su implementación y de órganos diferenciados encargados de la investigación y sanción, dotados de personal capacitado, competencias definidas y recursos suficientes.

II. Antecedentes

Con el fin de apoyar la puesta en marcha de la ley, la Subsecretaría de Educación Superior impulsó en mayo de 2022 la creación de la Mesa Técnica SINACES: implementación de la ley 21.369, como espacio de coordinación interinstitucional orientado a aunar criterios, definir orientaciones técnicas y promover una respuesta estatal articulada, considerando las particularidades del subsistema universitario y del subsistema técnico-profesional.

La mesa está integrada por la Subsecretaría de Educación Superior (SUBESUP), quien coordina la instancia, y representantes de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), el Consejo Nacional de Educación (CNED) y la Superintendencia de Educación Superior (SES), todas instituciones que forman parte del Comité de Coordinación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior (SINACES). Asimismo, participan como instituciones invitadas permanentes el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MCTCI); y la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID).

III. Hitos del proceso de implementación

El proceso de implementación de la ley N° 21.369 en el sistema de educación superior se ha desarrollado de manera progresiva, a partir de una fase inicial de diagnósticos, seguida por etapas de instalación normativa, fiscalización, acompañamiento técnico y ajustes a nuevos marcos legales.

A fines de 2021, el Centro de Estudios del Mineduc (CEM) aplicó el instrumento “Encuesta de Género” a 97 Instituciones de Educación Superior, con el objeto de conocer sus capacidades para dar respuesta a la ley recientemente publicada. Los resultados evidenciaron un nivel heterogéneo de institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Educación Superior. En el caso de las universidades, solo un 33% declaraba contar con una dirección a cargo estas políticas, un 16% con unidades, 9% con oficinas, 4% con programas o departamentos, 19% con otros organismos, mientras que un 19% no contaba con ningún organismo centralizado.

En los Institutos Profesionales (IP) y Centros de Formación Técnica (CFT), de las 54 IES participantes, un 48% no disponía de un organismo centralizado, mientras un 11% declaró contar con una dirección, 7% con una unidad, 6% con un programa o departamento y un 28% con otros organismos.

En mayo de 2022, la recientemente conformada Mesa Técnica SINACES definió un plan de trabajo de corto plazo orientado a levantar un diagnóstico preliminar sobre el nivel de cumplimiento de las IES de los requisitos que establecía la ley, previo a la fecha de su cumplimiento obligatorio. Este ejercicio confirmó la existencia de condiciones institucionales dispares, especialmente en el subsistema técnico-profesional, ratificando los resultados del levantamiento realizado por el CEM.

De manera paralela, entre abril y mayo de 2022, la Superintendencia de Educación Superior (SES) aplicó un formulario de autorreporte para levantar información específica sobre el estado de avance en la implementación de la ley. El proceso alcanzó una tasa de respuesta de 95%, equivalente a 133 de las 140 IES consultadas: 54 Universidades, 32 IP y 47 CFT. Los resultados, publicados en junio de 2022, mostraron que la mayoría de las IES (113) declaró contar con alguna reglamentación o instrumento que regulaba el acoso sexual, la violencia y/o la discriminación de género. De ellas, 79 señalaron que dichos instrumentos existían con anterioridad a la ley, mientras que 20 IES indicaron no contar aún con reglamentos o instrumentos, encontrándose en proceso de elaboración.

En septiembre de 2022, comenzó a regir la obligatoriedad legal de implementar políticas integrales por parte de las IES, en conformidad con lo definido por la ley. En este contexto, la SES realizó un nuevo levantamiento general de información en modalidad de autorreporte y con requerimiento de antecedentes de respaldo. Los resultados se publicaron en noviembre de 2022 en el “Reporte Estadístico Plan de Fiscalización ley N° 21.369”, constituyendo la primera línea base formal de cumplimiento.

En septiembre de 2022, la Subsecretaría de Educación Superior (SUBESUP) publicó el documento [“Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior”](#), el que tuvo

por objeto poner a disposición de las IES una referencia técnica y herramientas concretas para la preparación, implementación y evaluación de sus políticas integrales, respetando su autonomía y diversidad institucional. Su difusión se realizó mediante instancias de colaboración e intercambio de experiencias con actorías claves del sistema –como las Comisiones de Género del CRUCH, CUECH, y la Comisión de Género y Diversidades de la Educación Superior Técnico Profesional, entre otras– y a través del trabajo articulado de la Mesa Técnica.

Durante 2023, en el marco de sus competencias, las instituciones integrantes de la Mesa Técnica profundizaron el análisis de los mecanismos de implementación y evaluación de la ley, compartiendo avances y desarrollando acciones de retroalimentación técnica. Entre estas se incluyeron: 1) avances y análisis de criterios de evaluación en los procesos de fiscalización realizados por la SES; 2) presentación interna de estándares y criterios asociados a la materia en el marco de los procesos de acreditación de la CNA; 3) retroalimentación técnica a la “Actualización del Plan de acción de Equidad e Igualdad en ESUP TP”, publicado en marzo de 2024¹; 4) aportes y coordinación para la difusión del Curso virtual Violencia de Género y Educación Superior, impartido por SUBESUP a través de la Plataforma de Formación del MMyEG; y 5) retroalimentación a los cambios propuestos por la SES a la Circular N° 01/2022 referida a la ley N° 21.369, particularmente en los aspectos críticos identificados transversalmente, tales como la prohibición de revictimización y la regulación de eventuales acuerdos entre víctimas y personas denunciadas. Dicho proceso culminó con la emisión de la Circular N° 01/2023, en octubre de ese año².

Con el objeto de difundir a nivel nacional los contenidos de esta nueva circular, la SES desarrolló jornadas informativas y talleres de retroalimentación dirigidos a las IES durante diciembre de 2023 y enero de 2024, instancias en las que participó activamente la Mesa Técnica, fortaleciendo su rol de acompañamiento al sistema.

Durante 2024, la Mesa Técnica elaboró un documento orientado a analizar la compatibilidad de la ley N° 21.369 con los más recientes avances normativos en materia de violencias y discriminaciones de género que impactan en educación superior, incluyendo la ley N° 21.675 (“Ley Integral”), la ley N° 21.643 (Ley “Karin”) y la ley N° 21.484 de responsabilidad parental y pago efectivo de pensiones alimenticias (Ley “Papito Corazón”). Este trabajo se publicó en enero de 2025, bajo el título “Orientaciones sobre los últimos avances normativos en equidad de género en el sistema de educación superior”.

En consistencia con este marco, se desarrollaron acciones de retroalimentación técnica para la propuesta de UNESCO relativa a generar un sistema de certificación en estándares de género para las IES nacionales. De manera complementaria, se retroalimentó la actualización del Instrumento del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (MCTCI)

1 La Subsecretaría de Educación Superior, a través de un convenio de colaboración, encargó a la Universidad Alberto Hurtado la actualización de este plan (enero de 2022), con nuevas orientaciones, ejes de trabajo y acciones específicas para impulsar estrategias de equidad e inclusión, y también para monitorear los avances institucionales. Esta actualización consideró el análisis del plan vigente, experiencias nacionales e internacionales, la ley N° 21.369 y criterios de acreditación de la CNA. Integra enfoques interculturales, de discapacidad y desarrollo territorial. Junto con ello, disponen de una caja de herramientas compuesta por guías de apoyo a profesionales de las unidades de género e inclusión, docentes y estudiantes, y un levantamiento de buenas prácticas para brindar herramientas concretas y ejemplos para aplicar las políticas de equidad e inclusión. El plan de acción puede consultarse en el siguiente sitio web: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/plan-de-accion-genero-e-inclusion/>

2 Registro en Oficio Ord. SES N° 863 de 06 de noviembre de 2023.

denominado “Huella de Género 2.0: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género, diversidad en inclusión en IES y/o generadores de conocimiento”, el cual contempla su propia hoja de ruta y un set de indicadores específicos. Junto con ello se desplegaron acciones formativas y de sensibilización, como cursos, seminarios, conversatorios y talleres orientados al fortalecimiento de capacidades institucionales en materia de género y no discriminación.

Asimismo, la mesa también abordó la implementación del “Canal de Información y Orientación” en casos de violencia de género, discriminación de género y/o acoso sexual de la ANID, un Canal que se hospeda en la página de ayuda de la Agencia, dirigido especialmente para las beneficiarias y beneficiarios de becas o proyectos. Su propósito justamente es brindar apoyo poniendo en conocimiento a quienes consulten, sobre la ley N° 21.369 y la ley N° 21.643, según el caso. Para llegar al resultado, se sostuvo un trabajo de manera conjunta y multidisciplinar en la Mesa Técnica, constituyéndose como el núcleo central para construir esta propuesta, en tanto se incluyeron perspectivas legales, de atención usuaria, lineamientos de género y experiencia comparada. Hasta este momento, el Canal de Orientación se encuentra disponible como un mecanismo de atención ágil y confidencial para la comunidad científica y de investigación.

Finalmente, durante 2025, el trabajo de la Mesa Técnica se focalizó en la consolidación de los aprendizajes acumulados y en el fortalecimiento de la articulación interinstitucional. Entre las principales acciones desarrolladas se encuentran: la participación en instancias técnicas vinculadas al pronunciamiento de la SES³ respecto del sentido y alcance del artículo 7° de la ley N° 21.369; la transición desde la “Mesa Técnica SINACES: implementación de la ley 21.369” hacia la “Mesa Técnica SINACES: Género y Educación Superior”, ampliando su enfoque y ámbito de acción; la sistematización de las acciones del SINACES en relación con la ley N° 21.369 en el sistema de educación superior; y la retroalimentación técnica orientada al fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión de la SUBESUP⁴, denominado “Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje de casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación” realizado en conjunto con el PNUD.

Un hito fundamental en este periodo fue la validación de la Circular N° 01/2023. En el marco del Recurso de Protección Rol 1202-2024, la Corte de Apelaciones de Santiago se pronunció sobre aspectos de fondo, tales como la obligatoriedad de capacitar a jefaturas de las unidades de género y la incorporación de contenidos en los planes curriculares. Además, entre 2022 y 2025, la SES emitió un total de trece circulares y pronunciamientos para interpretar la ley, respondiendo a consultas de las instituciones y consorcios del sector.

3 Oficio Ordinario 498 de 02 de junio de 2025, del Superintendente de Educación Superior que reconsidera pronunciamiento contenido en el Oficio 1034, de 27 de septiembre de 2022, de esta entidad de control, en cuanto al sentido y alcance del artículo 7 de la ley 21.369

4 Asimismo, la Subsecretaría de Educación Superior elaboró el informe “Balance y percepciones en las instituciones técnico-profesionales a tres años de trabajo de la Comisión de Género y Diversidades”, el cual entrega un panorama actualizado respecto del estado de implementación de la ley N° 21.369 y del Plan de Acción de Género e Igualdad en el subsistema técnico profesional.

IV. Hallazgos clave de la implementación institucional

Los resultados que se presentan a continuación se sustentan en dos fuentes complementarias de información: los antecedentes levantados por la Superintendencia de Educación (SES) y los resultados de la Encuesta de implementación aplicada por la SUBESUP a las Instituciones de Educación Superior, en el marco de las definiciones acordadas por la Mesa Técnica para la elaboración de este reporte. En conjunto, ambas fuentes permiten analizar el nivel de cumplimiento normativo y las brechas persistentes, así como las dificultades operativas reportadas por las propias instituciones.

Para orientar este análisis, se han definido categorías transversales que emanan directamente de las obligaciones establecidas en la ley N° 21.369. El siguiente cuadro detalla el sustento normativo que rige cada una de estas dimensiones:

Categoría de análisis	Artículo específico	Materia
Incorporación curricular	Artículo 5°, letra e)	Mandata la "incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior."
Separación orgánica de funciones	Artículo 3°, inciso cuarto	Exige que las IES cuenten con unidades responsables de la implementación y, de forma separada, con unidades responsables de los procesos de investigación y sanción con personal capacitado en DDHH y perspectiva de género, con recursos humanos y presupuestarios suficientes y facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.
Paridad y participación	Artículo 3°, inciso tercero	Obliga que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, con paridad de género y representación equilibrada de sus distintos estamentos.
Representación Estamental	Artículo 3°, incisos 1° y 3°	Obligación de que la construcción de la política integral contenga un modelo de prevención y un modelo de sanción, construido con la participación de todos los estamentos. De igual manera, las políticas, planes, protocolos y reglamentos.
Diagnóstico de Riesgos	Artículo 5°, letra a)	Obligación de incorporar en el modelo de prevención un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la IES, basado en información actualizada.

A la luz de este marco regulatorio y la información proporcionada por la SES, el análisis considera los autorreportes iniciales realizados por las IES en junio y noviembre de 2022, así como los resultados del Primer Programa de Fiscalización, ejecutado entre 2022 y 2023, y del Segundo Programa de Fiscalización, desarrollado entre 2024 y 2025. Estos antecedentes entregan una visión longitudinal del avance institucional en la implementación de los modelos de prevención y sanción exigidos.

Complementariamente, la Encuesta de implementación recoge información proporcionada directamente por las IES respecto de su experiencia práctica en la implementación de estas

exigencias normativas. La recolección de datos se concentró mayoritariamente en diciembre de 2025, lo que permite capturar una fotografía reciente de los desafíos percibidos a nivel institucional.

a) Resultados Fiscalización SES

Para asegurar la fidelidad del análisis, es fundamental distinguir el origen de la información. Los datos de 2022 corresponden a procesos de autorreporte e información declarativa de las propias instituciones, mientras que las cifras de 2023 y 2025 derivan de actas de fiscalización y supervisión técnica directa de la Superintendencia de Educación Superior.

Este cambio en la metodología revela una brecha sustancial entre el cumplimiento formal y el real. Aunque en 2025 el 100% de las instituciones cuenta con un cumplimiento al menos parcial en la existencia de protocolos, persisten deficiencias críticas en la efectividad sustantiva de criterios como la paridad de género en la construcción de los modelos (47% de incumplimiento) y la periodicidad de los diagnósticos de riesgo (53% no los tenía actualizados o con una periodicidad definida para su revisión).

La Tabla 1 presenta una síntesis de los principales resultados del Primer Programa de Fiscalización, el cual tuvo un enfoque normativo y estadístico, identificando niveles de cumplimiento y brechas relevantes en distintas dimensiones de análisis. Los hallazgos evidencian avances heterogéneos entre instituciones y la persistencia de debilidades estructurales en ámbitos claves, particularmente en la incorporación curricular del enfoque de género, la disponibilidad de recursos y capacidades institucionales, y los mecanismos de gestión y monitoreo.

Tabla 1. Comparativa de implementación institucional según programas de Fiscalización SES.

Categoría de análisis	Tipo de IES	Autorreporte inicial (junio 2022)	Cumplimiento total verificado (Actas 2023)
Incorporación curricular	TOTAL	21,8%	7%
	UES	29,6%	7%
	IP	12,5%	10%
	CFT	19,1%	6%
	FFAA	N/S	5%
Separación orgánica de funciones	TOTAL	47,4%	77%
	UES	61,1%	85%
	IP	34,4%	87%
	CFT	40,4%	61%
	FFAA	N/S	74%
Paridad y participación	TOTAL	N/S	36%
	UES	N/S	43%
	IP	N/S	38%

Categoría de análisis	Tipo de IES	Autorreporte inicial (junio 2022)	Cumplimiento total verificado (Actas 2023)
Representación Estamental	CFT	N/S	21%
	FFAA	N/S	39%
	TOTAL	N/S	42%
	UES	N/S	52%
	IP	N/S	38%
	CFT	N/S	29%
Diagnóstico de Riesgos	FFAA	N/S	42%
	TOTAL	24,8%	30%
	UES	24,1%	41%
	IP	18,8%	28%
	CFT	29,8%	24%
	FFAA	N/S	16%

Nota metodológica: N/S (No Sistematizado) indica que el dato no fue desagregado o evaluado bajo ese parámetro exacto en el reporte inicial. Los porcentajes de fiscalización corresponden al cumplimiento total ("Sí"), excluyendo el cumplimiento parcial.

El Segundo Programa de Fiscalización (2024-2025) tuvo un carácter más intensivo, enfocándose en la implementación práctica y no solo en el diseño normativo. Se seleccionó una muestra de diez instituciones bajo criterios técnicos (denuncias recibidas y proporción de mujeres en la comunidad). Los resultados preliminares de julio de 2025 son críticos: nueve de las diez instituciones presentaron infracciones en ámbitos como celeridad de procesos, capacitación de personal y separación orgánica, lo que derivó en la instrucción de procedimientos sancionatorios.

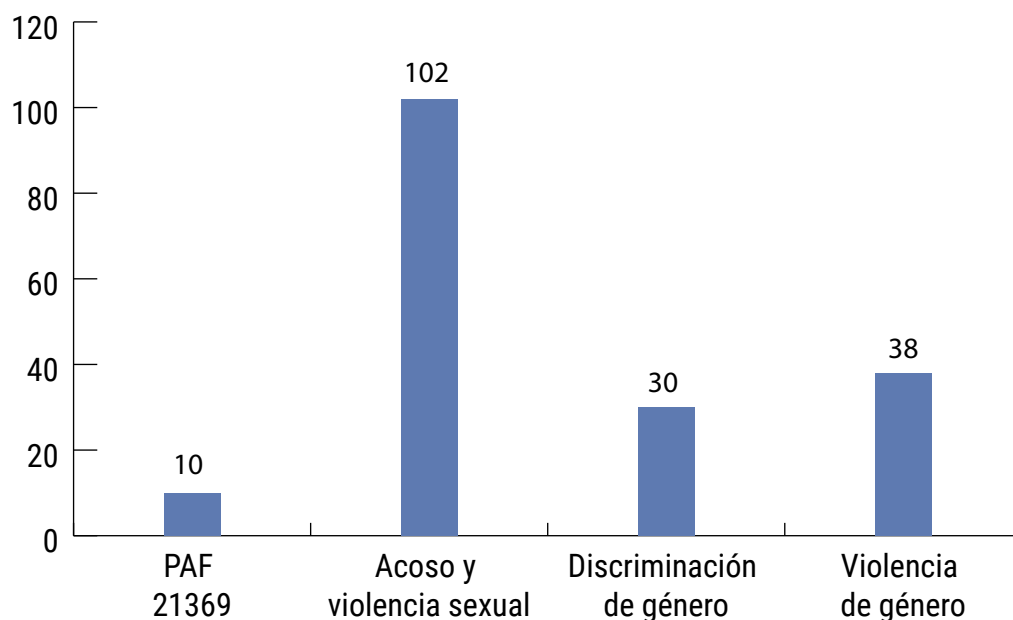
Asimismo, se advierten brechas significativas en el cumplimiento del mandato de separación orgánica entre las unidades a cargo de la prevención y aquellas responsables de la investigación y sanción, así como en la garantía de paridad y participación estamental en la elaboración y evaluación de la política integral. Estas deficiencias indican que la implementación aún no alcanza la efectividad sustantiva exigida por la ley N° 21.369, limitándose primordialmente a un cumplimiento formal de la norma.

Finalmente, respecto al mandato de separación orgánica exigido por el artículo 3° de la ley N° 21.369, la fiscalización identifica que la mayor dificultad operativa se concentra en los Centros de Formación Técnica (CFT). En este tipo de instituciones del subsistema TP, un 39% no cumple con la obligatoriedad de mantener unidades independientes para las funciones de prevención y para los procesos de sanción.

Estadísticas de casos y denuncias ante la SES

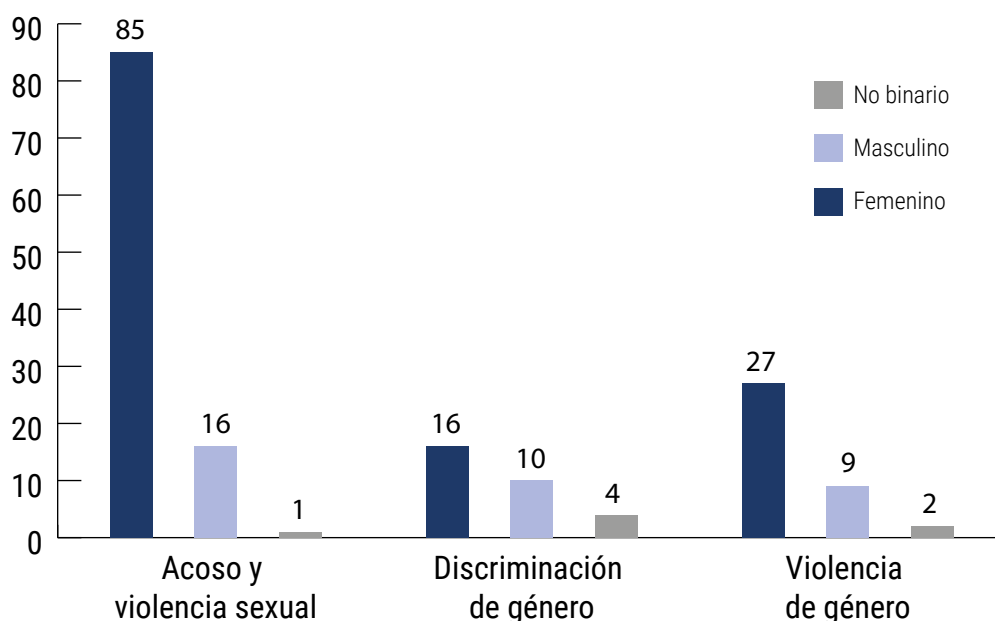
De acuerdo con los registros oficiales, la totalidad de casos recibidos por la Superintendencia en materia de infracciones a la ley N° 21.369, incluyendo denuncias, reclamos y fiscalizaciones realizadas de oficio, asciende a un total de 181 casos entre los años 2020 y 2025.

Gráfico 1. Casos SES ley N° 21.369, según materia.



Fuente: SES, División de Supervisión, Unidad de Control de Gestión

Gráfico 2. Casos SES ley N° 21.369, según materia y género.



Fuente: SES, División de Supervisión, Unidad de Control de Gestión

En cuanto a la prevalencia de género, se observa una clara mayoría de personas denunciantes de género femenino, especialmente en las denuncias por acoso y violencia sexual, representando el 83,3% del total y en denuncias por violencia de género equivalentes al 71,1%. Asimismo, a partir del año 2023, se registra la aparición de denuncias presentadas por personas de identidades de género no binarias y trans, aunque aún en cifras marginales.

En cuanto a procedimientos sancionatorios de los 46 casos tramitados en la Fiscalía de la SES, entre 2022 y 2025, 15 se encuentran activos, mientras que 31 concluyeron previamente sin sanción, principalmente por subsanación de omisiones o cierre de instituciones.

b) Resultados Encuesta de implementación

La Tabla 2 sintetiza los principales desafíos reportados por las IES a partir de su experiencia operativa. Los resultados evidencian que, más allá de las limitaciones de recursos y la sobrecarga de funciones del personal, existen tensiones de carácter cultural e institucional que dificultan la apropiación institucional de las medidas, especialmente en el ámbito académico-curricular con la integración de contenidos de género en el quehacer académico.

Asimismo, las instituciones reportan dificultades en la tramitación de los procesos administrativos de investigación y sanción, así como debilidades en la generación y sistematización de información que permita evaluar el impacto de las políticas en su efectividad sustantiva. Estos hallazgos cualitativos complementan la fiscalización normativa, revelando las brechas entre el cumplimiento legal y la efectividad sustantiva de la implementación de la norma en el territorio institucional.

Tabla 2. Resultados de cumplimiento de los ejes estratégicos de la ley N° 21.369.

Categoría de análisis	Hallazgos y desafíos reportados por las IES
Incorporación curricular	Considerada por diversas IES como una imposición externa que colisiona con la libertad de cátedra. La implementación es diversa, abarcando desde módulos en asignaturas existentes hasta cursos de formación general o seminarios obligatorios.
Separación orgánica de funciones	Aunque la mayoría indica contar una separación efectiva, las IES con menores recursos enfrentan coincidencia parcial de personal o funciones de liderazgo duplicadas. Junto con ello, reportan falta de presupuesto y personal especializado insuficiente, afectando especialmente en el subsistema técnico estatal.
Paridad y participación	Se registra un cumplimiento parcial en la paridad de los procesos de elaboración de políticas. Instituciones autodefinidas como "hiperfeminizadas" reportan imposibilidad operativa de alcanzar una representación paritaria total.
Representación Estamental	Se utilizan mayoritariamente mesas técnicas triestamentales, consultas públicas y grupos focales. No obstante, procesos administrativos (como administraciones provisionales) han suspendido órganos colegiados, dificultado ocasionalmente la validación participativa.
Diagnóstico de Riesgos	Se identifican como ámbitos de alto riesgo o como de vulnerabilidad crítica las actividades de tutorías individuales, las salidas a terrenos y las interacciones jerárquicas marcadas en procesos de evaluación o contratación.

En conjunto, los resultados de ambos instrumentos muestran un patrón convergente en la identificación de brechas persistentes en ámbitos clave de la implementación institucional, particularmente en materia de recursos y capacidades, gestión y monitoreo, y funcionamiento de los procesos de investigación y sanción. Mientras la fiscalización aporta una visión estructural del cumplimiento, la encuesta releva las dificultades operativas y culturales experimentadas por las propias instituciones en su implementación cotidiana, donde la sobrecarga de funciones y la resistencia cultural son los principales obstáculos.

Asimismo, se observa una coincidencia en la identificación de debilidades para la incorporación efectiva del enfoque de género; no obstante, emergen discrepancias en la percepción del avance. Los instrumentos de fiscalización tienden a constatar déficits objetivos de cumplimiento, mientras que las IES enfatizan tensiones asociadas a la viabilidad operativa de las exigencias. Esta complementariedad permite una lectura integral del proceso, diferenciando entre cumplimiento normativo y efectividad de la implementación.

V. Nudos críticos y desafíos identificados

Los reportes de fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior correspondientes al período 2024-2025, junto con los resultados de la Encuesta cualitativa sobre Desafíos de Implementación aplicada por la Subsecretaría de Educación Superior en diciembre de 2025, evidencian que, si bien las instituciones han avanzado de manera significativa en el cumplimiento formal de las exigencias normativas, persisten desafíos relevantes en su implementación efectiva, sostenibilidad operativa y apropiación cultural.

En línea con lo observado en el apartado anterior, los instrumentos convergen en señalar una brecha entre la existencia de políticas, protocolos y estructuras formales, y su funcionamiento práctico en contextos institucionales diversos. Los desafíos identificados se concentran en cinco dimensiones críticas, que abarcan desde tensiones en el ámbito académico-curricular hasta limitaciones en la gestión, el monitoreo y la mejora continua de los modelos implementados.

A continuación, se presentan los principales desafíos reportados por las instituciones, organizados por categorías de análisis.

a) Desafíos académicos y curriculares

La integración de contenidos vinculados a género en los procesos formativos constituye uno de los ámbitos donde se observa simultáneamente **un mayor nivel de avance formal y mayores tensiones internas**, particularmente en el subsistema universitario.

- **Libertad de cátedra:** la incorporación de contenidos de género en las mallas curriculares⁵ es percibida por algunos sectores académicos como una colisión con la autonomía universitaria y la libertad de cátedra, especialmente cuando no existe claridad respecto de los alcances mínimos exigidos por la normativa.
- **Transversalización:** las instituciones reportan dificultades para integrar la perspectiva de género de manera orgánica en los modelos educativos, perfiles de egreso y aprendizajes esperados, siendo este desafío más acentuado en carreras de carácter técnico o altamente especializadas.
- **Modalidad en línea:** aquellas instituciones con programas impartidos en modalidad 100% virtual enfrentan desafíos adicionales para adaptar orientaciones y acciones de sensibilización diseñadas originalmente para contextos presenciales.

5 Cabe señalar que la Corte de Apelaciones de Santiago (Rol 1202-2024) validó la obligatoriedad de estos contenidos, lo que zanja jurídicamente la supuesta colisión mencionada por las IES.

b) Recursos y capacidad institucional

“La reparación sigue siendo un tema, en especial para los CFTE en donde tenemos **personal acotado, y que muchos realizan más de una función** dentro de la institución”

Respuesta CFT10; Encuesta de implementación 2025.

De manera consistente con los hallazgos de fiscalización, las IES señalan que las exigencias normativas no siempre se han acompañado de un fortalecimiento proporcional de sus capacidades institucionales.

- **Presupuesto insuficiente:** especialmente en instituciones públicas y centros de formación técnica, se identifica una brecha de financiamiento que dificulta la contratación de personal especializado con dedicación exclusiva.
- **Dotación de personal:** las unidades responsables suelen contar con equipos reducidos, cuyos integrantes deben asumir múltiples funciones simultáneas, lo que afecta la continuidad y profundidad de las acciones.
- **Capacitación:** persisten brechas en la formación continua de los equipos encargados de prevención, investigación y sanción, así como del personal académico y administrativo en general.

c) Procesos de Investigación, Sanción y Reparación

La fiscalización de la SES ha puesto especial énfasis en verificar que estos procesos operen de manera oportuna y efectiva, más allá de su existencia formal.

- **Extensión de plazos procedimentales:** el incumplimiento de los plazos establecidos en las investigaciones administrativas incrementa el riesgo de revictimización secundaria para quienes denuncian.
- **Complejidad probatoria:** las instituciones identifican dificultades para investigar hechos ocurridos fuera del contexto institucional directo, donde el acceso a medios de prueba resulta limitado.
- **Nudos en la reparación:** las IES reportan que la reparación integral se ve limitada por la carencia de equipos especializados en ámbitos médico, legal y psicológico integral, así como por la saturación de las redes públicas de salud para derivaciones.

d) Desafíos culturales y de sensibilización

“El principal desafío es el cambio cultural... el establecimiento en la conciencia de que el irrestricto respeto a los derechos humanos es imprescindible... es una labor que se construye día a día”

Respuesta IP10; Encuesta de implementación 2025.

Los resultados de ambos instrumentos coinciden en señalar que los cambios culturales constituyen uno de los desafíos más persistentes y de más lenta evolución.

- **Resistencia cultural:** persisten prejuicios, estereotipos y niveles heterogéneos de sensibilización en las comunidades educativas.
- **Baja participación:** las instituciones reportan dificultades para lograr una participación sostenida de estudiantes, académicos y funcionarios en actividades de prevención y capacitación.
- **Baja tasa de denuncia:** pese a la existencia de protocolos, algunas IES observan una baja disposición a denunciar, atribuida a temores de represalias, desconfianza en los procesos o desconocimiento de los canales disponibles.

e) Gestión, monitoreo y mejora continua

Finalmente, la capacidad de evaluar el impacto real de las políticas implementadas emerge como una debilidad transversal.

- **Sistematización de evidencia:** se identifica la necesidad de fortalecer sistemas de seguimiento mediante indicadores comunes que permitan evaluar resultados más allá del cumplimiento formal.
- **Heterogeneidad del sistema:** la diversidad territorial, institucional y de recursos del sistema de educación superior dificulta la aplicación homogénea de estándares únicos.
- **Diagnóstico de riesgos:** varias instituciones se encuentran aún en proceso de elaboración o actualización de diagnósticos de riesgo que identifiquen actividades, espacios o dinámicas con mayor nivel de vulnerabilidad.

En síntesis, los desafíos identificados por las instituciones de educación superior dan cuenta de una brecha persistente entre el cumplimiento formal de las exigencias normativas y su implementación efectiva en contextos institucionales diversos. Si bien se observan avances en la instalación de marcos regulatorios y estructuras básicas, las limitaciones de recursos, las tensiones en el ámbito académico, las dificultades operativas de los procesos y la lenta transformación cultural continúan condicionando la efectividad de las políticas. Estos resultados refuerzan la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales, mejorar los mecanismos de acompañamiento y avanzar hacia modelos de gestión y monitoreo que permitan consolidar una implementación sostenible y con impacto real.

VI. Conclusiones y Proyecciones

Los resultados de la fiscalización y de la Encuesta de implementación evidencian que, si bien el sistema de educación superior ha avanzado de manera relevante en el cumplimiento formal de las exigencias normativas, persisten brechas significativas en la implementación efectiva, la sostenibilidad operativa y la evaluación del impacto real de las políticas. Estos hallazgos confirman la necesidad de transitar desde una etapa centrada en la instalación de marcos y estructuras, hacia una fase orientada a la consolidación, mejora continua y fortalecimiento de capacidades institucionales.

Cabe señalar que, para consolidar avances, la Superintendencia proyecta para el año 2026 un nuevo Plan y Programa de Fiscalización (PAF 2026). Este plan pondrá especial énfasis en la fiscalización de aspectos sustantivos que aún presentan brechas, tales como el registro centralizado de denuncias, los mecanismos de reparación a las víctimas y la inclusión efectiva de temáticas de género en los currículos de todas las carreras.

En este contexto, a partir de julio de 2025, la evolución de la Mesa 21.369 hacia la Mesa Técnica SINACES: Género y Educación Superior constituye una respuesta estratégica a los desafíos identificados y a las nuevas obligaciones derivadas de la Ley Integral sobre Violencia de Género (Ley N° 21.675), la Ley Karin (21.643) y la Ley sobre derechos de estudiantes cuidadores de la educación superior (21.790), que se suman a la ley N° 21.369. El énfasis prospectivo se centrará en el registro sistematizado y estandarizado de denuncias, el desarrollo de mecanismos de evaluación de impacto que permitan superar el enfoque de cumplimiento formal, proporcionar orientaciones técnicas para operacionalizar la educación no sexista en los planes formativos, impulsar un protocolo de derivación interinstitucional más efectivo para casos de alta connotación, y el fortalecimiento de las medidas de reparación integral a las víctimas, considerando la heterogeneidad y capacidades reales de las instituciones.

Asimismo, las proyecciones apuntan a reforzar el acompañamiento técnico a las IES, avanzar en criterios diferenciados según tipología institucional, y consolidar lineamientos comunes de gestión, monitoreo y mejora continua, con el objetivo de reducir brechas persistentes, fortalecer la confianza en los procesos y asegurar una implementación coherente, sostenible y técnicamente fundada del enfoque de género en la educación superior.

En conclusión, la implementación de la ley N° 21.369 ha alcanzado un punto de inflexión. El sistema de educación superior ha demostrado capacidad de respuesta y adaptación frente a las exigencias normativas, no obstante, el principal desafío se desplaza ahora hacia la consolidación de procesos y legitimidad. En este contexto, las proyecciones para 2026, en el marco del nuevo Plan de Fiscalización, estarán orientadas no solo a la corrección de incumplimientos, sino también a la promoción de la mejora continua. Asimismo, la evolución de la Mesa Técnica hacia un enfoque integral de género permitirá que la educación superior no solo sea un espacio libre de violencia, sino un motor de transformación cultural que integre la igualdad como un estándar de calidad indiscutible e irrenunciable.

VII. Anexo: instrumentos utilizados para la elaboración del Reporte de Implementación de la Ley N° 21.369

a) Instrumentos de la Superintendencia de Educación Superior (SES)

En el marco de sus facultades legales de supervigilancia y fiscalización, la Superintendencia de Educación Superior ha realizado diversas acciones referidas a la implementación de la Ley 21.369, desde su publicación (2021) y el presente (2025), que pueden ordenarse en tres etapas. A continuación, se presentan los principales resultados de cada etapa.

I. Autorreporte del cumplimiento de las obligaciones de la Ley 21.369 a las IES (09/2021-09/2022)⁶

Tabla 1. Síntesis de resultados de autorreportes.

Categoría	Autorreporte - junio 2022	Autorreporte - noviembre 2022
Alcance	133 IES (Enviado a 140 IES, responden 133; FFAA No sistematizado)	153 IES (Enviado a 159 IES, responden 153; IES de FFAA incluidas)
Política Integral Total	113 IES (85%) cuenta, 20 (15%) no cuenta	146 IES (95,4%) cuenta, 7 (4,6%) no
UES (54)	53 UES (99,7%) cuenta, 1 U no (0,3%)	52 UES (96,3%) cuenta, 2 UES no (3,7%)
IP (32)	28 IP (97%) cuenta, 4 IP no (2,7%)	31 (96,9%) cuenta, 1 no (3,1%)
CFT (47/48)	32 CFT (96%) cuenta, 15 CFT no (3,8%)	44 (91,7%) cuenta, 4 no (8,3%)
FFAA (19)	No sistematizado	19 (100%) cuenta, 0 no (0%)
Modelo de Prevención Total	51 IES sí (38,3%), 82 no (61,7%)	140 IES sí (91,5%), 13 no (8,5%)
UES (54)	No sistematizado	(96,2%) cuenta, no (3,8%)
IP (32)	No sistematizado	(100%) cuenta, no (0%)
CFT (48)	No sistematizado	(97,7%) cuenta, no (2,3%)
FFAA (19)	No sistematizado	(84,2%) cuenta, no (15,8%)
Modelo Investigación y Sanción Total	70 IES sí (52,6%), 63 no (47,4%)	142 IES sí (92,8%), 11 no (7,2%)
UES (54)	No sistematizado	(98,1%) cuenta, no (1,9%)
IP (32)	No sistematizado	(96,8%) cuenta, no (3,2%)
CFT (47/48)	No sistematizado	(97,7%) cuenta, no (2,3%)
FFAA (19)	No sistematizado	(100%) cuenta, no (0%)
Unidades implementación Políticas Total	77 IES sí (57,9%), 56 no (42,1%)	IES sí (90,8%), no (9,2%)
UES (54)	40 UES (74,1%) cuenta, 14 no (25,9%)	(98,1%) cuenta, no (1,9%)

⁶ En la etapa previa a la obligatoriedad de las disposiciones de la ley 21.369, la SES realizó dos ejercicios de autorreporte. Tal proceso se desarrolló vía formulario web y sus resultados se publicaron en junio y noviembre de 2022 en el portal de la Superintendencia de Educación Superior, en la sección "Reportes Estadísticos".

Categoría	Autorreporte - junio 2022	Autorreporte - noviembre 2022
IP (32)	17 IP (53,1%) cuenta, 15 IP no (46,9%)	(96,8%) cuenta, no (3,2%)
CFT (47/48)	20 CFT (42,6%) cuenta, 27 CFT no (57,4%)	(88,6%) cuenta, no (11,4%)
FFAA (19)	No sistematizado	(94,7%) cuenta, no (5,3%)
Unidades investigación y sanción Total	63 IES sí (47,4%), 70 no (52,6%)	IES sí (92,8%), no (7,2%)
UES (54)	33 UES (61,1%) cuenta, 21 no (38,9%)	(100%) cuenta, no (0%)
IP (32)	11 IP (34,4%) cuenta, 21 IP no (65,6%)	(96,8%) cuenta, no (3,2%)
CFT (47/48)	19 CFT (40,4%) cuenta, 28 CFT no (59,6%)	(93,2%) cuenta, no (6,8%)
FFAA (19)	No sistematizado	(100%) cuenta, no (0%)
Diagnóstico Total	33 IES sí (24,8%), 100 no (75,2%)	No sistematizado
UES (54)	13 UES (24,1%) cuenta, 41 no (75,9%)	No sistematizado
IP (32)	6 IP (18,8%) cuenta, 26 IP no (81,2%)	No sistematizado
CFT (47)	14 CFT (29,8%) cuenta, 33 CFT no (70,2%)	No sistematizado
FFAA	No sistematizado	No sistematizado
Incorporación contenidos en planes curriculares Total	29 IES sí (21,8%), 104 no (78,2%)	No sistematizado
UES (54)	16 UES (29,6%) cuenta, 38 no (70,4%)	No sistematizado
IP (32)	4 IP (12,5%) cuenta, 28 IP no (87,5%)	No sistematizado
CFT (47)	9 CFT (19,1%) cuenta, 38 CFT no (80,9%)	No sistematizado
FFAA	No sistematizado	No sistematizado
Estrategia de comunicación Total	No sistematizado	IES sí (92,8%), no (7,2%)
UES (54)	No sistematizado	(100%) cuenta, no (0%)
IP (32)	No sistematizado	(87,1%) cuenta, no (12,9%)
CFT (48)	No sistematizado	(90,9%) cuenta, no (9,1%)
FFAA (19)	No sistematizado	(89,5%) cuenta, no (10,5%)
Mecanismos de apoyo Total	No sistematizado	No sistematizado
UES (54)	No sistematizado	(94,2%) cuenta, no (5,8%)
IP (32)	No sistematizado	(90,3%) cuenta, no (9,7%)
CFT (48)	No sistematizado	(77,3%) cuenta, no (22,7%)
FFAA (19)	No sistematizado	(84,2%) cuenta, no (15,8%)

II. Primer Programa de Fiscalización y Supervisión (2022-2023)

Tabla 2. Cantidad de IES participantes en el Plan de Fiscalización y Supervisión 2023 (análisis obligaciones principales y obligaciones específicas).

	Obligaciones principales		Obligaciones Específicas	
	n	%	n	%
Instituciones de Educación Superior				
Universidad	54	38	55	40,0
Centro de Formación Técnica	38	27	36	25,9
Instituto Profesional	30	21	29	20,8
Fuerzas Armadas y De Orden	19	14	19	13,7
Total	141	100	139	100

Tabla 3. Comparativo autorreporte y fiscalización (2023).

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
Alcance	153 IES (UES (54), IP (32), CFT (48 o 47), FFAA (19))	Acta fiscalización (principales obligaciones): 141 IES (UES (54), IP (30), CFT (38), FFAA (19)). Análisis detalle obligaciones: 139 IES (UES (55), IP (29), CFT (36), FFAA (19))
Política Integral Total	146 IES (95,4%) cuenta, 7 (4,6%) no.	100% cuenta: 103 Sí, cumple totalmente con principales obligaciones (73%)
UES (54)	52 UES (96,3%) cuenta, 2 UES no (3,7%)	43 (80%) Sí, 11 Parcial (20%), 0 No (0%)
IP (30/32)	31 (96,9%) cuenta, 1 no (3,1%)	23 (77%) Sí, 7 Parcial (23%), 0 No (0%)
CFT (38/48)	44 (91,7%) cuenta, 4 no (8,3%)	23 (61%) Sí, 15 Parcial (39%), 0 No (0%)
FFAA (19)	19 (100%) cuenta, 0 no (0%)	14 (74%) Sí, 5 Parcial (26%), 0 No (0%)
Modelo de Prevención Total	140 IES sí (91,5%), 13 no (8,5%)	131 sí (93%), 10 No (7%)
UES (54)	(96,2%) cuenta, no (3,8%)	51 (94%) Sí, 3 No (6%)
IP (30/32)	(100%) cuenta, no (0%)	26 (87%) Sí, 4 No (13%)
CFT (38/48)	(97,7%) cuenta, no (2,3%)	35 (92%) Sí, 3 No (8%)
FFAA (19)	(84,2%) cuenta, no (15,8%)	19 (100%) Sí, 0 No (0%)
Modelo Investigación y Sanción Total	142 IES sí (92,8%), 11 no (7,2%)	140 sí (99%), 1 No (1%)
UES (54)	(98,1%) cuenta, no (1,9%)	53 (98%) Sí, 1 No (2%)
IP (30/32)	(96,8%) cuenta, no (3,2%)	30 (100%) Sí, 0 No (0%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
CFT (38/48)	(97,7%) cuenta, no (2,3%)	38 (100%) Sí, 0 No (0%)
FFAA (19)	(100%) cuenta, no (0%)	19 (100%) Sí, 0 No (0%)
Unidades implementación Políticas Total	IES sí (90,8%), no (9,2%)	129 sí (92%), 12 No (8%)
UES (54)	(98,1%) cuenta, no (1,9%)	52 (96%) Sí, 2 No (4%)
IP (30/32)	(96,8%) cuenta, no (3,2%)	29 (97%) Sí, 1 No (3%)
CFT (38/48)	(88,6%) cuenta, no (11,4%)	31 (82%) Sí, 7 No (18%)
FFAA (19)	(94,7%) cuenta, no (5,3%)	17 (90%) Sí, 2 No (10%)
Unidades investigación y sanción Total	IES sí (92,8%), no (7,2%)	129 sí (92%), 12 No (8%)
UES (54)	(100%) cuenta, no (0%)	49 (91%) Sí, 5 No (9%)
IP (30/32)	(96,8%) cuenta, no (3,2%)	28 (93%) Sí, 2 No (7%)
CFT (38/48)	(93,2%) cuenta, no (6,8%)	33 (87%) Sí, 5 No (13%)
FFAA (19)	(100%) cuenta, no (0%)	19 (100%) Sí, 0 No (0%)
Separación de unidades Total	No sistematizado	109 sí (77%), 32 No (23%)
UES (54)	No sistematizado	46 (85%) Sí, 8 No (15%)
IP (30)	No sistematizado	26 (87%) Sí, 4 No (13%)
CFT (38)	No sistematizado	23 (61%) Sí, 15 No (39%)
FFAA (19)	No sistematizado	14 (74%) Sí, 5 No (26%)
Participación en construcción Modelo Prevención (paridad) Total	No sistematizado	Sí (36%), Parcial (17%), No (47%)
UES	No sistematizado	Sí (43%), Parcial (24%), No (33%)
IP	No sistematizado	Sí (38%), Parcial (14%), No (48%)
CFT	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (18%), No (62%)
FFAA	No sistematizado	Sí (39%), Parcial (0%), No (61%)
Participación en construcción Modelo Prevención (representación estamental) Total	No sistematizado	Sí (42%), Parcial (16%), No (42%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
UES	No sistematizado	Sí (52%), Parcial (22%), No (26%)
IP	No sistematizado	Sí (38%), Parcial (17%), No (45%)
CFT	No sistematizado	Sí (29%), Parcial (15%), No (56%)
FFAA	No sistematizado	Sí (42%), Parcial (0%), No (58%)
Diagnóstico (Existencia en Modelo Prevención) Total	33 IES sí (24,8%), 100 no (75,2%)	No sistematizado
UES (54)	13 UES (24,1%) cuenta, 41 no (75,9%)	No sistematizado
IP (32)	6 IP (18,8%) cuenta, 26 IP no (81,2%)	No sistematizado
CFT (47)	14 CFT (29,8%) cuenta, 33 CFT no (70,2%)	No sistematizado
FFAA	No sistematizado	No sistematizado
Diagnóstico (Identificación de Riesgos) Total	No sistematizado	Sí (30%), Parcial (33%), No (37%)
UES	No sistematizado	Sí (41%), Parcial (33%), No (26%)
IP	No sistematizado	Sí (28%), Parcial (38%), No (34%)
CFT	No sistematizado	Sí (24%), Parcial (35%), No (41%)
FFAA	No sistematizado	Sí (16%), Parcial (21%), No (63%)
Diagnóstico (Actualidad y periodicidad) Total	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (26%), No (53%)
UES	No sistematizado	Sí (26%), Parcial (37%), No (37%)
IP	No sistematizado	Sí (17%), Parcial (31%), No (52%)
CFT	No sistematizado	Sí (12%), Parcial (15%), No (74%)
FFAA	No sistematizado	Sí (32%), Parcial (15%), No (74%)
Medidas de prevención asociadas a riesgos Total	No sistematizado	Sí (26%), Parcial (41%), No (33%)
UES	No sistematizado	Sí (34%), Parcial (45%), No (21%)
IP	No sistematizado	Sí (28%), Parcial (31%), No (41%)
CFT	No sistematizado	Sí (15%), Parcial (44%), No (41%)
FFAA	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (37%), No (42%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
Medidas de prevención evaluables Total	No sistematizado	Sí (28%), Parcial (35%), No (38%)
UES	No sistematizado	Sí (37%), Parcial (39%), No (24%)
IP	No sistematizado	Sí (24%), Parcial (34%), No (41%)
CFT	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (38%), No (41%)
FFAA	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (16%), No (63%)
Actividades y campañas de sensibilización (Existencia) Total	No sistematizado	Sí (39%), Parcial (37%), No (24%)
UES	No sistematizado	Sí (43%), Parcial (37%), No (20%)
IP	No sistematizado	Sí (34%), Parcial (38%), No (28%)
CFT	No sistematizado	Sí (46%), Parcial (29%), No (26%)
FFAA	No sistematizado	Sí (47%), Parcial (16%), No (37%)
Actividades y campañas de sensibilización (Permanencia) Total	No sistematizado	Sí (33%), Parcial (36%), No (31%)
UES	No sistematizado	Sí (39%), Parcial (41%), No (20%)
IP	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (48%), No (31%)
CFT	No sistematizado	Sí (31%), Parcial (29%), No (40%)
FFAA	No sistematizado	Sí (37%), Parcial (16%), No (47%)
Desarrollo de programas de capacitación (Existencia) Total	No sistematizado	Sí (25%), Parcial (37%), No (38%)
UES	No sistematizado	Sí (33%), Parcial (39%), No (28%)
IP	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (34%), No (45%)
CFT	No sistematizado	Sí (18%), Parcial (41%), No (41%)
FFAA	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (26%), No (53%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
Desarrollo de programas de capacitación (Permanencia) Total	No sistematizado	Sí (17%), Parcial (28%), No (55%)
UES	No sistematizado	Sí (17%), Parcial (39%), No (44%)
IP	No sistematizado	Sí (7%), Parcial (38%), No (55%)
CFT	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (15%), No (65%)
FFAA	No sistematizado	Sí (26%), Parcial (5%), No (68%)
Inclusión de políticas en procesos de inducción Total	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (33%), No (46%)
UES	No sistematizado	Sí (28%), Parcial (31%), No (41%)
IP	No sistematizado	Sí (10%), Parcial (31%), No (59%)
CFT	No sistematizado	Sí (12%), Parcial (47%), No (41%)
FFAA	No sistematizado	Sí (37%), Parcial (16%), No (47%)
Incorporación contenidos en planes curriculares Total	29 IES Sí (21,8%), 104 No (78,2%)	Sí (7%), Parcial (58%), No (35%)
UES (54)	16 UES (29,6%) cuenta, 38 No (70,4%)	Sí (7%), Parcial (63%), No (30%)
IP (32)	4 IP (12,5%) cuenta, 28 IP No (87,5%)	Sí (10%), Parcial (41%), No (48%)
CFT (47)	9 CFT (19,1%) cuenta, 38 CFT No (80,9%)	Sí (6%), Parcial (71%), No (24%)
FFAA	No sistematizado	Sí (5%), Parcial (47%), No (47%)
Participación estamental en construcción Modelo Inv. y Sanción Total	No sistematizado	Sí (40%), Parcial (14%), No (46%)
UES	No sistematizado	Sí (53%), Parcial (13%), No (35%)
IP	No sistematizado	Sí (38%), Parcial (10%), No (52%)
CFT	No sistematizado	Sí (36%), Parcial (11%), No (53%)
FFAA	No sistematizado	Sí (11%), Parcial (32%), No (58%)
Participación paritaria en construcción Modelo Inv. y Sanción Total	No sistematizado	Sí (37%), Parcial (13%), No (50%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
UES	No sistematizado	Sí (48%), Parcial (11%), No (41%)
IP	No sistematizado	Sí (41%), Parcial (7%), No (52%)
CFT	No sistematizado	Sí (19%), Parcial (22%), No (58%)
FFAA	No sistematizado	Sí (32%), Parcial (11%), No (58%)
Descripción de conductas de acoso sexual Total	No sistematizado	Sí (71%), Parcial (23%), No (6%)
UES	No sistematizado	Sí (78%), Parcial (20%), No (2%)
IP	No sistematizado	Sí (69%), Parcial (21%), No (10%)
CFT	No sistematizado	Sí (72%), Parcial (25%), No (3%)
FFAA	No sistematizado	Sí (47%), Parcial (32%), No (21%)
Descripción de conductas de violencia de género Total	No sistematizado	Sí (72%), Parcial (17%), No (11%)
UES	No sistematizado	Sí (76%), Parcial (15%), No (9%)
IP	No sistematizado	Sí (62%), Parcial (24%), No (14%)
CFT	No sistematizado	Sí (75%), Parcial (17%), No (8%)
FFAA	No sistematizado	Sí (68%), Parcial (11%), No (21%)
Descripción de conductas de discriminación de género Total	No sistematizado	Sí (66%), Parcial (12%), No (22%)
UES	No sistematizado	Sí (64%), Parcial (11%), No (25%)
IP	No sistematizado	Sí (69%), Parcial (14%), No (17%)
CFT	No sistematizado	Sí (67%), Parcial (11%), No (22%)
FFAA	No sistematizado	Sí (68%), Parcial (11%), No (21%)
Determinación de sanciones asociadas Total	No sistematizado	Sí (54%), Parcial (23%), No (23%)
UES	No sistematizado	Sí (69%), Parcial (16%), No (15%)
IP	No sistematizado	Sí (62%), Parcial (24%), No (14%)
CFT	No sistematizado	Sí (50%), Parcial (39%), No (11%)
FFAA	No sistematizado	Sí (5%), Parcial (11%), No (84%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
Determinación de circunstancias agravantes y atenuantes Total	No sistematizado	Sí (55%), Parcial (12%), No (33%)
UES	No sistematizado	Sí (67%), Parcial (13%), No (20%)
IP	No sistematizado	Sí (69%), Parcial (10%), No (21%)
CFT	No sistematizado	Sí (53%), Parcial (14%), No (33%)
FFAA	No sistematizado	Sí (5%), Parcial (5%), No (89%)
Garantías del debido proceso Total	No sistematizado	Sí (51%), Parcial (37%), No (12%)
UES	No sistematizado	Sí (60%), Parcial (33%), No (7%)
IP	No sistematizado	Sí (45%), Parcial (41%), No (14%)
CFT	No sistematizado	Sí (53%), Parcial (33%), No (14%)
FFAA	No sistematizado	Sí (32%), Parcial (53%), No (16%)
Principio de proporcionalidad Total	No sistematizado	Sí (49%), Parcial (33%), No (18%)
UES	No sistematizado	Sí (67%), Parcial (20%), No (13%)
IP	No sistematizado	Sí (48%), Parcial (48%), No (3%)
CFT	No sistematizado	Sí (36%), Parcial (44%), No (19%)
FFAA	No sistematizado	Sí (21%), Parcial (26%), No (53%)
Principio de igualdad Total	No sistematizado	Sí (59%), Parcial (27%), No (14%)
UES	No sistematizado	Sí (65%), Parcial (29%), No (5%)
IP	No sistematizado	Sí (52%), Parcial (31%), No (17%)
CFT	No sistematizado	Sí (64%), Parcial (17%), No (19%)
FFAA	No sistematizado	Sí (42%), Parcial (37%), No (21%)
Garantías de acceso a la investigación Total	No sistematizado	Sí (51%), Parcial (16%), No (33%)
UES	No sistematizado	Sí (55%), Parcial (18%), No (27%)
IP	No sistematizado	Sí (41%), Parcial (21%), No (38%)
CFT	No sistematizado	Sí (56%), Parcial (14%), No (31%)
FFAA	No sistematizado	Sí (42%), Parcial (11%), No (47%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
Medidas para la independencia e imparcialidad Total	No sistematizado	Sí (24%), Parcial (21%), No (55%)
UES	No sistematizado	Sí (31%), Parcial (29%), No (40%)
IP	No sistematizado	Sí (28%), Parcial (17%), No (55%)
CFT	No sistematizado	Sí (25%), Parcial (17%), No (58%)
FFAA	No sistematizado	Sí (0%), Parcial (11%), No (89%)
Medidas para asegurar el curso progresivo (celeridad) Total	No sistematizado	Sí (4%), Parcial (89%), No (6%)
UES	No sistematizado	Sí (5%), Parcial (89%), No (5%)
IP	No sistematizado	Sí (5%), Parcial (89%), No (5%)
CFT	No sistematizado	Sí (6%), Parcial (89%), No (6%)
FFAA	No sistematizado	Sí (0%), Parcial (84%), No (16%)
Medidas dirigidas a la protección y no revictimización Total	No sistematizado	Sí (37%), Parcial (42%), No (21%)
UES	No sistematizado	Sí (47%), Parcial (47%), No (5%)
IP	No sistematizado	Sí (28%), Parcial (52%), No (21%)
CFT	No sistematizado	Sí (42%), Parcial (33%), No (25%)
FFAA	No sistematizado	Sí (11%), Parcial (32%), No (58%)
Medidas para evitar exposición reiterada Total	No sistematizado	Sí (40%), Parcial (32%), No (27%)
UES	No sistematizado	Sí (51%), Parcial (35%), No (15%)
IP	No sistematizado	Sí (34%), Parcial (34%), No (31%)
CFT	No sistematizado	Sí (44%), Parcial (28%), No (28%)
FFAA	No sistematizado	Sí (11%), Parcial (32%), No (58%)
Medidas que garanticen el tratamiento reservado Total	No sistematizado	Sí (22%), Parcial (61%), No (17%)
UES	No sistematizado	Sí (33%), Parcial (56%), No (11%)
IP	No sistematizado	Sí (17%), Parcial (62%), No (21%)

Categoría	Comparativo autorreporte 2022	Acta Fiscalización
CFT	No sistematizado	Sí (11%), Parcial (61%), No (28%)
FFAA	No sistematizado	Sí (16%), Parcial (74%), No (11%)
Medidas de difusión y garantía del conocimiento Total	No sistematizado	Sí (63%), Parcial (8%), No (29%)
UES	No sistematizado	Sí (78%), Parcial (4%), No (18%)
IP	No sistematizado	Sí (55%), Parcial (14%), No (31%)
CFT	No sistematizado	Sí (47%), Parcial (11%), No (42%)
FFAA	No sistematizado	Sí (58%), Parcial (5%), No (37%)

III. Segundo Programa de Fiscalización (2024-2025)

Categoría	Detalles del Programa
Objetivo	Comprobar el cumplimiento efectivo de la ley N° 21.369 mediante la verificación institucional requerida, procesos de investigación y sanción, y medidas correctivas.
Ámbitos fiscalizados	(a) Celeridad en investigaciones; (b) Normativa interna sobre acoso y violencia de género; (c) Diagnóstico de riesgos; (d) Separación de funciones; (e) Capacitación del personal.
Muestra de Instituciones	10 instituciones seleccionadas de un universo de 158: 4 UES, 3 CFT, 2 IP y 1 institución de FF.AA.
Criterios de selección	Capacidades operativas, número de reclamos/denuncias, y proporción de estudiantes mujeres y académicas.
Resultados (julio 2025)	9 de las 10 instituciones presentaron infracciones en los ámbitos fiscalizados.
Acciones derivadas	La Fiscalía de la Superintendencia instruyó procedimientos disciplinarios (formulación de cargos) actualmente en curso.

b) Instrumento de la Subsecretaría de Educación Superior (SUBESUP)

En el ejercicio de sus funciones de diseño, coordinación y seguimiento de políticas públicas en materia de educación superior, la Subsecretaría de Educación Superior utilizó el siguiente instrumento complementario, de carácter mixto, para analizar la implementación de la Ley N° 21.369 desde una perspectiva de política pública y fortalecimiento institucional.

En diciembre 2025 se envió un formulario con el propósito de recopilar información actualizada sobre el estado de la implementación de la ley N° 21.369 en las Instituciones de Educación Superior (IES) desde una perspectiva complementaria a las fiscalizaciones realizadas por la Superintendencia de Educación Superior.

b.1. Resultados por sección

b.1.1. Política Integral y participación

Tabla 1. Fecha de aprobación de la Política Integral Vigente.

Año de actualización	N	Tipo de IES
2020	1	1 UES
2021	1	1 FFAA / OOSS
2022	30	16 UES 10 CFT 2 IP 2 FFAA / OOSS
2023	4	1 UES 2 IP 1 FFAA / OOSS
2024	12	2 UES 6 CFT 4 IP
2025	8	4 UES 2 CFT 2 IP

Tabla 2. Cumplimiento de paridad de género y representación equilibrada en la elaboración, evaluación o modificación de la Política Integral, según tipo de IES.

	UES (n=24)	CFT (n=18)	IP (n=10)	FFAA / OOSS (n=4)	TOTAL, GENERAL (n=56)
Sí, cumplió totalmente con paridad y representación equilibrada.	54% (13)	50% (9)	70% (7)	100% (4)	59% (33)
Parcialmente (hubo participación, pero no se aseguró paridad o equilibrio estamental)	42% (10)	44% (8)	20% (2)	-	36% (20)
No	4% (1)	-	-	-	2% (1)
Desconozco	-	6% (1)	10% (1)	-	4% (2)

Tabla 3. Mecanismo utilizado para la elaboración o validación de la Política Integral.

Mecanismo identificado en las respuestas	UES (n=24)	CFT (n=18)	IP (n=10)	FFAA/ OOSS (n=4)
Mesas de trabajo y/o comisiones con participación de estamentos	79,2 % (19)	72,2 % (13)	70% (7)	75 % (3)
Focus group, talleres, conversatorios u otras instancias presenciales	66,7 % (16)	61,1 % (11)	60% (6)	25% (1)

Mecanismo identificado en las respuestas	UES (n=24)	CFT (n=18)	IP (n=10)	FFAA/ OOSS (n=4)
Encuestas, consultas o diagnósticos aplicados a la comunidad educativa	62,5 % (15)	55,6 % (10)	50% (5)	50% (2)
Comités o comisiones formalizadas mediante resolución u orden administrativa	54,2 % (13)	44,4 % (8)	40% (4)	75% (3)
Asesoría externa para elaboración o revisión del instrumento	20,8 % (5)	22,2 % (4)	30% (3)	-
Revisión y validación por órganos superiores de la institución	87,5 % (21)	83,3 % (15)	90% (9)	100% (4)

Nota metodológica: la pregunta permitió respuestas abiertas, las que fueron posteriormente categorizadas para efectos de análisis. Dado que una misma institución puede haber reportado más de un mecanismo, los porcentajes por tipo de institución no suman 100%.

Tabla 4. Estamentos y actores institucionales que participaron en la elaboración o validación de la Política Integral, según tipo de IES.

Estamentos / actores mencionados en las respuestas	UES (n=24)	CFT (n=18)	IP (n=10)	FFAA / OOSS (n=4)
Estudiantes	75,0 % (18)	72,2 % (13)	70,0 % (7)	25,0 % (1)
Académicos/as – Docentes	79,2 % (19)	77,8 % (14)	80,0 % (8)	50,0 % (2)
Funcionarios/as administrativos/as	75,0 % (18)	72,2 % (13)	70,0 % (7)	75,0 % (3)
Equipos directivos / autoridades superiores	83,3 % (20)	83,3 % (15)	90,0 % (9)	100,0 % (4)
Unidades o comités de género, inclusión o diversidad	66,7 % (16)	55,6 % (10)	60,0 % (6)	25,0 % (1)
Asesoría externa especializada	20,8 % (5)	22,2 % (4)	30,0 % (3)	0,0 % (0)

Nota metodológica: la pregunta permitió respuestas abiertas, las que fueron posteriormente categorizadas según los actores mencionados por las instituciones. Dado que una misma institución puede haber reportado la participación de más de un estamento o actor, los porcentajes por tipo de institución no suman 100%.

Tabla 5. Sistematización de mecanismos de elaboración y validación de la Política Integral, según tipo de IES.

Tipo de IES	Tipo de instrumento / mecanismo utilizado	Participación y paridad sistematizada
CFT	Mesas de trabajo y comisiones redactoras	Participación triestamental (estudiantes, docentes, funcionarios/as y directivos). En la mayoría de los casos se declara resguardo de paridad de género; en algunos casos no se logra plenamente por composición institucional.
	Focus group, talleres y conversatorios	Participación de distintos estamentos, en algunos casos con representación territorial (sedes). Paridad declarada como criterio general.

Tipo de IES	Tipo de instrumento / mecanismo utilizado	Participación y paridad sistematizada
	Encuestas y diagnósticos institucionales	Aplicación a la comunidad educativa completa o por estamentos. Complementan instancias presenciales.
	Comités o Comisiones de Género formalizadas por resolución	Integración multiestamental, con criterios explícitos de paridad (ej. proporción 60/40 o correcciones paritarias).
	Asesoría externa especializada	Participación triestamental en mesas de redacción; validación posterior por instancias directivas.
	Revisión y aprobación en órganos directivos	Validación final por Rectoría, Directorio o Comité de Calidad.
IP	Comisiones triestamentales y paritarias	Integración equilibrada de estudiantes, docentes y colaboradores/as; paridad de género explícita en varios casos.
	Encuestas, entrevistas y grupos focales	Métodos mixtos para levantamiento de información con participación multiestamental.
	Diagnósticos de equidad de género	Instrumentos aplicados a todos los estamentos para fundamentar el diseño o actualización de la política.
	Asesoría externa y revisión legal	Redacción apoyada por consultores/as externos; revisión posterior por unidades de control normativo.
	Validación por órganos superiores	Aprobación formal mediante Comité de Rectoría, Dirección o Junta Directiva.
UES	Mesas y comités triestamentales	Alta recurrencia de órganos colegiados con representación de estudiantes, académicos y personal administrativo, en muchos casos con corrección paritaria.
	Focus group, talleres y jornadas participativas	Participación amplia, interseccional y por campus; mecanismos presenciales y virtuales.
	Encuestas y consultas ciudadanas	Instrumentos masivos (QR, formularios, correos) dirigidos a toda la comunidad universitaria.
	Diagnósticos institucionales de género	Diagnósticos previos o paralelos a la elaboración de la política, base para el diseño del instrumento.
	Comisiones especializadas (Prevención, Sanción, Armonización)	Participación diferenciada por rol y estamento; paridad asegurada en la conformación.
	Validación por cuerpos colegiados	Aprobación por Consejo Académico, Senado Universitario, Junta Directiva o Consejo Superior.
FFAA / OOSS	Mesas técnicas y equipos ad hoc	Participación de funcionarios/as y autoridades; representación equilibrada de estamentos.
	Encuestas y cuestionarios diagnósticos	Levantamiento previo de información institucional.
	Órdenes administrativas o resoluciones internas	Equipos de trabajo paritarios y multidisciplinarios definidos formalmente.
	Validación institucional jerárquica	Aprobación por órganos directivos formales (consejo académico, directivos superiores).

Tabla 6. Existencia de estrategia comunicacional para la difusión de la política y/o instrumentos asociados a la Política Integral, según tipo de IES.

Estrategia comunicacional	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS
Sí, cuenta con estrategia comunicacional	95,8 % (23)	88,9 % (16)	100 % (10)	100 % (4)
No cuenta con estrategia comunicacional	4,2 % (1)	0,0 % (0)	0,0 % (0)	0,0 % (0)
En diseño / no implementada al momento de responder	0,0 % (0)	11,1 % (2)	0,0 % (0)	0,0 % (0)

Tabla 7. Destinatarios de la estrategia comunicacional, según tipo de IES.

Destinatarios mencionados	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS
Toda la comunidad educativa	91,7 % (22)	83,3 % (15)	80% (8)	100 % (4)
Estudiantes	83,3 % (20)	72,2 % (13)	70% (7)	50 % (2)
Académicos/as – Docentes	79,2 % (19)	66,7 % (12)	70% (7)	50 % (2)
Funcionarios/as – Colaboradores/as	83,3 % (20)	72,2 % (13)	80% (8)	75 % (3)
Equipos directivos / autoridades	62,5 % (15)	55,6 % (10)	60% (6)	75 % (3)
Público externo / general	25 % (6)	16,7 % (3)	10% (1)	-

Nota metodológica: pregunta de opción múltiple, sin límite de menciones. Las respuestas fueron posteriormente categorizadas considerando la existencia de una estrategia comunicacional y los destinatarios explícitamente mencionados por cada institución. Dado que una misma institución pudo señalar más de un destinatario, los porcentajes por tipo de institución no suman 100%.

Tabla 8. Existencia de mecanismos de gestión para el seguimiento de la política, según tipo de IES.

	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS
Sí	96% (23)	90% (17)	90% (9)	100% (4)
Parcial / En desarrollo	4% (1)	5% (1)	10% (1)	-
No / Aún no	-	5% (1)	-	-

Tabla 9. Tipos de mecanismos de seguimiento identificados, según tipo de IES.

Tipo de mecanismo	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS
Plan de acción anual / planificación estratégica	✓	✓	✓	✓
Comités o unidades de género (institucionales o triestamentales)	✓	✓	✓	✓
Encuestas de diagnóstico, percepción o satisfacción	✓	✓	✓	✓
Informes de seguimiento / reportes periódicos	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y monitoreo	✓	✓	✓	✓
Sistemas de aseguramiento de la calidad (SIAC, MAC, modelos institucionales)	✓	◐	◐	◐
Registro y monitoreo de denuncias	✓	✓	✓	✓
Evaluación de modelos de prevención, investigación y sanción	✓	◐	◐	◐
Estudios institucionales bianuales / diagnósticos profundos	✓	◐	◐	✓
Rendición de cuentas institucional / reportes a SES	✓	◐	✗	◐
Observatorios de género / unidades de análisis estratégico	✓	✗	✗	◐
Certificaciones o normas (ej. NCh 3262)	✓	✗	◐	✗

Leyenda:

✓ Presencia clara y reiterada; ◐ Presencia parcial o en algunas instituciones; ✗ No reportado explícitamente

b.1.2. Unidades institucionales

Tabla 10. Existencia de unidad de implementación de la política y del modelo de prevención, según tipo de IES.

	CFT	IP	UES	FFAA / OOSS	N	%
Sí	17	10	23	4	54	96%
No	1	-	1	-	2	4%

Tabla 11. Dependencia institucional donde se aloja la responsabilidad de la política, según tipo de IES.

Tipo de IES	Dependencia institucional (agrupada)	n	%
UES	Rectoría / Prorectoría	7	23
	Secretaría General	7	23
	Direcciones de Género, Equidad e Inclusión (específicas)	10	33

Tipo de IES	Dependencia institucional (agrupada)	n	%
	Vicerrectorías (Académica, Desarrollo Estudiantil, VcM, Económica-Administrativa)	5	17
	Dirección Jurídica / dependencias mixtas	1	4
	Total, Universidades	30	100
CFT	Rectoría / Prorectoría	6	31
	Dirección Académica	4	21
	Asuntos Estudiantiles / Vida Estudiantil	3	16
	Aseguramiento de la Calidad / Análisis Institucional / Planificación	4	21
	Dirección de Personas / Administración	2	11
	Total, CFT	19	100
IP	Secretaría General (incluye Asuntos Regulatorios)	5	46
	Rectoría	1	9
	Asuntos Estudiantiles	1	9
	Unidades de Género / Inclusión (dependencias mixtas)	3	27
	Vicerrectorías	1	9
	Total, IP	11	100
FFAA / OOSS	Dirección del Plantel / Rectoría	1	25,0
	Asuntos Estudiantiles / Bienestar	2	50,0
	Comité de Equidad de Género (dependencia directiva)	1	25,0
	Total, FFAA / Orden y Seguridad	4	100

Tabla 12. Dependencia institucional de la política, comparación sintética según tipo de IES.

Tipo de IES	Dependencia predominante	Dependencias secundarias relevantes	Rasgo institucional característico
UES	Direcciones de Género, Equidad e Inclusión (especializadas)	Rectoría / Prorectoría; Secretaría General; Vicerrectorías	Alta institucionalización y especialización del enfoque de género
CFT	Rectoría / Prorectoría	Dirección Académica; Aseguramiento de la Calidad; Asuntos Estudiantiles	Modelo centralizado, con fuerte articulación académica y de calidad
IP	Secretaría General	Unidades de Género e Inclusión; Rectoría; Asuntos Estudiantiles	Enfoque normativo-regulatorio, con coordinación funcional
FFAA / OOSS	Asuntos Estudiantiles / Bienestar	Dirección del Plantel; Comités de Equidad de Género	Enfoque operativo y disciplinario, con control directivo

Tabla 13. Existencia de una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS	N	%
Sí	24	18	10	4	56	100%
No	-	-	-	-	-	

Tabla 14. Dependencia institucional de los procesos de investigación y sanción, según tipo de IES.

Macro-categorías	UES	CFT	IP	FFAA/OOSS
Jurídico–Normativa	29% (7)	39% (7)	50% (5)	-
Alta Dirección (Rectoría)	17% (4)	22% (4)	-	50% (2)
Secretaría General	29% (7)	11% (2)	30% (3)	-
Unidades Especializadas / Técnicas	13% (3)	11% (2)	20% (2)	25% (1)
Vicerrectorías	8% (2)	-	-	-
Unidades Autónomas / Modelo Distribuido	4% (1)	11% (2)	-	25% (1)
Otras dependencias territoriales	-	6% (1)	-	-
TOTAL	100% (24)	100% (18)	100% (10)	100% (4)

Nota metodológica: pregunta abierta. En respuestas con múltiples actores se priorizó la dependencia principal responsable del proceso, según jerarquía institucional. Las referencias territoriales (sede o casa central) se codificaron solo cuando no existió dependencia funcional explícita. Las respuestas se clasificaron en macro-categorías⁷ institucionales. Los porcentajes se calcularon sobre el N efectivo por tipo de institución.

Tabla 15. Comparación sintética de dependencia, según tipo de IES.

Tipo de IES	Dependencia predominante	Dependencias secundarias	Rasgo institucional del modelo
UES	Secretaría General / Dirección Jurídica (equilibrio)	Rectoría; Direcciones de Género; Vicerrectorías	Modelo complejo y distribuido, con coexistencia de funciones jurídico-administrativas y especializadas, y separación parcial de roles (acogida–investigación–sanción)

7 Criterio de codificación (macro-categorías); Jurídico–Normativa: Fiscalía, Dirección/Departamento Jurídico, Contraloría, Integridad y Cumplimiento; Alta Dirección: Rectoría, Prorectoría, Dirección del Plantel; Secretaría General / Prosecretaría: Incluye unidades jurídicas dependientes directamente de estas; Unidades Especializadas / Técnicas: Direcciones de Género, Equidad, Inclusión, Comités o Comisiones de investigación, Unidades de Aseguramiento de la Calidad; Vicerrectorías: Asuntos Estudiantiles, Económica-Administrativa u otras; Unidades Autónomas / Modelo Distribuido: Unidades independientes o esquemas con responsabilidades repartidas entre varias instancias; Otras dependencias territoriales: Sede, casa central, cuando no se identifica dependencia funcional.

Tipo de IES	Dependencia predominante	Dependencias secundarias	Rasgo institucional del modelo
CFT	Fiscalía / Dirección Jurídica	Rectoría; Secretaría General; Aseguramiento de la Calidad; Unidades autónomas	Modelo predominantemente jurídico-centralizado, con dependencia jerárquica directa y presencia de arreglos institucionales complementarios
IP	Dirección Jurídica / Fiscalía	Secretaría General; Comités o Unidades especializadas	Enfoque legal-procedimental, con apoyo colegiado o técnico para funciones específicas
FFAA / OOSS	Dirección del Plantel	Comisiones internas; Fiscalía administrativa	Modelo jerárquico-disciplinario con cadena de mando clara y distribución funcional regulada

Tabla 16. Separación efectiva de personal entre la unidad responsable de la implementación de la política y del modelo de prevención y la(s) unidad(es) de investigación y sanción, según tipo de IES.

Respuesta	UES	CFT	IP	FFAA / OO.SS.
Sí, separación completa	88% (21)	83% (15)	89% (8)	100% (4)
Parcial (coincidencia de personas/roles)	13% (3)	6% (1)	11% (1)	0% (0)
No, misma unidad	0% (0)	11% (2)	0% (0)	0% (0)
Total	100% (24)	100% (18)	100% (9)	100% (4)

Nota metodológica: se utilizaron tres categorías analíticas; Sí: separación completa de unidades y personal; Parcial: coincidencia parcial de personal o de funciones de liderazgo; No: una misma unidad/persona realiza ambas funciones.

Tabla 17. Nivel de separación funcional y riesgo institucional asociado, según tipo de IES

Tipo de IES	Situación predominante	Nivel de separación	Riesgo institucional asociado
UES	Separación consolidada y estructural	Muy alto	Riesgo bajo, asociado solo a modelos híbridos específicos
CFT	Separación mayoritaria, con excepciones puntuales	Alto	Riesgo acotado en instituciones pequeñas o en transición
IP	Separación casi total	Muy alto	Bajo riesgo de conflictos de interés
FFAA / OOSS	Separación total	Máximo	Modelo jerárquico con delimitación funcional clara

Tabla 18. Dedicación exclusiva a materias de género de las unidades responsables de implementación y/o la investigación y sanción, según tipo de IES.

Respuesta	UES	CFT	IP	FFAA/OO.SS.
Sí, dedicación exclusiva	54% (13)	28% (5)	20% (2)	0% (0)
Parcial	21% (5)	33% (6)	40% (4)	0% (0)
No	25% (6)	39% (7)	40% (4)	100% (4)
Total	100% (24)	100% (18)	100% (10)	100% (4)

Nota metodológica: criterio analítico utilizado para clasificar las respuestas: Sí: dedicación exclusiva a materias de género (implementación y/o investigación-sanción); Parcial: alguna unidad o rol con dedicación exclusiva, pero no todas; dedicación por horas; prioridad estratégica sin exclusividad; especialización funcional sin exclusividad orgánica; No: no existe dedicación exclusiva; las unidades/personas cumplen múltiples funciones regulares.

Tabla 19. Comparación sintética de dedicación, según tipo de IES.

Tipo de IES	Situación predominante	Nivel de dedicación exclusiva	Patrón institucional observado
UES	Escenario mixto	Medio-alto	Coexistencia de direcciones especializadas y fiscalías con funciones ampliadas
CFT	No dedicación exclusiva	Bajo	Unidades multifunción; priorización estratégica sin exclusividad, asociada a tamaño y baja casuística
IP	No dedicación exclusiva	Bajo-medio	Modelos híbridos: exclusividad en implementación, no en investigación
FFAA / OOSS	No dedicación exclusiva	Muy bajo	Integración de género a funciones de bienestar, disciplina y administración

Tabla 20. Sistematización de roles y coincidencias, según tipo de IES.

Tipo de IES	Roles en Prevención e Implementación	Roles en Investigación y Sanción	Coincidencias o Puntos de Contacto
UES	Dirección de Igualdad y Diversidad, Dirección de Integridad y Cumplimiento, Psicóloga.	Dirección Especializada en Acoso, Comisión Técnica (Abogado, Psicólogo, Trabajador Social).	Secretaría Ejecutiva y directora de Igualdad coinciden en la recepción y derivación de denuncias.
CFT	Unidad de Género, Encargada de Inclusión y Equidad, DAE.	Unidad Jurídica, Fiscal, Comité de Sanción, Fiscalía del CFT.	Coincidencia parcial por etapa de transición hasta 2026; la DAE recibe denuncias iniciales, pero no investiga.

Tipo de IES	Roles en Prevención e Implementación	Roles en Investigación y Sanción	Coincidencias o Puntos de Contacto
IP	Jefa de Unidad de Género e Inclusión, Comité estamental (docentes, estudiantes, directivos).	Secretario General, Coordinación de Investigación y Sanción.	Ninguna. Las unidades trabajan de forma independiente pero colaborativa para cumplir la ley.
FFAA / OOSS	Comité de Equidad de Género y Conciliación.	Subdirección Administrativa, Dirección del Plantel, Fiscalía Administrativa.	Ninguna. Existe una diferenciación total sin superposición de roles.

b.1.3. Modelo de Prevención – Diagnóstico

Tabla 21. Nivel de capacitación especializada en Derechos Humanos y Perspectiva de Género del personal de las unidades de prevención, según tipo de IES.

Respuesta	UES (n=24)	CFT (n=18)	IP (n=10)	FFAA / OOSS (n=4)	% Total
Sí, la totalidad del personal.	92% (22)	83% (15)	80% (8)	100% (4)	88,5 (49)
Parcialmente, solo una parte del personal.	8% (2)	17% (3)	20% (2)	0%	17,5 (7)
Total	100% (24)	100% (18)	100% (10)	100% (4)	100 (56)

Tabla 22. Incorporación de diagnóstico de riesgos en el Modelo de Prevención con identificación de actividades que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género, según tipo de IES.

Respuesta	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS	Total, general
Sí, cuenta con un diagnóstico actualizado.	92% (22)	78% (14)	50% (5)	75% (3)	79% (44)
En proceso de elaboración.	8% (2)	6% (1)	10% (1)	-	7% (4)
No, no cuenta con un diagnóstico.	-	17% (3)	40% (4)	25% (1)	14% (8)
Total	100% (24)	100% (18)	100% (10)	100% (4)	100% (56)

Tabla 23. Ámbitos específicos de riesgo identificados en el diagnóstico institucional, según tipo de IES.

Respuesta	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS	Total, general
Si, abarca actividades académicas de alto riesgo (ej. tutorías individuales, terrenos, clases).	79,2% (19)	61,1% (11)	30,0% (7)	50,0% (2)	69,6% (39)

Respuesta	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS	Total, general
Si, abarca interacciones jerárquicas marcadas o entre distintos estamentos (ej. contratación, evaluación)	62,5% (15)	38,9% (7)	50,0% (5)	50,0% (2)	51,8% (29)
Si, abarca riesgos asociados a diversidades y disidencias sexo-genéricas.	83,3% (20)	55,6% (10)	40,0% (4)	25,0% (1)	63% (35)
No, no detalla riesgos específicos.	12,5% (3)	16,7% (3)	50,0% (5)	50,0% (2)	23,2% (13)

Nota metodológica: los datos corresponden a una pregunta de respuesta múltiple (máximo 3 opciones por institución). Por tanto, la suma de los porcentajes por columna puede exceder el 100%.

Tabla 24. Frecuencia institucional según nivel de profundidad y multidimensionalidad del diagnóstico de riesgos.

Tipo de IES	Nivel Alto (3 Opciones)	Nivel Medio (2 Opciones)	Nivel Bajo (1 Opción)	No detalla (0 Opción)	Total (n)
UES	16	4	1	3	24
CFT	6	4	5	3	18
IP	1	2	2	5	10
FFAA / OOSS	0	1	1	2	4

Tabla 25. Periodicidad establecida en el Modelo de Prevención para la revisión y actualización del diagnóstico de riesgos, según tipo de IES.

Periodicidad	UES	CFT	IP	FFAA / OOSS	Total
Anual	20,8% (5)	33,3% (6)	30% (3)	50% (2)	28,6% (16)
Bianual	20,8% (5)	5,6% (1)	-	-	10,7% (6)
Superior a 2 años	37,5% (9)	11,1% (2)	20% (2)	-	23,2% (13)
No definida / No existe	20,8% (5)	50% (9)	50% (5)	50% (2)	37,5% (21)
Total	100% (24)	100% (18)	100% (10)	100% (4)	100% (56)

b.1.4. Modelo de Prevención – Incorporación curricular

Tabla 26. Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares, según tipo de IES.

Respuesta	UES (N=24)	CFT (N=18)	IP (N=10)	FFAA/OOSS (N=4)	Total (N=56)
Sí, en la totalidad de programas de pregrado	9	13	3	2	50% (28)

Respuesta	UES (N=24)	CFT (N=18)	IP (N=10)	FFAA/OOSS (N=4)	Total (N=56)
Sí, en la totalidad del ámbito de investigación	0	0	0	0	0% (0)
Parcialmente en programas de pregrado	14	4	5	2	45% (25)
Parcialmente del ámbito de investigación	13	0	0	0	23% (13)
No se ha realizado	0	0	2	0	3,6% (2)
Otro	2	1	0	0	5,4% (3)

Nota metodológica: pregunta de respuesta múltiple (máximo dos opciones) por lo que los porcentajes se calculan sobre la base total de cada columna (N).

Tabla 27. Estamentos y/o actorías a las que están dirigidos los contenidos curriculares incorporados, según tipo de IES.

Estamentos destinatarios	UES (N=24)	CFT (N=18)	IP (N=10)	FFAA/OOSS (N=4)	Total (N=56)
Estudiantes de pregrado	22	16	8	4	89,3% (50)
Estudiantes de postgrado	13	0	0	0	23,2% (13)
Otro	2	2	2	0	10,7% (6)
No aplica / No se ha realizado	0	0	2	0	3,6% (2)

Nota metodológica: pregunta de respuesta múltiple (máximo dos opciones) por lo que los porcentajes se calculan sobre la base total de cada columna (N).

Tabla 28. Frecuencia mecanismos de incorporación curricular, según tipo de IES.

¿Cómo se han incorporado estos contenidos?	UES (N=24)	CFT (N=18)	IP (N=10)	FFAA/OOSS (N=4)	Total (N=56)
A través de nuevas asignaturas específicas	9	1	2	1	23,2% (13)
Incorporación en el Modelo Educativo	8	13	5	2	50,0% (28)
A través de módulos en asignaturas existentes	20	14	8	4	82,1% (46)
Seminarios / Talleres obligatorios	5	1	0	0	10,7% (6)
No se han incorporado aún	0	0	2	0	3,6% (2)

Nota metodológica: pregunta de respuesta múltiple por lo que los porcentajes se calculan sobre la base total de cada columna (N).

Tabla 29. Obligatoriedad de asistencia y evaluación en los mecanismos de incorporación curricular señalados, según tipo de IES.

Asistencia y evaluación obligatoria	UES (N=24)	CFT (N=18)	IP (N=10)	FFAA/OOSS (N=4)	Total (N=56)
Si, en la totalidad de los programas donde se han incorporado.	21	16	7	2	70% (39)
Parcialmente (solo en algunos programas).	3	1	3	2	23% (13)
No	0	1	1	0	7% (4)

Tabla 30. Incorporación de contenidos legislativos sobre violencia de género en la carrera de Derecho, según tipo de IES.

Derecho	UES (N=24)	CFT (N=18)	IP (N=10)	FFAA/OOSS (N=4)	Total (N=56)
No, no dictamos Derecho	2	18	10	3	59% (33)
Dictamos Derecho, pero no se ha incorporado	4	-	-	1	9% (5)
Dictamos Derecho y se encuentra incorporado	14	-	-	-	25% (14)
Dictamos Derecho y estamos en proceso de incorporación	4	-	-	-	7% (4)

Tabla 31. Alcance de los procesos de inducción institucional en políticas, planes y protocolos de género según estamento destinatario.

Estamento destinatario	Resultado cuantitativo (Total)	n (Frecuencia)	% (sobre 56 IES)
Estudiantes	Estudiantes de primer año	52	93%
Académicos	Personal académico nuevo	49	88%
Administrativos	Personal administrativo nuevo	46	82%
Directivos	Autoridades y jefaturas nuevas	39	70%
Postgrado	Estudiantes nuevos de programas de postgrado	19	34%
Otros	Otras categorías (ej. estudiantes antiguos)	3	5%

Tabla 32. Desagregación de estamento destinatario, según tipo de IES.

Tipo de IES	Estudiantes 1er año	Personal Académico	Personal Admin.	Autoridades/Jefaturas	Postgrado
UES (24)	96% (23)	92% (22)	88% (21)	83% (20)	58% (14)
CFT (18)	89% (16)	78% (14)	78% (14)	61% (11)	11% (2)

Tipo de IES	Estudiantes 1er año	Personal Académico	Personal Admin.	Autoridades/ Jefaturas	Postgrado
IP (10)	90% (9)	90% (9)	80% (8)	50% (5)	10% (1)
FFAA/ OOSS (4)	100% (4)	100% (4)	75% (3)	75% (3)	50% (2)

Tabla 33. Frecuencia de tipo de modalidad utilizada en los procesos de inducción.

Modalidad	n (Frecuencia)	% (sobre 56 IES)
Presencial	40	71%
Virtual (campus, plataforma, módulos)	34	61%
Inducción mixta	20	48%
Materiales o cápsulas informativas	27	36%
Acto o bienvenida institucional con contenido obligatorio	17	30%
Otras	0	0%

b.1.5. Modelo de Investigación y Sanción

Tabla 34. Existencia de mecanismos de inhabilitación, subrogancia y derivación en denuncias que involucran a autoridades superiores.

Respuesta	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
SI	44	79%
No	12	21%

Tabla 35. Mecanismos de resguardo de independencia e imparcialidad en procesos de investigación con asimetría jerárquica.

Categoría de Mecanismo	UES	IP	CFT	FFAA / OOSS	Frecuencia menciones (n)
Inhabilidad / Recusación / Conflicto de Interés	10	3	4	1	18
Independencia Orgánica / Unidad Especializada	11	2	3	0	16
Primacía de Especialidad (Ley 21.369 / Género)	6	1	2	0	9
Designación Ad-hoc / Fiscal Externo	4	2	1	1	8
Exigencia de Jerarquía (Igual o Superior)	1	2	0	1	4
Resolución Colegiada (Comisiones / Comités)	2	0	0	1	3
Constitución de Comisión Investigadora Multiprofesional	2	0	0	1	3
Derivación a Directorio o Superior Jerárquico	0	1	1	1	3
Inexistencia de Vínculo de Subordinación Directa	2	0	0	0	2

Categoría de Mecanismo	UES	IP	CFT	FFAA / OOSS	Frecuencia menciones (n)
Decisión Final por Órgano Colegiado / Diferente al Investigador	2	0	0	0	2
Acta de Admisibilidad	0	0	1	0	1
Acuerdo entre las Partes	0	0	1	0	1

Nota metodológica: los datos provienen de una pregunta de respuesta abierta procesada mediante análisis de contenido cualitativo. Debido a que las instituciones podían mencionar múltiples mecanismos de resguardo, la frecuencia total (n=70) es superior al número de instituciones encuestadas (n=56). Las categorías están ordenadas por prevalencia sistémica.

Tabla 36. Inclusión de mecanismos de consulta y verificación del consentimiento de la persona denunciante/afectada respecto a las medidas de protección y reparación.

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si, esto es un procedimiento obligatorio.	46	82%
Parcialmente (solo se informa, pero no se consulta el consentimiento).	7	13%
No, no contempla.	3	5%

Tabla 37. Desagregación de mecanismos de no revictimización según tipo de IES. - Frecuencia menciones (n).

Mecanismo de no revictimización	UES	IP	CFT	FFAA / OOSS
Declaración única / Evitar reiteración	10	6	5	1
Grabación de entrevistas	10	4	5	1
Consentimiento / Consulta previa	13	6	8	0
Confidencialidad / Reserva	12	5	8	3
Primera acogida especializada / Trato respetuoso y sin prejuicios	10	4	6	2
Espacios seguros / Separación física	10	4	6	2
Acompañamiento especializado	15	6	7	3
Personal capacitado / Sensibilizado	8	6	1	2
Medidas de protección /Resguardo	14	5	9	3
Información clara /Orientación	11	4	5	2

Tabla 38. Incorporación expresa de la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos de trabajo y convenios académicos.

Incorporación expresa	Frecuencia	Rango de cumplimiento	
Si	47	100%	
Cumplimiento parcial	7	75% - 99%	8
		50% - 74%	2
		Menos del 50%	1
No	2	0%	

Nota metodológica: el rango de cumplimiento fue autorreportado por las instituciones como un porcentaje aproximado de incorporación de la normativa; las diferencias con la frecuencia de “cumplimiento parcial” responden a la forma de declaración de las IES.

Tabla 39. Registro curricular centralizado y sistematizado de las denuncias, reclamos o casos recibidos asociados a la ley 21.369.

Cuenta con registro	n	%
Si	53	95
No	3	5

Tabla 40. Evaluación participativa y triestamental de los modelos de prevención e investigación y sanción, año 2025.

Evaluación 2025	n	%	Año de última evaluación	
Si	27	59		
No	19	41	2024	10
			2023	11
			2022	9

Nota metodológica: las diferencias entre el número de respuestas y la distribución por año de última evaluación se explican por la forma de declaración de las IES, que informaron tanto la realización de evaluaciones como el último año en que estas se efectuaron.

Tabla 41. Nivel de cumplimiento de los plazos establecidos por el modelo interno de la IES, en los procesos de investigación y sanción finalizados durante el último año.

Porcentaje cumplimiento plazos establecidos	N	%
100%	19	34
75% - 99%	17	30
50% - 74%	13	23
Menos del 50%	7	13

b.1.6. Desafíos y propuestas

Tabla 42. Principales desafíos en la implementación de la ley 21.369 y propuestas de articulación del SINACES, según tipo de IES (respuestas abiertas).

Tipo de IES	Principales desafíos identificados	Propuestas de articulación para SINACES
UES	Cambio cultural y mallas: resistencia a la educación no sexista y transversalización en el currículo. Recursos: falta de presupuesto y personal especializado. Procesos: dilación en investigaciones y nudos críticos en la sanción.	Estándares: definir criterios técnicos, indicadores comunes y marcos de calidad. Redes: facilitar el intercambio de buenas prácticas y experiencias. Acreditación: integrar la ley 21.369 en procesos de evaluación externa.
CFT	Gestión de equipos: equipos pequeños con alta rotación y multifuncionalidad. Estudiantes: baja participación y permanencia breve de alumnos debido a carreras cortas. Reparación: dificultad para financiar apoyos médicos y psicológicos internos.	Capacitación: formación técnica continua para evitar contrataciones externas de investigadores. Modelos: entrega de protocolos base, casos prácticos y modelos de prevención estándar. Convenios: gestionar convenios estatales para salud y reparación.
IP	Modalidad online: adaptar las normativas de género a la educación 100% virtual. Cobertura: desafío de pertinencia territorial por gran dispersión geográfica. Riesgos: falta de instrumentos para diagnósticos de riesgo institucional.	Mesas técnicas: crear instancias de evaluación de cumplimiento legal adaptadas a cada realidad. Reportabilidad: generar informes para la alta dirección que faciliten la toma de decisiones informada. Visibilización: exponer ante tomadores de decisión la necesidad de recursos robustos.
FFAA /OOSS	Sensibilización: superar prejuicios internos y falta de conciencia sobre la normativa. Coordinación: dificultad para articular las áreas jurídicas, académicas y de bienestar.	Asesoría: apoyo técnico directo en la implementación y seguimiento de la ley 21.369. Articulación: generar espacios comunes con otras IES para homogeneizar el conocimiento normativo.

Nota metodológica: esta tabla se construye a partir de respuestas abiertas. Respondieron la pregunta 49 instituciones, equivalente al 94% del total de encuestas. Los contenidos fueron sistematizados y agrupados según tipo de IES., identificando desafíos recurrentes y propuestas de articulación para el SINACES.



Subsecretaría
de Educación
Superior

Gobierno de Chile