

**ANÁLISIS Y PERCEPCIONES DE LAS COMUNIDADES ACADÉMICAS SOBRE  
LEY 21.369 DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE  
GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

Por Carolina Angulo Santana

Tesis presentada a la Facultad de Gobierno de la Universidad del Desarrollo para  
optar al grado de Magíster en Políticas Públicas con mención en Gestión y  
Políticas Educativas

**PROFESORES GUÍAS:**

**SRA. GILDA BILBAO VILLEGAS**

**SR. FELIPE CASTRO.**

Junio, 2022

Santiago.

© Se autoriza la reproducción de esta obra en modalidad acceso abierto para fines académicos o de investigación, siempre que se incluya la referencia bibliográfica

**Resumen.** Una de las consecuencias específicas de las movilizaciones de mayo feminista en Chile es la promulgación de la Ley N°21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la que declara como fin la prevención, la investigación, sanción y erradicación del acoso sexual y otras violencias en la educación superior. Por ello, este estudio busca conocer dicha ley. A través de una metodología cualitativa, el objetivo es analizar la ley para comprender su origen, discusión, alcances y las percepciones que las comunidades académicas de las instituciones de educación superior del país tienen respecto de ella al año 2022. Los resultados, son expuestos en tres partes. En la primera se describe el debate y tramitación legislativa de la ley en Congreso Nacional; en la segunda parte se analiza el alcance de sus normas y en la tercera se exponen las percepciones de las comunidades acerca de la ley, incluyendo los desafíos percibidos por éstas. La muestra de los dos primeros objetivos la constituyen las mociones parlamentarias, los documentos e informes de la historia legislativa del proyecto extraídos desde la Biblioteca del Congreso Nacional, y el texto de la ley. En tanto, para el desarrollo del tercer objetivo, mediante el enfoque de la fenomenología, se elabora un muestreo no probabilístico, homogéneo y por conveniencia, en el que participan representantes de la triestamentalidad de universidades chilena que, con anterioridad a la vigencia de la ley, ya cuentan con Direcciones de Género. Se intenciona que los representantes del estamento administrativo se desempeñen en dichas Direcciones o estén a cargo de investigaciones especializadas en sus planteles, y la pertenencia a alguna organización de estudiantes en el caso del estamento estudiantil. La investigación cuenta con criterios calidad propios de este tipo de investigaciones tales como credibilidad, auditabilidad, seguridad y forma parte del trabajo final del Magister de Políticas Públicas, mención en Gestión y Política Educativa, 2020, de la UDD. Palabras clave: Ley N° 21369, acoso sexual, violencia de género en educación superior, mayo feminista en Chile, educación superior.

## ÍNDICE.

1. Introducción.....	6
2. Planteamiento del problema e interrogantes de investigación.....	8
3. Marco Referencial.....	12
3.1. Primer ámbito: 2018, el año de los movimientos feministas.....	12
3.1.1. El mayo feminista en Chile.....	14
3.2. Segundo ámbito: Violencias de género en la educación superior.....	18
3.2.1 El Acoso Sexual en el ámbito académico.....	18
3.2.2. Violencia y discriminación de género en la educación superior.....	23
3.3. Antecedentes normativos de la regulación del acoso sexual previos a la entrada en vigencia de la ley 21369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género. ....	27
4. Objetivos de investigación.....	30
4.1. Objetivo General.....	30
4.2. Objetivos Específicos.....	30
5. Metodología.....	31
6. Resultados.....	33
6.1. Primera Parte: Debate Legislativo del proyecto de ley que sanciona el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior.....	33
6.1.1. Tramitación del proyecto de ley en el Congreso Nacional.....	35
6.1.2. Debate y tramitación en Primer Trámite Constitucional.....	39
6.1.2.1. Inicio de la tramitación y debate.....	39
6.1.2.2. Debido proceso en materia de investigación:.....	42
6.1.2.3. Responsabilidad por denuncias falsas.....	45
6.1.2.4. Sanción de no acreditación institucional prevista en la Ley N° 20.129 que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior:.....	46
6.1.2.5. Superposición de las normas del proyecto con las normas contenidas en el decreto con fuerza de ley N° 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.....	47
6.1.3. Debate y tramitación en Segundo Trámite Constitucional.....	50
6.1.3.1. Concepto de Acoso Sexual.....	51
6.1.3.2. Consideración a la regulación particular de las universidades.....	52
6.1.4. Debate y tramitación en Tercer Trámite Constitucional.....	54
6.1.4.1. Técnica legislativa.....	54
6.1.4.2. Reconocimiento al movimiento feminista del 2018.....	57
6.2. Segunda Parte: Las disposiciones de la ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.....	57
6.2.1. Marco de la ley.....	58
6.2.1.1. Modelo de Prevención.....	59

6.2.1.2.	Modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas.....	62
6.2.2.	Acoso Sexual.....	70
6.2.2.1.	Aspectos constitutivos del acoso sexual en el ambiente académico.....	70
6.2.3.	Diversidad de sistemas normativos en las instituciones de educación superior.....	74
6.2.4	Otras exigencias para las instituciones de educación superior.....	75
6.2.4.1.	Vinculada a la gestión de las instituciones de educación superior.....	75
6.2.4.2.	Plazos para la implementación de la ley.....	76
6.2.5.	Sanciones y consecuencias para instituciones de educación superior por no cumplimiento de la ley.....	77
6.3.	Tercera Parte: Percepciones de las comunidades académicas sobre la Ley N°21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior.....	80
6.3.1.	Mecanismo de protección, empoderamiento y refuerzo para las comunidades académicas frente a violencias y prácticas patriarcales.....	81
6.3.2.	Altas expectativas en el desarrollo, avance y adecuación de los procedimientos de investigación de acoso sexual y otras violencias de género.....	83
6.3.3.	Sospecha de las sanciones establecidos en la ley para propiciar el cumplimiento de las obligaciones y del desarrollo de las políticas de género.....	85
6.3.4.	El cambio cultural es fundamental para erradicar las violencias de género y es considerado un trabajo de largo aliento que requiere desarrollo en otros espacios además del académico.....	87
6.3.5.	Diferentes desafíos en función al grado de desarrollo de las políticas de género y al tipo de institución.....	89
6.3.6.	Abordaje de las acciones de autotutela: Las funas.....	91
6.3.7.	Estamento académico: Persistencias de sesgos de género.....	93
6.3.8.	Estamento estudiantil: La democratización de espacios de participación incidente.....	95
7.	Conclusiones.....	97
	Bibliografía y Referencias.....	103
	Anexos.....	109

## 1. INTRODUCCIÓN

Tras cuatro años de tramitación en el Congreso y gracias al empuje de distintas organizaciones feministas y de la sociedad civil, en septiembre del año 2021, se publica en el Diario Oficial la Ley número 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, cuyo objetivo declarado consiste en la promoción de políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior. Se trata de una normativa ampliamente requerida por diversas organizaciones de la sociedad civil, surgida tras las movilizaciones feministas en el año 2018, luego de diversas acusaciones de violencia de género en contra de estudiantes, funcionarias y académicas, que dieron paso a tomas de universidades, a variadas manifestaciones, a la interpelación de las autoridades universitarias para elevar los estándares de procedimientos y definición de los contenidos de los protocolos de atención de este tipo de violencia en las comunidades académicas, y en general a promover una mirada crítica frente a este fenómeno en la educación superior.

De este modo la ley 21.369 viene a llenar un vacío legal ya que exige, a todas las instituciones de educación superior, la instalación de políticas de igualdad de género para atender la violencia de género. Para ello, todas las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y, de no hacerlo, estarán impedidas de acceder a la acreditación institucional establecida en la ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, instancia de suma relevancia para asegurar cualquier tipo de financiamiento o aporte estatal además de comprometer con ello su prestigio

institucional. Sus primeros impactos se verán en el mediano plazo, ya que cada institución dispone de un plazo máximo de 12 meses desde su publicación para diseñar e implementar los modelos de prevención y atención del acoso sexual y de la violencia de género. Además, deberán incorporar mecanismos de monitoreo y evaluación de resultados en los que se requiere la participación de toda la comunidad académica, tanto para su construcción como aplicación.

Esta es la manera en que la ley 21.369 pretende contribuir hacia el camino de la igualdad de género en instituciones de educación superior. En base a ello, el propósito de esta investigación es analizar dicha ley a través de su historia legislativa y disposiciones, y exponer las percepciones y desafíos que las comunidades académicas advierten para el cumplimiento de sus fines.

Para una mejor comprensión de los resultados de la investigación, éstos se han organizado en tres partes cada una referida a uno de los objetivos específicos de la investigación detallados en el numeral 4 de este trabajo. En la primera parte de los resultados, se describe la tramitación legislativa del proyecto de ley que dio origen a la Ley 21.369 y se entrega una revisión de los principales debates surgidos en esa instancia. La segunda parte constituye una revisión de las normas de la ley y a la vez una propuesta de estudio que se espera sea de utilidad para las instituciones de educación superior en sus procesos de implementación. Finalmente, en la tercera parte se exponen las percepciones de la ley por parte de las comunidades académicas incluyendo los desafíos percibidos por dichas comunidades para el cumplimiento de los objetivos de la ley.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN.

Desde sus orígenes las universidades han sido espacios históricamente desfavorables para las mujeres, quienes durante siglos ni siquiera tuvieron derecho a acceder a la educación superior. En ellas se reflejan las fortalezas, debilidades y sesgos de las sociedades en las que están situadas, por lo que reproducen formas de discriminación y violencia contra las mujeres que aún son problemas crónicos en casi todos los países del mundo (Allan y Madden 2006).

En la mayoría de las legislaciones del mundo, incluida la chilena, se ha abordado el acoso sexual en el ámbito laboral. Sin embargo, solo desde hace algunos años comenzó a plantearse, cada vez con mayor fuerza, el acoso sexual en el ámbito universitario. Así dan cuenta las investigaciones internacionales que evidencian numerosas iniciativas en distintos países para prevenir y erradicar la violencia de género en ellas (Valls y otros 2007).

En Chile fueron las movilizaciones feministas del año 2018, conocidas como el “mayo feminista” las que pusieron en primera línea de la agenda pública una serie de demandas invisibilizadas por muchos años, develadas principalmente en el ámbito de la educación superior. Entre esas demandas levantadas bajo la consigna de “educación no sexista y libre de violencia”, se encontraba la exigencia a las universidades de implementar políticas y protocolos dirigidos a la prevención, investigación y sanción de actos de sus integrantes que puedan ser constitutivos de acoso sexual o de otras formas de violencia en contra de las mujeres.

En retrospectiva, siguiendo a Iuspa (2019), es posible reconocer que al centro de las demandas de las movilizaciones feministas existían tres circunstancias relevantes para las mujeres chilenas: en primer lugar, la constatación de que los fenómenos de violencia de género en las universidades han quedado históricamente en impunidad, debido a la falta generalizada de políticas dirigidas a su prevención, investigación y eventual sanción. A nivel nacional, existen antecedentes de que al año 2015 no existían instrumentos universitarios dirigidos a tal fin o al menos éstos no eran accesibles (Nash, 2015); mientras que, a noviembre de 2017, solo 7 de 60 universidades chilenas habían diseñado y publicado sus protocolos de actuación frente a la violencia de género (Muñoz, Follegati y Jackson, 2018). En el caso de las universidades estatales, al 2018 solo nueve contaban con este tipo de protocolos y/o políticas de regulación del acoso sexual (Consejo para la Transparencia, 2018).

En segundo lugar, la constatación del componente de género que tienen los fenómenos constitutivos de acoso o violencia sexual, es decir, afectan en la inmensa mayoría de los casos a las mujeres, precisamente por el hecho de serlo. En efecto, de acuerdo con las cifras publicadas por el Observatorio Contra el Acoso de Chile, OCAC (2020), un 64% de las mujeres han experimentado por lo menos un tipo de acoso en el transcurso de su vida, en contraste con un 26% de hombres, siendo las mujeres jóvenes, entre 18 y 26 años quienes se encuentran en mayor nivel de vulneración respecto a las violencias sexuales medidas en dicho estudio. En el ámbito educativo, el 41,4% de mujeres reconoce haber sufrido alguna situación de acoso, mientras que el porcentaje de hombres que reconocen dicha circunstancia es de un 26,4%. En cuanto al victimario, los mismos datos muestran que en un

65,4% de los casos corresponden a otros compañeros, y que en aproximadamente 9 de 10 casos en que una mujer es víctima de acoso sexual en el contexto educativo, reconoce a un hombre o a un grupo de hombres como victimario(s). Resultados similares pueden encontrarse en estudios de caracterización del acoso u hostigamiento sexual elaborados por universidades chilenas (Universidad de Chile, 2019) que dan cuenta que la mayoría de las personas denunciadas son mujeres, principalmente del estamento estudiantil, siendo los principales responsables de estas manifestaciones de violencia son hombres de su mismo estamento.

Por último, la constatación de los efectos perjudiciales que la violencia tiene en las mujeres que desarrollan su vida personal, laboral y/o académica en los diversos planteles universitarios. La misma encuesta muestra que 1 de cada 4 mujeres que fue víctima de acoso sexual mientras cursaba sus estudios abandonó lugares y/o situaciones comunes con su agresor (26,9%), mientras que 1 de cada 10 mujeres asistió a algún tipo de terapia psicológica, psiquiátrica o alternativa tras los hechos (10,2%) o abandonaron definitivamente sus estudios (9,3%) (OCAC, 2020). En el mismo sentido estudios cualitativos dan cuenta de las consecuencias específicas producto de una situación de acoso sexual para la víctima, tales como dificultades en relaciones interpersonales y afectivas, disminución en el rendimiento académico, problemas de autoestima, síntomas depresivos, ansiedad y temor a la persecución. (Castaño y Paez 2010).

A casi 4 años de dichas movilizaciones existen importantes avances en la materia, por ejemplo, al año 2021 la mayor parte de las instituciones de educación superior chilenas, estatales y privadas, mantienen en sus páginas web, políticas, protocolos

o reglamentos dirigidos a la prevención, investigación y/o sanción del acoso sexual u otros tipos de violencia en contra de las mujeres cometidos por sus integrantes en los espacios universitarios. Además, el 56% de los planteles cuenta con alguna instancia de dirección u oficina de género desde donde se presta apoyo legal a las estudiantes, y se originan planes de prevención y acogida en caso de denuncias (Fernández, 2020).

En este escenario surge la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, la que viene a reafirmar y respaldar la decisión de la sociedad chilena de asumir como imprescindible tomar acciones en contra de la violencia de género que ocurre en el ambiente académico, para lo cual define como su propósito el establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

Dada la relevancia del propósito que se ha impuesto la ley para alcanzar la igualdad y equidad entre hombres, mujeres y diversidades, cabe preguntarse: ¿cómo se llevó a cabo la tramitación legislativa de Ley 21.369 de 2021 sobre el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género en el ámbito de la educación superior en Chile?, ¿cuáles fueron los principales debates durante su tramitación en el Congreso Nacional?, ¿cuáles son los alcances y significados que sus disposiciones tienen en las comunidades académicas de educación superior?, ¿cuáles son las percepciones de las comunidades académicas de las instituciones de educación superior sobre la

Ley 21.369? y ¿cuáles son los desafíos de las instituciones de educación superior del país para dar cumplimiento a los objetivos de la ley?.

A partir de dichas interrogantes, esta investigación busca conocer y analizar dicha ley, para comprender su origen, discusión, alcances y las percepciones que las comunidades académicas de las instituciones de educación superior del país tienen respecto de ella, con miras a qué sus resultados puedan ser de utilidad en las instituciones que deberán aplicar y evaluar política.

### 3. MARCO REFERENCIAL

#### 3.1. PRIMER ÁMBITO: 2018, EL AÑO DE LOS MOVIMIENTOS FEMINISTAS.

Las movilizaciones desarrolladas en los últimos años en diversos países anuncian lo que puede ser definido como una ola feminista. La magnitud de algunas de estas movilizaciones y el hecho de que se hayan producido en distintos continentes, casi al mismo tiempo, han convertido al feminismo en un movimiento de masas por tercera vez en su historia (Cobo, 2019). Por primera vez en la historia, en casi todos los países del mundo existe presencia de organizaciones feministas o asociaciones que defiendan los derechos de las mujeres. Esta globalización del feminismo pone de manifiesto tanto la fortaleza de las ideas feministas como el crecimiento de la conciencia social crítica frente a la desigualdad y la explotación económica y sexual de las mujeres.

Si bien la heterogeneidad política e ideológica ha sido una característica constante del movimiento feminista, durante el 2018 las temáticas expuestas unificaron al movimiento que no ha tenido lugar solo en Chile, sino que también en gran parte de América Latina, Europa y Estados Unidos (Cobo, 2019)

En tal sentido, los movimientos transnacionales y el mundo del cine estadounidense instalaron en el debate público una de las principales demandas feministas, preparando el camino para las protestas (Reyes y Roque, 2019). Por otra parte, el movimiento #NiUnaMenos, que comenzó en 2015 en Argentina, se extendió por gran parte de América Latina en donde miles de mujeres se movilizaron para decir basta a los femicidios y a la violencia contra las mujeres (Suárez-Cao y Arellano 2019). Por su parte, el movimiento #MeToo llegó a Chile cuando actrices chilenas desafiaron el poder de género con denuncias contra directores con gran influencia en el mundo cultural en Chile (Reyes y Roque, 2019).

En Chile estas movilizaciones feministas dieron cuenta de la lucha de un gran sector de la población desaventajado que se hizo presente mediante la visibilización de casos de violencia de género explícita e implícita, lo que desencadenó en una “ola feminista” que se pronunció a lo largo del territorio chileno y cuyas reivindicaciones se escucharon con más ímpetu en las marchas estudiantiles (Zerán, 2018). En efecto, estas movilizaciones eran coordinadas transversalmente en los espacios académicos, lo que marca un precedente importante en la historia de los movimientos sociales en el contexto nacional y en la línea de tiempo de la lucha por derechos igualitarios para las mujeres y las diversidades sexuales (Ponce, 2020).

En el ámbito de la educación superior, las demandas de los movimientos feministas pueden ser interpretadas como parte de aquellas que pretenden la modernización de los gobiernos universitarios a través de una ampliación de la participación estudiantil en las decisiones de los planteles (Sánchez, 2018), los que paulatinamente han ampliado la participación a estamentos no académicos en la

elección y/o conformación de órganos de gobierno universitario (Ganga y Viancos, 2018). Lo anterior ha permitido incorporar a las agendas universitarias demandas sobre fenómenos que son puestos de manifiesto -al menos inicialmente- por el estamento estudiantil, como es precisamente el caso de la violencia sexual y/o en la pareja entre compañeros o compañeras. Estas demandas y su acogida por los gobiernos universitarios han llevado a que las universidades adquieran un rol protagónico en la regulación y respuestas que pueden entregar a las mujeres que integran sus comunidades o concurren a sus instalaciones y que son víctimas de dichos fenómenos (Iuspa, 2021).

### 3.1.1. EL MAYO FEMINISTA EN CHILE.

Entre mayo y julio de 2018, se desarrollaron las más grandes movilizaciones feministas de la historia del país, conocidas como la Primavera Feminista o el Mayo Feminista chileno (Zerán, 2018). Junto con tomas y paros feministas realizados en más de veinte universidades y liceos, las estudiantes ocuparon masivamente las calles con nuevas expresiones, consignas y colores para denunciar antiguas y silenciadas prácticas machistas de abuso y acoso, relaciones de poder y objetivación de sus cuerpos, siendo los casos de acoso sexual, abuso y discriminación dentro de escuelas, liceos, institutos y universidades, por parte de profesores, estudiantes y/o funcionarios, los detonantes de diversos paros y ocupaciones a lo largo del país (Follegati, 2018).

La irrupción de este movimiento feminista estudiantil puso en la agenda debates que hasta esa fecha no se habían dado tales como la demanda por educación no sexista, siendo uno de los objetivos fundamentales de las manifestaciones iniciadas el año

2018, el destruir la estructura ideológica patriarcal de la sociedad chilena con la consiguiente inequidad de género y violencia contra la mujer, expresadas en el acoso sexual en las aulas de las universidades, la educación sexista y el lenguaje discriminatorio (Zerán, 2018) y, sobre todo, luchar contra la violencia sexual, entendida como un poderoso mecanismo de control social que impide a las mujeres apropiarse del espacio público y hacer uso de su autonomía y libertad (Cobo, 2019).

Las movilizaciones del 2018 comenzaron en el mes de abril con la toma de las dependencias de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral de Chile por parte de las integrantes de la asamblea feminista de dicha Universidad, las que ocuparon esa casa de estudios en respuesta a las denuncias de abuso por parte de académicos a estudiantes y funcionarias. Hacia la segunda semana de mayo ascendían a 15 la de cantidad de universidades en toma feminista, entre ellas, la Facultad de Derecho y de Economía y Negocios de la U. de Chile, la U. Andrés Bello sede Viña del Mar, y U. Técnica Federico Santa María, y posteriormente, otras universidades regionales, tales como la Universidad de Temuco, de Playa Ancha, y la sede en Iquique de la Universidad Arturo Prat, entre otras (Peña 2018, Riquelme 2018).

Con el paso de los días, el movimiento creció rápidamente y se extendió a las distintas ciudades del país. Las denuncias y demandas por protocolos contra el acoso se emplazaron en las principales universidades, como también en decenas de liceos emblemáticos de estudiantes secundarios -tanto de hombres, de mujeres y mixtos-, como el Liceo N°1 Javiera Carrera, el Liceo Tajamar o del Liceo 7 de Niñas

de Providencia, entre otros establecimientos educacionales menos conocidos (Ponce, 2020).

Sumando al gran movimiento del país, alumnas de la Pontificia Universidad Católica (PUC) se tomaron el 22 de mayo la Casa Central de su institución en Santiago, marcando un hito en la historia nacional, al ser la primera vez que este espacio era ocupado por mujeres para llevar a cabo sus manifestaciones y demandas. Las estudiantes de la PUC duraron solo cuatro días dentro del recinto, debido a que rápidamente se firmaron acuerdos con el Rector, entre ellos, establecer siete mesas de trabajo para la creación de un nuevo protocolo de acción de resguardo a las estudiantes, un departamento para atender casos de acoso y abusos, y la instauración de cuotas de género y disidencias en cargos administrativos y académicos (De Fina y Figueroa, 2019).

Se estima que a fines de junio de 2018, estudiantes de más de 30 universidades participaron en manifestaciones que incluyeron marchas, ocupaciones de espacios, performances y actividades artísticas y culturales, poniendo en jaque tanto a las autoridades políticas como a las autoridades de las instituciones educativas, quienes se vieron emplazados a tomar decisiones para combatir las desigualdades sexo genéricas (Reyes y Roque, 2019).

Entre los compromisos formalmente alcanzados por el movimiento feminista estudiantil en las diversas instituciones del país, es posible identificar algunos acuerdos comunes, entre ellos: a) la incorporación y/o correcta aplicación de protocolos contra la violencia de género y acoso sexual; b) la implementación de cursos de género obligatorios y la incorporación de material bibliográfico de autoras

mujeres en las asignaturas; c) la finalización o disminución de contratos de algunos profesores con demandas de acoso; d) la creación de un departamento o unidad de género e identidad compuesto por profesionales que manejen esta área trabajo; e) reglamentos para el beneficio de padres y madres de las universidades que les facilite la vida académica; f) el respeto por el nombre social de los estudiantes y funcionarios transgénicos (De Fina y Figueroa, 2019).

Con el correr del tiempo, la efervescencia de inicios de mayo fue disminuyendo en parte por la falta de una organización centralizada a nivel nacional. Las negociaciones de las estudiantes feministas se efectuaron directamente con las autoridades de sus universidades, generando diferencias de *timing*, ya que mientras algunas universidades negociaban sus resoluciones, otras recién comenzaban sus procesos de movilización (Salas, 2018). Fue así que a finales del mes de agosto, cuatro alumnas de la Universidad de Playa Ancha, la única que continuaba en toma, anunciaron el inicio de una huelga de hambre (Olguín, 2018), la que duró solo dos días pues lograron un acuerdo formal con la Rectoría de la Universidad, poniéndose fin a este ciclo de movilizaciones feministas, mas no a los cambios que el movimiento pretende impulsar, tal como lo expone un comunicado de las estudiantes de Derecho de la Universidad de Chile: “Volvemos a insistir en que el Movimiento Feminista dentro de la Facultad no termina aquí y el llamado es a seguir al pendiente y

luchando por una Educación No Sexista, contra todas las violencias y por una vida digna para todas y todos”<sup>1</sup>.

El movimiento logró poner al feminismo en evidencia y en debate a nivel nacional de manera inédita en Chile, tanto en conversaciones cotidianas como en los medios de comunicación. El ejecutivo por su parte impulsó la llamada “*Agenda Mujer*”, un conjunto de medidas que tenía como foco alcanzar la igualdad de derechos, deberes y oportunidades entre mujeres y hombres. En materia legislativa, entre el 16 de mayo y 12 de junio, se presentaron 3 proyectos para abordar la violencia y discriminación de género en la educación superior, las que se fusionarían posteriormente, dando origen a la Ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior.

### 3.2. SEGUNDO ÁMBITO: VIOLENCIAS DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

#### 3.2.1 EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO ACADÉMICO.

El fenómeno del acoso sexual en universidades ha existido probablemente desde que las mujeres ingresaron a estas instituciones. Sin embargo, principalmente por la acción de los movimientos feministas, ha emergido recientemente como un problema de carácter público, lo que ha impulsado a los medios, las políticas públicas y las instituciones a atender esta situación (U. de Chile, 2019).

---

<sup>1</sup> Comunicado de Estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 8 de julio del 2018. Disponible en: <http://www.adnradio.cl/noticias/nacional/finalizo-la-toma-feminista-de-lafacultad-de-derecho-de-la-universidad-de-chile/20180709/nota/3771907.aspx>.

Para que la legislación evite y disminuya este problema es fundamental conceptualizar que es y que no es acoso sexual (Graham y otros, 2017; Perkins y Warner, 2017). Sin embargo, no existe una definición estándar de lo que es acoso u hostigamiento sexual compartida por toda la comunidad científica, a lo que se suman diversas interpretaciones y legislaciones alrededor del mundo, por lo general influenciadas por el contexto social (Guzmán, 2005). No obstante, si existe consenso en que el fenómeno emerge de la conjunción entre poder, sexualidad y violencia (Bardales y Ortiz, 2012).

En el ámbito internacional el acoso sexual es considerado una expresión de la violencia de género. Así lo señala la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) en su recomendación general N° 19 de 1993, que indica: La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre, y el acoso sexual es una de esas graves manifestaciones<sup>2</sup>. En efecto, como es descrito en esta recomendación, si bien cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, son las mujeres quienes mayoritaria y desproporcionadamente tienen que enfrentar cotidianamente conductas de acoso, en razón de su posición de subordinación (Guzmán, 2005).

Por su parte, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, -Convención Belem do Pará-, ratificada por Chile en 1996, establece que el acoso sexual es una de las formas de violencia contra la mujer que

---

<sup>2</sup> Artículo 2 de la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993.

tiene lugar en la comunidad, que puede ser perpetrado por cualquier persona y que comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.<sup>3</sup>

Por otro lado, el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL entiende por acoso sexual todo avance sexual no deseado, peticiones de favores sexuales, conductas físicas o verbales, o gestos de carácter sexual, o cualquier otro comportamiento de naturaleza sexual que pueda ser razonablemente percibido como ofensivo o humillante por quien se ve afectado (CEPAL, 2016). En esta conceptualización destaca, -además de la naturaleza sexual de la conducta o su relación con el ámbito de la sexualidad, el cuerpo o la intimidad de la persona-, la falta de consentimiento como elemento constitutivo del acoso sexual.

Otras conceptualizaciones del acoso sexual lo entienden como una conducta de naturaleza o connotación sexual, que es indeseada por la persona que la recibe y que tiene consecuencias negativas en dos niveles: el subjetivo, que considera las dimensiones psicológica, emocional y física; y el práctico, que refiere a las condiciones materiales y el rendimiento o desempeño en el trabajo o estudio (Guzmán, 2005; Mesa, 2012).

Como comportamientos de naturaleza o connotación sexual se consideran aquellos que aluden o involucran de manera implícita o explícita a la sexualidad, el cuerpo o la intimidad de una persona. En ocasiones, quien acosa puede considerar que sus comentarios o conductas serán bienvenidas por quien las recibe, sin embargo, al ser

---

<sup>3</sup> Artículo 2 de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer (Convención Belém Do Pará).

no consentidas, constituyen para la persona afectada una invasión a su intimidad, restringen su libertad de decisión y atentan contra su dignidad como persona (Guzmán, 2005).

En cuanto a la ocurrencia de acoso sexual en el ámbito de la educación superior, los primeros estudios centrados en evaluar estas situaciones en ese espacio, se remontan a la década de los ochenta, en el contexto americano e identificaron que entre el 24% y el 30% de las estudiantes recibían atención sexual no deseada o insinuaciones por parte de sus profesores (Benson; Reilly y otros, en Alonso y otros 2021). Tres décadas después, las investigaciones evidencian el incremento de acoso sexual sufrido por las estudiantes universitarias, alcanzando prevalencias del 30% hasta el 57.7%. Estudios cualitativos disponibles en el contexto internacional apuntan a que las mujeres sienten que a nadie le importa que el acoso sexual se produzca en el entorno universitario (Alonso y otros, 2021). Esta es una realidad que se relaciona con la escasa confianza en los procedimientos puestos en marcha por las instituciones académicas en materia de acoso sexual que han indicado algunas de las víctimas (Bull y otros, 2018, en Alonso y otros 2021).

En Chile, la Dirección de Igualdad de Género de la Universidad de Chile, desde el año 2013 realiza investigaciones sobre esta materia, con el objeto de dimensionar y caracterizar el acoso sexual en el ámbito universitario. En la presentación de resultados del año 2019, se dio cuenta que las afectadas por acoso son mayoritariamente mujeres, principalmente alumnas, seguidas por el estamento de funcionarias y posteriormente el estamento académico, identificándose también que los agresores son hombres, académicos o estudiantes. Además, el 26% de los

entrevistados señaló que ha conocido situaciones de acoso sexual en la universidad y un 14,7% lo ha sufrido directamente (Universidad de Chile, 2019).

Respecto a las manifestaciones del acoso sexual en los ambientes académicos, se distinguen dos tipos definidos por la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre víctima y victimario (Guzmán, 2005; Ekore, 2012; Bardales y Ortiz, 2012). El primer tipo se denomina *acoso por chantaje o "quid pro quo"*, y ocurre en una relación de poder vertical, ya sea en el ámbito laboral como en el académico. En este tipo de acoso, quien ostenta el cargo o la jerarquía superior tiene el poder para influir en las condiciones de empleo o educativas de la otra persona, ofrecer algo a cambio de un favor sexual o de provocar un perjuicio ante el rechazo. El segundo tipo se denomina *acoso por intimidación*, y refiere a aquellos hechos que ocurren entre dos personas que no sostienen un vínculo jerárquico laboral o educativo, como ocurre entre compañeros de trabajo o de estudio. Dado que en el contexto universitario se conjugan vínculos, habituales u ocasionales, entre estudiantes, funcionarios/as y académicos/as, es posible reconocer relaciones jerárquicas y horizontales, por lo que el acoso sexual puede ocurrir en ambas formas, de intimidación y de chantaje, incluyendo conductas no verbales, verbales, digitales y físicas.

En cuanto a las consecuencias que provoca el acoso sexual, estas son múltiples. A nivel individual afecta a las víctimas directas, provocando efectos físicos y psicológicos de gran importancia que comprometen su derecho a la educación o al trabajo, y también tensionan a la institución en su conjunto, configurando un clima intimidante, incómodo e inseguro tanto para las víctimas como para toda comunidad (MINEDUC, 2016).

**Cuadro 3-1. Manifestaciones del acoso sexual en ambientes académicos.**

Verbales	No verbales	Amenazas u ofrecimientos	Físicas.	Digitales
Comentarios, palabras o chistes sexuales humillantes, hostiles u ofensivos	Gestos de carácter sexual dirigidos a la víctima	Proposiciones sexuales.	Acercamiento, persecuciones.	Difusión de rumores de carácter sexual sobre la víctima.
Discusión de actividades sexuales.	Insinuaciones sexuales y/o miradas persistentes u sugestivas de carácter sexual.	Exigencia de favores sexuales con consecuencias en el desarrollo académico o laboral.	Contacto físico innecesario (roces, besos, apretones, tocaciones y otros)	Amenaza o acción de difundir fotografías o videos de la víctima sin ropa o en situaciones comprometedoras
	Sonidos, silbidos, suspiros	Proposiciones o promesas de beneficios a cambio de favores sexuales.	Realización de gestos obscenos.	Exhibición de pornografía.
		Amenaza de perjuicios si no se acepta propuesta sexual.		Envío de correos o mensajes electrónicos con chistes, fotografías u otros de contenido sexual.

Elaboración propia en base al estudio Acoso en el Campus, U. de Chile, 2019.

### 3.2.2. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

En la academia todavía no se alcanza una participación equitativa entre mujeres y hombres según lo confirman las evidencias de distintos países (Buquet, 2016; Burin, 2008; Guil, 2016). En tal sentido, Oliver (2011) ha concluido que la Universidad sigue siendo de dominio predominantemente masculino en las que se producen distintas formas de misoginia y de discriminación que afecta a las estudiantes y a las mujeres académicas. A su vez, las diferentes formas de violencia se convierten en barreras que tienen impacto negativo.

En esta línea, Baeza y Lamadrid (2019), recopilan una síntesis de la evidencia internacional al respecto, y mencionan a Sandra Acker (1995), quien analizó la

educación superior y las barreras que afectan a las mujeres en la academia, siendo éstas las demandas conflictivas de la familia y carrera, la relativa indefensión de las minorías y el dominio que ejercen los hombres sobre el conocimiento y la práctica. Mencionan también a Ledwith y Manfredi (2000) quienes observaron que las académicas en Reino Unido identificaban obstáculos de género para el desarrollo de sus carreras, pero la sensibilización con estas problemáticas no se desplegaba lo suficiente para generar iniciativas o proyectos de acción afirmativa para ellas en las distintas disciplinas. Por su parte, Acker y Dillabough (2007), analizaron las experiencias de académicas en Canadá durante tres décadas, observando que aun cuando aumentaba su número, incluso en cargos titulares, existían continuidades históricas como la inseguridad laboral mediante contratos parciales, un reconocimiento limitado a su trabajo (en términos de prestigio y salarios), además de una conflictuada conciliación cuando asumen roles de maternidad y de cuidado. En España, diversas autoras han coincidido en la pérdida de mujeres en las categorías superiores de la academia, y en que las desigualdades se observan inclusive en las primeras etapas de la carrera (Guil, 2016; Pastor y otros 2017). A la base de esta situación, se encuentra la división sexual del trabajo que afecta el uso de los tiempos y el desarrollo laboral. En efecto, el problema que suscita la conciliación es que son las mujeres las que común y principalmente asumen las responsabilidades domésticas y de cuidado de los miembros de la familia (Montes, 2017 en Baeza y Lamadrid, 2019). Este modelo se reproduce incluso en parejas en las que ambos pertenecen del estamento académico y donde se esperaría mayor equidad en la distribución de estas actividades. Al respecto, se ha concluido que “las mujeres no quieren dejar de progresar en la carrera académica, sin embargo, tratan

de lograrlo desde situaciones de partida y condiciones muy diferentes a sus compañeros varones” (Montes, 2017 en Baeza y Lamadrid, 2019).

Un ejemplo de esta disparidad de género en las condiciones de trabajo se ha puesto de manifiesto durante la pandemia, en la que se registró una disminución en la proporción de mujeres autoras de publicaciones académicas. Esto podría reflejar un efecto directo de cómo las políticas de cuarentena y aislamiento afectaron a las mujeres en particular debido, en parte, a sus mayores responsabilidades de cuidado hacia dentro del hogar (Loder, 2020)

En Chile, una de las investigaciones pioneras fue liderada por Paulina Berríos (2005) acerca del sistema de prestigio en las universidades chilenas. La autora tensiona las consecuencias de la incorporación de las mujeres en la educación superior, revelando el bajo número de proyectos de investigación liderados por ellas (25%), tanto aquellos que se presentaban, como los que se adjudicaban el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT). Las mujeres, al no lograr adjudicarse proyectos de investigación, pierden ingresos y prestigio dentro de las universidades. La autora también advierte la subrepresentación de las mujeres en los programas más avanzados de investigación, gestión y en los gobiernos universitarios, aun cuando la cifra de académicas con jornada completa se mantenía estable en los últimos 10 años (30%). Desde un enfoque cuantitativo, y mediante la revisión de informes de organismos nacionales e internacionales, Berríos (2007) revela una pérdida de mujeres en el sistema conforme se avanza hacia cargos más altos de la trayectoria de investigación.

Desde este mismo enfoque, Gaete (2015) tematizó la participación de las mujeres en puestos de alta dirección en instituciones de educación superior, concluyendo

que la carrera de las mujeres se ve estancada en un nivel jerárquico medio o bajo, lejos de la toma de decisiones más importantes. Un ejemplo de ello es que, a la fecha de la presente investigación, cuatro mujeres ocupan el cargo de rectora de las treinta instituciones pertenecientes al Consejo de Rectores<sup>4</sup>.

Ríos y otros (2017) problematizaron la construcción del género en la organización del trabajo académico en Chile. A partir de una muestra intencionada de académicas con vasta trayectoria y con experiencia en temáticas de género en universidades de la capital y de regiones, acuñaron el término “tráfico de académicas” para ilustrar esta fuerza de trabajo femenino y nómada en contextos de empleo flexibles y con precariedad. Aquí las mujeres se ven sobrecargadas de trabajo administrativo y docente con menor reconocimiento. Coincidiendo con la literatura revisada, estas prácticas cotidianas “crean marcas de género que lo reinscriben y reorganizan binariamente” implicando desventajas para el desarrollo de la carrera académica (Ríos y otros, 2017).

En la misma línea, Undurraga y Simbürger (2018) en un estudio en 10 universidades de todo el país dan cuenta que, aun existiendo interés de las académicas y de las autoridades, en la mayoría no existe un reconocimiento institucional hacia las temáticas de género. En efecto, con dos excepciones, -la Universidad de Chile y la Universidad de Valparaíso, ambas estatales-, a la fecha de ese estudio, las universidades chilenas no contaban con oficinas de género ni desarrollaban políticas institucionales en torno al tema. Las autoras sostienen que para avanzar en cambios

---

<sup>4</sup> Son: Elisa Araya, Rectora de la U. Metropolitana de Ciencias de la Educación; Marisol Durán, Rectora de la U. Tecnológica Metropolitana; Natacha Pino, Rectora de la U. de Aysén y a partir de junio 2022, Rosa Devés, Rectora de la U. de Chile.

estructurales, tanto en los organigramas universitarios como en las relaciones laborales y personales, es necesario abordar también la dimensión epistémica, vale decir, la integración del género como categoría en la dimensión principal de la universidad como productora de conocimiento, en la docencia y en la investigación.

### 3.3. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL PREVIOS A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY 21369 SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

Previo a la dictación de la ley objeto de este estudio, ya existían algunas normas que regulaban el acoso sexual y la violencia de género en otros ámbitos además de algunas referencias a este problema en la normativa educacional.

Tradicionalmente, el acoso sexual fue abordado explícitamente sólo en el ámbito laboral, mediante la Ley N° 20.005 del año 2005 que tipifica y sanciona el acoso laboral. Fuera de ese ámbito, no existía regulación en resguardo de las víctimas, encontrándose tipificados solo los comportamientos más graves que configuran delitos como el abuso sexual o la violación en el Código Penal.

En el ámbito laboral se definió al acoso sexual como aquella conducta en la que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenazan o perjudican la situación laboral o las oportunidades en el empleo. La misma disposición señala que se trata de una conducta contraria a la dignidad de la persona<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Artículo 2 del Código del Trabajo.

Del mismo modo la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que regula las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, establece en su artículo 84 letra 1), la prohibición de "realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de ese tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2° de la ley que establece medidas contra la discriminación"<sup>6</sup>. Idéntica disposición se encuentra en el artículo 82 letra l) de la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

En contextos educativos, si bien antes de la Ley N° 21.369 no existía una referencia expresa al acoso sexual, los principios generales de la educación contienen normas que resguardan la no discriminación de los estudiantes. En estos principios, se establece que la educación es un proceso que "se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos"<sup>7</sup>, y que los estudiantes tienen "derecho a no ser discriminados arbitrariamente, a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos"<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Ley 20.609 establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio)

<sup>7</sup> Artículo 2 ley 20.370 General de Educación.

<sup>8</sup> Artículo 10 ley 20370 General de Educación.

En el campo de las instituciones de Educación Superior, a partir de la Ley N.º 21.091 de 2018 sobre Educación Superior, se introduce un nuevo estatuto legal que contiene menciones al problema del acoso sexual. En específico, el artículo 2º letra i) de esta ley establece como principio el respeto y promoción de los derechos humanos, y señala que “el respeto y promoción por los derechos humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.”

Esta norma debe leerse en consonancia con las disposiciones de la Ley N° 21.094 de 2018 sobre Universidades Estatales, cuyo artículo 49 incluye dentro de los actos atentatorios contra la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria, el acoso sexual. Estos actos pueden ser cometidos por personal académico y no académico de las universidades del Estado, y se trata de prohibiciones de conductas prohibidas que también pueden dirigirse a los estudiantes y a toda persona vinculada de cualquier forma con las actividades de la respectiva institución. Esta norma otorga además, a las víctimas y personas afectadas, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

De las normas citadas se puede concluir que, antes de la entrada en vigencia de la Ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior, la regulación de la materia contaba con las siguientes características: a) existían referencias al acoso sexual, sin embargo, no había una definición del mismo; b) en el caso de las universidades estatales, como responsable de las conductas de acoso sexual y otras de discriminaciones reprobables, solo se consideraba a los funcionarios académicos y no académicos; c) dado el ámbito de aplicación de la ley N.º 21.094 de universidades estatales, solamente quedan comprendidas ese tipo de instituciones de educación superior, sin contemplar a las Universidades Privadas, Institutos Profesionales y los Centros de Formación Técnica.

#### 4. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.

##### 4.1. OBJETIVO GENERAL.

Analizar la Ley 21.369 del año 2021 sobre de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior en Chile para comprender su origen, discusión, alcances y las percepciones que las comunidades académicas de las instituciones de educación superior tienen respecto de ella.

##### 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

4.2.1. Describir la tramitación legislativa de la Ley 21.369 del año 2021 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior de Chile.

4.2.2. Comprender<sup>9</sup> los alcances de la Ley 21.369 del año 2021 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en las instituciones de educación superior del país.

4.2.3. Exponer las percepciones de las comunidades académicas acerca de los alcances y desafíos para el cumplimiento de los fines de la Ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior.

## 5. METODOLOGÍA.

Tanto para el primer como segundo objetivo específicos la técnica de recolección de datos es documental, cuya muestra está compuesta por los siguientes documentos: moción parlamentaria de fecha 16-05-2018, boletín N° 11.750-04; moción parlamentaria de fecha 12-06-2018, boletín N° 11.797-0; moción parlamentaria de fecha 3-07-2018, boletín N° 11.845-04; Historia de la ley del Boletín 11750-04, extraída desde la página web de la Biblioteca del Congreso Nacional; el texto de Ley N° 21.369 de fecha 15 de septiembre de 2021, sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior, y las sesiones del Senado de discusión de la ley N° 21.369, recogidas desde TV SENADO. Por su parte, el análisis de la información se llevó a cabo a través de la metodología del análisis documental. En tanto, para exponer las percepciones y los desafíos que advierten las comunidades académicas, correspondientes al tercer objetivo específico, se utilizó una metodología cualitativa la que permitió conocer las opiniones de actores de los

---

<sup>9</sup> se asume la concepción de David Perkins (1986, 1999, 2014): capacidad para usar el conocimiento de manera flexible, para pensar y actuar en distintas situaciones y contextos que demandan procesos cognitivos de alto nivel.

tres estamentos de las comunidades académicas de la educación superior. La metodología es pertinente porque permite profundizar en la dimensión subjetiva y en los sentidos mentados de los actores (Canales, 2006); y porque favorece la generación de información desde las propias narrativas o discursos de las personas (Valles, 2014).

En relación a los criterios metodológicos, se utilizan los propios de una investigación cualitativa. Por ello, se elaboró una muestra no probabilística, homogénea y por conveniencia de participantes representantes de los tres estamentos de las comunidades académicas de instituciones de educación que cuentan con Dirección u Oficina de Género con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley. Tres de ellas corresponden a universidades estatales, y una a universidad privada. Asimismo, 5 de ellas tienen su domicilio en la región Metropolitana y una de ellas en la región de Bio Bio.

Para la elaboración de la muestra se definieron ciertos criterios a fin de que las subjetividades de la muestra puedan proporcionar datos ricos para el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Además de la representatividad de todos los estamentos, -estudiantil, funcionario y académico-, en el caso de las funcionarias/os, se intenciona que éstos presten servicios ya sea en sus direcciones de género o bien cuenten con experiencia en la realización de investigaciones o sumarios internos sobre violencia de género en su comunidad. En el caso de los estudiantes se intenciona su pertenencia a alguna organización estudiantil.

Participaron en el estudio 6 representantes de las comunidades académicas: tres representantes del estamento administrativo, dos del estamento estudiantil y una del

estamento académico. Respecto a la técnica de generación de información, se utilizó la entrevista semiestructurada. Para ello se elaboró una pauta de entrevista organizada con preguntas de introducción, de percepción y de confrontación, destinadas a conocer las percepciones de los entrevistados en 4 aspectos: a) aportes, -o no-, de la ley a las políticas de género en la comunidad académica. b) expectativas de implementación de la ley en cada comunidad. c) aspectos criticables o mejorables en la ley; y d) desafíos para las comunidades académicas. Las entrevistas se realizaron de forma telemática (google meet), tuvieron una duración de 35 a 50 minutos, fueron grabadas y transcritas en su totalidad. Para su aplicación consideró los protocolos de ética y confidencialidad de la Universidad del Desarrollo.

**Cuadro 5-1. Caracterización de las/los/les<sup>10</sup> participantes.**

Tipo de Institución	Estamento	Participación en la comunidad académica.	Género
Universidad estatal	Administrativo	Directora de Género.	Femenino
Universidad estatal	Administrativo	Funcionario, Dirección de Género	Masculino
Universidad estatal	Administrativo	Fiscalía, Unidad Especializada de Investigación	Femenino
Universidad estatal	Estudiantil	Presidente de Facultad	No binario
Universidad privada	Académico	Integrante Consejo de Género.	Femenino
Universidad privada.	Estudiantil	Presidenta Federación de Estudiantes.	Femenino.

Fuente: Elaboración propia, 2022.

## 6. RESULTADOS.

### 6.1. PRIMERA PARTE: DEBATE LEGISLATIVO DEL PROYECTO DE LEY QUE SANCIONA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

<sup>10</sup> Se utiliza intencionalmente la expresión “le”, para visibilizar a participante no identificado con el género femenino ni masculino.

El objetivo de este capítulo es describir la discusión pública en torno a la tramitación de la Ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior. La descripción será orientada especialmente a las actuaciones de los actores legislativos, sin perjuicio de que en éste participan diversos representantes del ámbito de la educación superior, autoridades de gobierno y de la sociedad civil.

Una de las representantes de estas organizaciones es la Red de Investigadoras, organización promotora del proyecto y presente durante toda la tramitación legislativa. En palabras de una de las autoras del proyecto, *“Esta iniciativa nació desde la sociedad civil y fue enriquecida en su trámite legislativo”*<sup>11</sup>. En el mismo sentido, en múltiples ocasiones durante todo debate, fue reconocida la labor de promoción de la sociedad civil para la concreción del proyecto en ley. A modo de ejemplo, se señaló a este respecto: *“Yo quiero felicitar, así como lo han hecho varios acá, a la Red de Investigadoras. En ellas simbolizo a todas las organizaciones que están detrás de esta iniciativa”*.<sup>12</sup>

En la primera sección se explica el ciclo del proyecto en el Congreso Nacional y en la segunda describe el debate en cada instancia de tramitación, primer, segundo y tercer trámite constitucional, se identifican los nudos críticos en el debate y los cambios que experimentó la propuesta de ley.

---

<sup>11</sup> Senadora Ordenes. Senado. Sesión 63. Legislatura 369, de fecha 5 de agosto de 2021.

<sup>12</sup> Senadora Goic. Senado 63. Legislatura 369, de fecha 5 de agosto de 2021.

### 6.1.1. TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE LEY EN EL CONGRESO NACIONAL.

La ley comenzó su tramitación en el Senado a través del ingreso de 3 mociones con fechas 16 de mayo de 2018 (boletín N° 11.750-04), 12 de junio de 2018 (boletín N° 11.797-04), y 20 de junio de 2018 (boletín N° 11.845-04). Por tener objetivos similares, estas mociones fueron refundidas a petición de la Comisión de Educación y Cultura del Senado, en donde se encontraban radicados tras su ingreso. En esta comisión se emitieron dos informes los cuales dieron cuenta de la discusión general y la particular respectivamente. En tanto, en la discusión y votación en Sala en el Senado, el proyecto fue aprobado en general por 38 votos a favor<sup>13</sup>, sin votos en contra y sin abstenciones; no obstante, en la discusión y votación en particular de la Sala fue objeto de varias indicaciones<sup>14</sup>, todas rechazadas.

Iniciado el segundo trámite constitucional, el proyecto fue despachado a la Comisión de Educación de la Cámara de Diputados para su tramitación e informe, la que destinó dos sesiones para conocerlo y recibir opiniones<sup>15</sup>. Con posterioridad, la Comisión de Mujeres y Equidad de Género presidida por la diputada Camila Vallejo, habiendo tomado conocimiento que el proyecto estaba radicado en la Comisión de Educación sin experimentar mayor avance, acordó solicitar su remisión<sup>16</sup> con el objeto de proceder a su tramitación e informe, por estimar que la materia del proyecto correspondía plenamente al ámbito de su competencia. De esta manera,

---

<sup>13</sup> Votaron las señoras Allende, Aravena, Ebensperger, Goic, Muñoz, Órdenes, Provoste, Rincón, Van Ryselberghe y Von Baer, y los señores Allamand, Bianchi, Castro, Chahuán, Coloma, De Urresti, Durana, Elizalde, Galilea, García, García-Huidobro, Girardi, Guillier, Harboe, Insulza, Kast, Lagos, Latorre, Letelier, Montes, Ossandón, Pérez Varela, Pizarro, Prohens, Pugh, Quintana, Quinteros y Sandoval

<sup>14</sup> Sesión 42ª / 367 de fecha 20 de agosto de 2019.

<sup>15</sup> Sesión 105ª de fecha 3 de septiembre de 2019, y sesión 143ª de fecha 10 de marzo de 2020.

<sup>16</sup> Sesión 64ª de fecha 22 de julio de 2020

la Sala de la Cámara de Diputados acordó remitir el proyecto<sup>17</sup> de ley hacia la Comisión de Mujeres y Equidad de Género, la que emitió su primer informe después de haber destinado nueve sesiones para su tramitación.

Fue durante la tramitación en esta comisión que el proyecto adquirió gran parte de las regulaciones que serían finalmente aprobadas, particularmente lo referido a las obligaciones de prevención del acoso sexual y violencia de género y a la obligación de contar con acciones de reparación para las víctimas y comunidad. Asimismo, en virtud del principio de autonomía universitaria, durante esta etapa se definió que a través de la ley se establecerían contenidos mínimos en las políticas de género, con miras a que cada institución las desarrolle de acuerdo a sus propios proyectos educativos. Entre las modificaciones incorporadas por esta comisión están la precisión del objetivo de la ley, el reconocimiento del derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, los deberes de las instituciones de educación superior en cuanto a la adopción de medidas conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género; y la determinación de las conductas que constituyen acoso sexual.

Posteriormente, en el debate en Sala de la Cámara de Diputados, el proyecto de ley fue aprobado en general con el voto afirmativo de 115 diputadas y diputados, ninguno en contra y 1 abstención. Al mismo tiempo, se presentaron una serie de indicaciones al texto, lo que originó su reenvío a la Comisión de Mujeres y Equidad

---

<sup>17</sup> Sesión 48ª/368 de fecha 23 de julio de 2020.

de Género para que emitiera un segundo informe de acuerdo a lo previsto en el Reglamento de la Corporación de la Cámara de Diputados<sup>18</sup>.

Nuevamente en la Comisión de Mujeres y Equidad de Género, la unanimidad de las diputadas presentes en la sesión en que se llevó a cabo la discusión de estas indicaciones<sup>19</sup>, acordaron someterlas a una votación conjunta, ya que se consideró que dichas indicaciones representaban un retroceso al estudio y discusión del proyecto por cuanto buscaban sustituir la expresión “de género” por “arbitraria” en todo el articulado, y en general eliminar o flexibilizar requisitos y sanciones consideradas esenciales para la efectividad de la ley. Sometidas a votación dichas indicaciones, éstas fueron rechazadas por la mayoría de las parlamentarias presentes en la comisión, de modo que el proyecto volvió a la Sala de la Cámara de Diputados para ser debatido y deliberado en particular, en los mismos términos de

---

<sup>18</sup> Artículo 305 del Reglamento de la Corporación de la Cámara de Diputados

<sup>19</sup> Sesión N° 88, celebrada el 6 de enero de 2021.

la presentación anterior, siendo aprobado en esa ocasión por 113 votos<sup>20</sup>, y 3 abstenciones<sup>21</sup>.

En tercer trámite constitucional, el proyecto enmendado por la Cámara de Diputados fue discutido en particular en la Comisión de Educación y Cultura del Senado, en dónde fueron aprobadas todas las enmiendas realizadas por la Cámara por la unanimidad de sus integrantes presentes<sup>22</sup>. Del mismo modo ocurrió en la discusión en Sala del Senado, en donde se priorizó la necesidad de avanzar en la temática por sobre otras consideraciones, razón por la que se aprueban todas las enmiendas introducidas con 26 votos a favor<sup>23</sup>, 1<sup>24</sup> en contra y 4 abstenciones<sup>25</sup>, quedando en condiciones para ser despachado al Ejecutivo para su promulgación, la que se

---

<sup>20</sup> Votaron por aprobar el proyecto, los diputados y diputadas: Jorge Alessandri, Iván Flores; Carolina Marzán; Camila Rojas; René Alinco; Tomas Fuentes; Manuel Matta; Leónidas Romero Sebastián Álvarez; Gonzalo Fuenzalida, Cosme Mellado; Patricio Rosas; Jenny Álvarez; Ramón Galleguillos; Miguel Mellado; Gastón Saavedra; Gabriel Ascencio; René García, Vlado Mirosevic; Jorge Sabag; Pepe Auth; Renato Garín; Claudia Mix; René Saffirio; Felix González; Andrés Molina; Raúl Saldívar; Boris Barrera; Rodrigo González; Cristhian Moreira; Juan Santana; Bernardo Berger; Hugo Gutiérrez; Jaime Mulet; Marisela Santibáñez; Sergio Bobadilla; Marcela Hernando; Francesca Muñoz; Marcelo Schilling; Gabriel Boric; Tomás Hirsch; Jaime Naranjo; Gabriel Silber; Jorge Brito; Diego Ibáñez; Nicolás Noman, Guillermo Teillier; Karol Cariola; Marcos Ilabaca; Iván Norambuena; Jaime Tohá; Loreto Carvajal; Giorgio Jackson; Emilia Nuyado; Sebastián Torrealba; Natalia Castillo; Carlos Jarpa; Erika Olivera; Víctor Torres; Jose Miguel Castro; Pamela Jiles; Maite Orsini; Renzo Trisotti; Juan Luis Castro; Tucapel Jiménez; Jose Miguel Ortiz; Hellman Troncoso Hellman; Daniella Cicardini; Harry Jürgensen; Ximena Ossandón; Francisco Undurraga, Sofía Cid; Pablo Kast; Luis Pardo; Cristobal Urruticoechea; Juan Antonio Coloma Álamos; Sebastián Keitel; Andrea Parra; Camila Vallejo; Miguel Crispi; Issa Kort; José Pérez; Esteban Velásquez; Luciano Cruz-Coke; Carlos Kuschel; Leopoldo Pérez; Mario Venegas; Nora Cuevas; Amaro Labra; Joann Pérez; Daniel Verdessi; Catalina Del Real; Joaquin Lavín; Catalina Pérez; Pablo Vidal; Marcelo Díaz; Raul Leiva; Pablo Prieto; Gastón Von Mühlenbrock; Jorge Durán; Andrés Longton; Guillermo Ramírez; Matías Walker; Eduardo Durán; Pablo Lorenzini; Jorge Rathgeb; Gonzalo Winter; Francisco Eguiguren; Karin Luck; Rolando Rentería; Gael Yeomans; Maya Fernández

<sup>21</sup> Diputados Juan Fuenzalida, Patricio Melero y Osvaldo Urrutia.

<sup>22</sup> Senadora Provoste, y senadores García Ruminot, Montes y Quintana

<sup>23</sup> Senadoras Allende, Aravena, Carvajal, Goic, Muñoz, Órdenes, Provoste y Rincón y Senadores Bianchi, Chahuán, Elizalde, Galilea, García, Girardi, Insulza, Kast, Lagos, Latorre, Letelier, Montes, Navarro, Pizarro, Prohens, Quinteros, Sandoval y Soria.

<sup>24</sup> Señor Pugh.

<sup>25</sup> Senadora Ebensperger y Senadores Alvarado, Coloma y Durana.

produjo el 30 de agosto de 2021, siendo publicado en el Diario Oficial el 15 de septiembre del mismo año.

**Cuadro 6-1- Cronograma del proceso legislativo de la ley.**

Primer constitucional (Senado)				Segundo trámite constitucional (Cámara de Diputados)			Tercer trámite constitucional (Senado)	Publicación.	
Mayo 2018	Junio 2018	Julio 2018	Enero 2019	Julio 2019	Agosto 2019	Diciembre 2020	Enero 2021	Agosto 2021	Septiembre 2021
Presentación primer proyecto de ley.	Presentación segundo proyecto de ley	Presentación Tercer proyecto de ley	Primer informe Comisión de Educación y Cultura  Se aprueba en general en Sala.	Segundo informe Comisión de Educación y Cultura	Se aprueba en particular en proyecto  Ingresa la Cámara de Diputados/as.	Informe Comisión de Mujeres y Equidad de Género  Se aprueba en general en Sala	Segundo informe de Comisión de Mujeres y Equidad de Género  Se aprueba en particular en Sala  Vuelve a la Cámara de Origen.	Informe de Comisión de Educación y Cultura  Se aprueba en Sala.  Se oficia al Ejecutivo para su promulgación	Publicación en el Diario Oficial.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Historia de la Ley 21.369/2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021).

## 6.1.2. DEBATE Y TRAMITACIÓN EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL.

### 6.1.2.1. INICIO DE LA TRAMITACIÓN Y DEBATE.

Como se mencionó en la primera parte de este capítulo, el proyecto de ley tiene su origen en 3 mociones presentadas en el Senado. Éstas son el proyecto de ley iniciado en moción de las Senadoras Órdenes, Allende, Provoste, Von Baer y Senador Montes, sobre acoso sexual en el ámbito académico. Boletín N° 11.750-04; el proyecto de ley iniciado en moción de los Senadores Letelier, Lagos y Pizarro, que sanciona el acoso sexual en escenarios educativos. Boletín N° 11.797-04; y el proyecto de ley iniciado en moción del Senador señor Lagos, sobre prevención de la violencia de género y respeto de la diversidad sexual en establecimientos educacionales. Boletín N° 11.845-04.

En cuanto a los antecedentes de los proyectos, tanto el proyecto del Boletín 11794-04 como el del Boletín 11.845-04, refieren a la ola feminista o el mayo feminista de 2018, como antecedente directo para legislar y regular el acoso sexual. Al respecto, el proyecto del Boletín 11794-04 indica *“el mayo feminista en nuestro país, ha puesto en primera línea una serie de demandas que por muchos años fueron invisibilizadas, esta incipiente manifestación de las mujeres chilenas ha dejado al descubierto las distintas vulneraciones que las mujeres sufren día a día en distintos ámbitos, pero es en el ámbito educacional donde las denuncias por acoso o abuso lamentablemente han develado una cruda verdad”*. Por su parte, el proyecto del Boletín 11.845-04 indica: *“La sociedad chilena durante el denominado “Mayo Feminista” de la mano de tomas de las Universidades de Chile, han evidenciado que las necesidades en torno a la prevención de la violencia de género en contexto estudiantil, son mucho más amplias y requieren de medidas concretas.*

Por su parte, si bien el proyecto del Boletín 11.750-04, no hace referencia expresa en su texto a las movilizaciones feminista del 2018, ello fue explicitado con frecuencia durante el debate. A modo de ejemplo, una de sus autoras señaló durante la discusión: *“este proyecto es parte de la agenda de género que se levantó, en gran medida, gracias a la gran ola feminista”*<sup>26</sup>

En cuanto a las similitudes, los tres proyectos declaran tener como fundamento la dignidad de la persona humana, la igualdad y la no discriminación y coinciden en la necesidad de erradicar en todos los ámbitos de la sociedad, en particular en el académico, conductas intolerables que aún se encuentran naturalizadas y

---

<sup>26</sup> Senadora Allende en Sesión 42° Legislatura 367 de fecha 20 de agosto de 2019.

estereotipadas. Asimismo, enfatizan que el acoso sexual es una conducta que constituye una vulneración al derecho a la igualdad y al derecho a la no discriminación, los que se encuentran garantizados tanto en la Constitución Política como en múltiples tratados internacionales

A continuación, un resumen comparativo con las principales normas incluidas en cada proyecto de ley:

**Cuadro 6-2. Principales normas contenidas en las mociones presentadas para regular el acoso sexual en el ambiente académico.**

	<b>MOCIÓN 1</b> Boletín N° 11.750-04.	<b>MOCIÓN 2</b> Boletín N° 11.797-04.	<b>MOCIÓN 3</b> Boletín N° 11.845-04.
<b>Fundamentos del Proyecto</b>	La libertad y dignidad de la persona humana, y el principio de igualdad y no discriminación, particularmente para quien sufre acoso sexual.	La dignidad humana y el principio de no discriminación establecido en la Constitución y las leyes.	La dignidad, igualdad y el principio de no discriminación contemplados en la Constitución Política de la República.
<b>Sujeto obligado</b>	Instituciones de educación, de todos los niveles formativos.	Universidades, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales de educación superior.	Establecimientos educacionales de enseñanza media, universitaria y técnico profesional que reciba aportes del Estado.
<b>Objeto de la norma</b>	Eradicar el acoso sexual y toda forma de violencia contra las mujeres, promover el buen trato y relaciones igualitarias de género.	Regular el acoso sexual en escenarios educativos	Regular la violencia de género y el respeto a la diversidad sexual en el contexto educativo.
<b>Concepto de acoso sexual</b>	Comportamiento no consentido de connotación sexual que provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, sea que se trate de conductas aisladas, sea que se trate de conductas reiteradas o habituales.	Toda insinuación de carácter sexual o física que avalada en una posición de poder o superioridad tenga como objetivo el otorgamiento de favores de índole sexual, provocando en la víctima una intimidación o inhibición en su actuar, se trate de conductas aisladas o repetitivas en el tiempo.	Toda conducta cuya finalidad sea obtener un favor de carácter sexual, avalada en la posición de poder o superioridad física o jerárquica del abusador, provocando la intimidación de la víctima.

<b>Principales obligaciones para los establecimientos y/o instituciones de educación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con un modelo de prevención y de sanción de acoso sexual en el ámbito académico.</li> <li>- Implementar mecanismos de apoyo psicológico, médico y jurídico de la víctima.</li> <li>- Realizar actividades de perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal docente, administrativo, estudiantes y funcionarios/as.</li> <li>- Revisar y evaluar la pertinencia y funcionamiento del modelo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con un protocolo que en su génesis cuente con la participación de todos los estamentos.</li> <li>- Realizar de jornadas participativas, semestrales, de reflexión y análisis de políticas educativas en pro de prevenir el acoso sexual en el ámbito educativo.</li> <li>- Otorgar apoyo jurídico a la víctima de situaciones de abuso sexual contempladas en el Código Penal.</li> </ul>	<p>Contar con un protocolo sobre diversidad y violencia de género, a través del cual se establezcan normas que prevengan dichas situaciones, y además, sancionen situaciones de violencia de género y discriminación.</p>
<b>Sanción por no cumplimiento para las IES</b>	<p>La no acreditación institucional de la Ley N° 20.129 que establece un sistema nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.</p>	<p>Se condicionan los beneficios estatales o cualquier reconocimiento otorgado por el Estado al cumplimiento de la ley.</p>	<p>No establece sanción.</p>

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Historia de la Ley 21.369/2021 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021).

#### 6.1.2.2. DEBIDO PROCESO EN MATERIA DE INVESTIGACIÓN:

Durante el debate legislativo en esta etapa se discutió la necesidad o conveniencia de incorporar en forma expresa, algunos elementos del debido proceso a la investigación de los hechos a fin de garantizar el derecho de los involucrados, tal es el caso del Acceso al Expediente de Investigación.

Se estimó que no era apropiada la publicidad del expediente durante toda la investigación puesto que el denunciado podría tomar conocimiento de las diligencias y de los hechos investigados, lo que podría resultar un elemento desincentivador para realizar denuncias<sup>27</sup>. En el mismo sentido, el MINEDUC expuso que en algunas situaciones el denunciado es una persona de alta influencia dentro de la institución de educación superior, por ello, si esa persona tiene acceso al expediente desde la

<sup>27</sup> Intervención de la Senadora Von Baer

denuncia y durante todo el período previo a la formulación de cargos<sup>28</sup>, existiría el riesgo de incidencia de su parte en la presentación de pruebas y diligencias investigativas dirigidas a resolver si se hará o no una formulación de cargos. Por el contrario, continuó el MINEDUC, el acceso al expediente desde la formulación de cargos sería una forma de equilibrar la honra del eventual victimario y la de víctima para hacer efectivos sus derechos. Lo anterior fue refrendado por algunos senadores, quienes expresaron que la publicidad del expediente de investigación desde la formulación de cargos protege el derecho de la víctima como también el derecho a la honra del denunciado. Del mismo modo, desde la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, se señaló que esta norma resguardaría el que la investigación pueda realizarse de manera correcta y sin interferencias de las personas que eventualmente puedan resultar involucradas.

La opinión contraria a establecer el acceso al expediente desde la formulación de cargos, sostuvo que limitar al derecho para conocer el expediente es “un retroceso en materias del Debido Proceso, considerando las reformas introducidas por el nuevo Sistema Procesal Penal”<sup>29</sup>. En el mismo sentido, se sostuvo que el acceso al expediente desde las etapas iniciales o en cualquier momento, tanto para la víctima como el autor de los hechos, permite la colaboración en el proceso de investigación, particularmente para acompañar pruebas y nuevos antecedentes durante toda la

---

<sup>28</sup> La formulación de cargos es un acto administrativo de mero trámite del procedimiento administrativo sancionador dictado por la autoridad administrativa sancionadora o el fiscal instructor, y que da inicio a la etapa de instrucción del procedimiento administrativo.

<sup>29</sup> Intervención de Senadora Provoste. Informe de Comisión de Educación en Sesión 32. Legislatura 367 de fecha 9 de julio de 2019.

investigación en virtud del Principio de Bilateralidad que rige en todos los procedimientos.<sup>30</sup>

Es relevante tener presente la existencia de otras normas que permiten el acceso al expediente desde la formulación de cargos, tal es el caso del Estatuto Administrativo contenido en el decreto con fuerza de ley N° 29, que el fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834 y del Código del Trabajo. De acuerdo a las normas de dicho código, ambas partes solo pueden solicitar el expediente completo una concluida la investigación, y en el caso de estimarse la concurrencia de alguna vulneración a los principios del Debido Proceso, debe acudirse a algunos de los recursos necesarios para hacer cumplir el imperio del Derecho. Asimismo, en el Estatuto Administrativo el acceso a la investigación es desde la etapa de formulación cargos. Por otra parte, el inciso segundo del artículo 49 de la Ley de Universidades Estatales, prescribe que “en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificados e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado”.

Luego del debate y votación de esta indicación, se aprobó por la unanimidad de los integrantes de la Comisión de Educación, el derecho del denunciante y del

---

<sup>30</sup> Intervención de Senador Latorre. Informe de Comisión de Educación en Sesión 32. Legislatura 367 de fecha 9 de julio de 2019.

denunciado a acceder al expediente desde la formulación de cargos, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628.

#### 6.1.2.3. RESPONSABILIDAD POR DENUNCIAS FALSAS:

Otra de las indicaciones formuladas y aprobadas al proyecto de ley en primer trámite constitucional fue el establecimiento de responsabilidad para quienes realicen denuncias falsas<sup>31</sup>.

Quienes se manifestaron en contra de establecer esta responsabilidad en el proyecto argumentaron que no era necesaria su incorporación dado que el Código Penal contempla el delito de injuria que protege a quien recibe una acusación falsa con el ánimo de deñar su honra. Se señaló además que las denuncias las falsas representan un bajo porcentaje en las comunidades académicas y se hizo presente que quienes denuncian situaciones de acoso sexual, sufren graves consecuencias a nivel personal, académico y laboral, por lo que establecer una eventual sanción pecuniaria u de otro tipo no sería un incentivo para la denuncia. Otros actores fueron de la opinión de establecer que sea cada comunidad académica la que establezca las normas frente a un posible caso de denuncia falsa lo que no quedó consignado en el texto del proyecto.

Luego de la discusión se aprobó la norma que estableció el deber a las instituciones de educación superior de incorporar una sanción frente a denuncias falsas relativas a hechos inexistentes o infundados presentadas con ánimo deliberado de perjudicar

---

<sup>31</sup> Informe de Comisión de Educación en Sesión 32. Legislatura 367, de fecha 9 de julio de 2019.

la imagen y reputación del denunciado, norma que sería eliminada en la etapa siguiente de tramitación.

6.1.2.4. SANCIÓN DE NO ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL PREVISTA EN LA LEY N° 20.129 QUE ESTABLECE UN SISTEMA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Durante el debate en comisión, desde la División de Educación Superior se propuso una indicación para establecer que la existencia del modelo de prevención sea únicamente *considerada* en los procesos de acreditación institucional seguidos ante la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y no un requisito obligatorio para acceder a ella por parte de las instituciones de educación superior. Lo anterior a fin de incorporar al debate la situación de las nuevas Universidades y Centros de Formación Técnica Estatales que se creen en el futuro, las que no contarían con unidades de género ni de investigación ni con protocolos de actuación, por lo que exigírselos no les permitirá acreditarse lo que conllevaría altos costos.

Se argumentó en contrario que dicha propuesta diluye el sentido original del proyecto, cual es la prevención y sanción del acoso sexual en las instituciones de educación superior, por lo que se estimó necesario que todas las instituciones de educación cuenten con un modelo de prevención para ser acreditadas. Se expresó que la acreditación debe cumplir con ciertos estándares, y uno de ellos debe ser la existencia del protocolo y la unidad especializada en materia de acoso sexual.

Puesta en votación, la indicación del Ejecutivo fue rechazada por la mayoría de votos de los miembros de la Comisión<sup>32</sup>, no obstante, a través de una indicación renovada,

---

<sup>32</sup> Rechazaron la indicación, la senadora Ordenes y Provoste, y el Senador Latorre. Aprobaron la indicación la senadora Von Baer y el senador García Ruminot.

el debate fue reabierto en la discusión en particular en Sala, con argumentos diferentes. Se expresó en esa oportunidad que condicionar la obtención de la acreditación a la existencia de un modelo de prevención del acoso sexual en las universidades desperfila a los procesos de acreditación ya que en la actualidad no existe ningún criterio o estándar que por sí solo implique la no acreditación en caso de incumplimiento. En tal sentido, se señaló que, si bien el incumplimiento de ciertos estándares puede impedir la obtención de la acreditación, ello es parte de una evaluación realizada por la CNA de manera autónoma y no por el cumplimiento de un requisito sine qua non establecido por alguna ley<sup>33</sup>.

Quienes se manifestaron en contra sostuvieron principalmente que la indicación comentada buscaría relativizar las conductas de acoso sexual en las universidades, pues al estar la acreditación vinculada a financiamiento, es un incentivo para que las instituciones de educación superior cuenten con una política y modelos de prevención y sanción del acoso sexual. Finalmente, puesta en votación la indicación renovada, ésta fue rechazada por 19 votos en contra y 13 a favor<sup>34</sup>.

#### 6.1.2.5. SUPERPOSICIÓN DE LAS NORMAS DEL PROYECTO CON LAS NORMAS CONTENIDAS EN EL DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 29 DE 2004 DEL MINISTERIO DE HACIENDA, QUE FIJA EL TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.834 SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO.

---

<sup>33</sup> Esta postura fue sostenida por la senadora Von Baer quien señaló: *“Cuando uno empieza a cambiar la ley de acreditación de instituciones de educación superior en parcialidades, que es lo que estamos haciendo acá, creo que no vamos por el camino correcto, especialmente porque acabamos de establecer este nuevo proceso de acreditación de la educación superior. Ni siquiera sabemos todavía bien cómo van a funcionar los criterios y estándares y ya estamos cambiando estos parámetros”*. Sesión 42. Legislatura 367 de fecha 20 de agosto de 2019.

<sup>34</sup> Votaron por la negativa las señoras Allende, Goic, Muñoz, Órdenes, Provoste y Rincón y los señores Araya, Bianchi, Chahuán, De Urresti, Elizalde, Guillier, Huenchumilla, Lagos, Latorre, Letelier, Montes, Navarro y Quinteros. Votaron por la afirmativa las señoras Ebensperger, Van Rysselberghe y Von Baer y los señores Castro, Coloma, Durana, García-Huidobro, Kast, Moreira, Ossandón, Prohens, Pugh y Sandoval.

El tema fue expuesto por la senadora Von Baer y por el senador García Ruminot, quienes manifestaron preocupación por la aplicabilidad del proyecto dada la superposición de algunas de sus normas con varios cuerpos legales, entre ellos el Estatuto Administrativo, la ley de Universidades Estatales y el Código del Trabajo. Por tal motivo, presentaron una indicación con el objeto de proporcionar orden de dichas normas en caso de antinomia. La indicación consistió en que, tratándose de las universidades del Estado, primarían las normas del presente proyecto y, en subsidio, las del Estatuto Administrativo.

La eventualidad de suscita en el caso de las universidades del Estado, en las que la normativa aplicable para el personal académico cuenta con una prelación, en primer lugar, los reglamentos que al efecto dicten las propias universidades, y en lo no previsto por ellos, el Estatuto Administrativo. En tanto, para el personal no académico rige el Estatuto Administrativo y luego las demás disposiciones que le resulten aplicables. Para los funcionarios a honorarios no rige el Estatuto Administrativo, y para los estudiantes la reglamentación interna de cada institución. Asimismo, en el caso de los centros de formación técnica estatales, el Estatuto Administrativo también opera de manera supletoria de acuerdo a lo expresado en el artículo 12 de la ley N° 20.910, que refiere a la calidad de funcionario público de su personal, quienes se rigen en primer lugar por el estatuto de centro de formación técnica, luego por los reglamentos especiales dictados por la institución y, supletoriamente por las normas generales.

Durante el debate de esta indicación se tuvo especial consideración a la exposición de la Dirección de Género de la Universidad de Chile en la que se señaló que el

Estatuto Administrativo no había suficientemente efectivo como norma de aplicación principal para los casos de acoso.

Una vez aprobada la indicación por unanimidad de los miembros de la Comisión de Educación, se solicitó dejar expresa constancia que la norma recién aprobada solo se aplicaría respecto de las universidades y de los centros de formación técnica estatales. Asimismo, se hizo presente que la norma contenida en esta indicación debía ser perfeccionada en la Sala o en Cámara de Diputados, a fin de clarificar la prelación de los estatutos aplicables para las instituciones estatales, particularmente en lo referido a la aplicación de sanciones. Se sugirió además conversar con los trabajadores de dichas instituciones para conocer su opinión y que no se perciba que por el proyecto se les está suprimiendo el legítimo ejercicio de un derecho<sup>35</sup>.

Luego del debate y votación, el proyecto de ley avanzó en las materias que da cuenta el cuadro 6-3.

**Cuadro 6-3. Principales enmiendas introducidas por el Senado al proyecto de ley.**

<ul style="list-style-type: none"><li>• Se incorpora la obligación de implementar mecanismos que consideren el apoyo psicológico, médico y jurídico de las víctimas directas e indirectas de los hechos denunciados</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se define el campo de aplicación de la normativa a todas aquellas actividades organizadas o desarrolladas en Universidades, Centros Formación Técnica o Institutos Profesionales, Escuelas Matrices o de formación de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se establece en el modelo de investigación y sanción el otorgamiento de competencia a una unidad profesional y especializada, la cual debe contar con la debida independencia de la autoridad administrativa para determinar y calificar la existencia de la situación que se considera acoso sexual</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se establece que el modelo de prevención del acoso sexual deberá contener sanciones en caso de denuncias falsas, relativas a hechos inexistentes o infundados, presentadas con ánimo deliberado de perjudicar la imagen y reputación del denunciado.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se otorga competencia a la Superintendencia de Educación Superior para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el proyecto de ley, y se considera infracción grave el incumplimiento de la incorporación expresa de la normativa interna de acoso sexual en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento académico celebrados con personas naturales o jurídicas.</li></ul>

---

<sup>35</sup> Senadora Von Baer. Segundo informe de Comisión de Educación del Senado en Sesión 32. Legislatura 367 de fecha 9 de julio de 2019.

- Se incorpora la norma que establece que, tratándose de las universidades del Estado, las normas del proyecto se aplicarán con preferencia a las normas contenidas en el decreto con fuerza de ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
- Se establece que las investigaciones en materia de acoso sexual deberán evitar la exposición reiterada e injustificada de él o la denunciante y las investigaciones se, realizarán preferentemente con entrevistas video grabadas.
- Se establece una duración máxima del procedimiento de seis meses, contados desde la presentación de la denuncia.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Historia de la Ley 21.369/2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021).

### 6.1.3. DEBATE Y TRAMITACIÓN EN SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL.

Como se mencionó, durante el segundo trámite constitucional el proyecto fue estudiado y debatido en dos comisiones, la de Educación y la de Mujeres y Equidad de Género, además de la discusión en la sala de la Cámara. No obstante, fue en la Comisión de Mujeres y Equidad de Género en dónde el proyecto fue modificado y enriquecido mediante varias indicaciones destinadas principalmente a establecer definiciones, condiciones y criterios generales para todas instituciones de educación superior, con reconocimiento de las relaciones de jerarquía y desigualdad que se producen en su interior. Todas estas indicaciones se aprobaron con la unanimidad de las integrantes de dicha comisión<sup>36</sup>.

En esta etapa el debate del proyecto se centró en la escucha a diversas académicas y representantes de las universidades, las que expusieron algunos conflictos entre el proyecto emanado del Senado y las regulaciones en sus propios planteles dando cuenta de la importancia de su abordaje a fin de preservar la coherencia entre las diferentes regulaciones.

---

<sup>36</sup> Integrada por las diputadas Sandra Amar, Loreto Carvajal, Nora Cuevas, Maya Fernández, Marcela Hernando, Aracely Leuquén, Karin Luck, Erika Olivera, Maite Orsini, Ximena Ossandón, Joanna Pérez, Camila Vallejo (Presidenta) y Gael Yeomans.

#### 6.1.3.1. CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL:

En primer lugar, en la Comisión de Mujeres y Equidad de Género se definió que el acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y a la igualdad de derechos y es parte de prohibición de la discriminación arbitraria.

Asimismo, se estimó que la definición de acoso sexual adoptada en el proyecto del Senado era más estricta que las contenidas en el Código del Trabajo y en la mayoría de los protocolos universitarios vigentes a la fecha. En efecto, el concepto emanado del Senado exigía que la conducta constitutiva de acoso se cometiera en un contexto académico o de investigación, sin embargo, solo especificaba en qué consistía este último con foco en la “naturaleza de la actividad” omitiendo, en cambio el espacio en que éste se desarrollaba y a las personas involucradas. Dado lo anterior, las académicas invitadas al debate expusieron que una interpretación literal del concepto de acoso sexual emanado del Senado podría excluir conductas de acoso ocurridas entre personas vinculadas a la institución de la educación superior pero fuera de dependencias universitarias, o conductas acaecidas dentro de esas dependencias, pero al margen de una actividad académica, por ejemplo, las fiestas estudiantiles. Se señaló que esas eventuales exclusiones serían problemáticas porque buena parte de las denuncias de acoso sexual ocurren en contextos que no son considerados, desde el punto de vista de las convenciones sociales, como estrictamente académicos o de investigación.

En base a dichas argumentaciones, la Comisión acordó extender el concepto de acoso sexual en el ambiente académico a hechos que afectan a personas vinculadas

a la institución de educación superior, *ocurran o no en espacios académicos o de investigación*, resaltando la importancia de crear ambientes seguros para las mujeres, sin que ello implique limitar el ejercicio de sus derechos.

En cuanto al ámbito de aplicación se precisa la extensión de la regulación en orden a comprender a todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

#### 6.1.3.2. CONSIDERACIÓN A LA REGULACIÓN PARTICULAR DE LAS UNIVERSIDADES:

Tal como ocurrió en el debate referido al concepto de acoso sexual, gran parte de las académicas invitadas a exponer en las comisiones, dieron cuenta que la mayoría de los protocolos de actuación frente a casos de acoso sexual y violencia de género existentes a esa fecha en las universidades chilenas, particularmente los de las universidades que componen el Consejo de Rectores, contenían mayores acciones de prevención que las contempladas en el proyecto, además de la consideración a otras figuras de violencia de género que transcendían el acoso sexual, y en general, un mejor diseño en la tipificación del acoso sexual y en las reglas de investigación, de forma tal que de no hacer cambios en el proyecto de ley, la aprobación del mismo podría implicar un efecto de regresión en la protección interna de las universidades frente a las conductas que se pretenden sancionar, lo que podría provocar dificultades de implementación de la nueva normativa por falta de legitimidad y eventualmente generaría críticas y resistencias desde varios sectores de la comunidad universitaria. Por ello, se estimó razonable incorporar reglas en el

proyecto que permitieran dejar a salvo los casos de mayor protección que aquella establecida como piso mínimo en el texto del proyecto de ley.

Tal es el caso de las normas que componen en modelo de prevención de las conductas de acoso sexual. Si bien el proyecto emanado del Senado distinguía entre una política de prevención y otra de sanción, la primera aparecía muy poco desarrollada en comparación con la regulación detallada de la segunda, razón por la que la Comisión acordó incluir otro tipo de acciones en la política de prevención, tales como las acciones de sensibilización y capacitación, dado que éstas tienen un gran potencial de transformación de pautas culturales. Además, se acordó considerar las acciones de monitoreo y evaluación como parte de la política de prevención.

Las principales enmiendas introducidas por la Cámara de Diputados al proyecto de ley se encuentran esquematizadas en el cuadro 6-4.

**Cuadro 6-4. Principales enmiendas introducidas por la Cámara de Diputados al proyecto.**

<ul style="list-style-type: none"> <li>Se precisa y se extiende el ámbito de aplicación del proyecto de ley a otros tipos de violencia de género, por lo que éste pasó a denominarse: <i>Proyecto de ley que sanciona el acoso sexual y la violencia y la discriminación de género en la educación superior.</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se incorpora un inciso al artículo primero para establecer que el objetivo del proyecto de ley es: <i>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, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual</i></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>En el concepto de acoso sexual se comprende todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y postgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se extiende la potestad de investigar y sancionar a hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se define en detalle el contenido mínimo del modelo de prevención incorporando cuatro nuevas numerales que consideran acciones tales como la incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior y la inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de las instituciones de educación superior.</li> </ul>

- Se establece el plazo de un año desde la publicación de la ley, para implementar los modelos de prevención y de sanción contruidos participativamente, y de noventa días prorrogables por treinta días desde la implementación de dichos modelos, para dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el artículo 9°, y un año para realizar una evaluación de los referidos modelos.
- Se elimina la responsabilidad por falsas denuncias.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Historia de la Ley 21.369/2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2021).

#### 6.1.4. DEBATE Y TRAMITACIÓN EN TERCER TRÁMITE CONSTITUCIONAL.

Como se mencionó, en el segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputados el proyecto recibió diversas enmiendas, despachándose al Senado un texto compuesto por diez artículos permanentes y una norma transitoria.

El texto fue recibido por la Comisión de Educación y Cultura del Senado, en donde todas las enmiendas incorporadas en la Cámara, se aprobaron por la unanimidad de los miembros presentes en la comisión, por lo que el texto discutido en la Sala fue el mismo despachado por la Cámara de Diputados, sin enmiendas.

##### 6.1.4.1. TÉCNICA LEGISLATIVA:

El debate que consignó más referencias en esta etapa fue el referido a la técnica legislativa. El tema fue expuesto por la Senadora Ebensperguer durante la discusión en Sala, al señalar: *Considero una mala técnica legislativa el tratar el tema del acoso sexual por materias, por sectores, porque una conducta de esta gravedad debiera contar con la misma sanción, independientemente del sector o del lugar donde ella sea cometida.*

En efecto, a la fecha de esta discusión en el Senado existían otros proyectos de ley referidos a la regulación y sanción del acoso sexual, por ejemplo, el boletín N° 12.412-11, sobre acoso sexual en las atenciones de salud, el boletín N° 11.907-17,

sobre acoso sexual en general, a lo que se suma otras leyes vigentes, tales como la ley 21.197 del año 2020 que modificó la ley 20.286 para establecer el deber de contar con un protocolo contra el acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva nacional. Es decir, a la fecha de este debate, la técnica legislativa del Congreso Nacional para sancionar el acoso sexual ha sido la regulación por sectores, estableciéndose diferentes conceptualizaciones y sanciones en cada una de ellas.

Continúa la senadora: *“La lógica y el sentido común me señalan que lo que se debiera hacer aquí sería normar sobre el acoso sexual de manera drástica, clara y precisa, con un tipo penal -por llamarlo de alguna manera- ...de modo que, cuando ocurra esa conducta, haya una sanción claramente establecida y que sea la misma para el infractor, sin atender a si la cometió en un consultorio, en una universidad, en un recinto deportivo”*. La misma opinión fue refrendada por otros senadores, señalándose al respecto a modo de ejemplo, que *“si establecemos parámetros, criterios, sanciones para el acoso sexual en el ámbito académico, o en las atenciones de salud, o en las actividades o en cualquier actividad y todos son distintos respecto de su tipificación y de su sanción, creo que no estamos apuntando en la línea correcta”*<sup>37</sup>.

Si bien la preocupación por generar leyes sectoriales en la regulación del acoso sexual fue compartida por otros miembros del Senado, se consideró que no era suficiente argumento para votar en contra del proyecto. Al respecto, el Senador Elizalde manifestó: *“si buscamos la legislación perfecta, podemos estar décadas*

---

<sup>37</sup> Intervención Senador Coloma en Sesión 63. Legislatura 369 de fecha 5 de agosto de 2021

*esperándola, y el problema lo tenemos hoy día. Se requieren ya instrumentos que contribuyan a la erradicación del acoso sexual, de la violencia y de la discriminación de género, pero eso no obsta a que, en una mirada de largo plazo, se piense en una normativa integral aplicable a todos los planos de la vida -no solo al ámbito académico". En el mismo sentido, la senadora Ordenes refirió a la conveniencia de avanzar en estas iniciativas por distintos ámbitos, por razones de celeridad de la actividad legislativa. "Este debate ya nos ha costado tres años". Por su parte, el senador Urresti expresó: "Creo que estamos cometiendo un error en la legislación de acoso sexual en los distintos ámbitos: en el ámbito laboral, en el ámbito académico de educación superior, en el ámbito del deporte. Yo creo que debiéramos trabajar -y puede ser una tarea hacia el futuro- para tener una ley madre, una ley general de acoso sexual...porque no es posible que el acoso sexual tenga una graduación mayor en un ámbito y menor en otro"*

Hubo otras senadoras y senadores que se pronunciaron a favor de la regulación por ramas, -sin desconocer la conveniencia de contar con una legislación común-, dado que el acoso sexual se expresa de modo diferente en los distintos ámbitos. Tal es el caso de la senadora Muñoz, quien señaló: *"podemos avanzar hacia un aparataje conceptual más general, pero sin perder las especificidades de cada situación en que se expresa esta violencia hacia las mujeres"*. Por su parte, el Senador Navarro expresó *"creo que este debate era necesario, y si bien se procede por rama -ya lo hicimos en los ámbitos de la educación y de la salud-, ello permite permear una cultura de derechos: el derecho a no ser acosada, el derecho a no ser acosado"*

Finalmente, si bien hubo reconocimiento generalizado sobre la conveniencia de una legislación común para regular el acoso sexual, por razones de celeridad y con el propósito de generar confianza en las instituciones, la mayor parte de los senadores aprobaron el proyecto aun con esta discrepancia.

#### 6.1.4.2. RECONOCIMIENTO AL MOVIMIENTO FEMINISTA DEL 2018:

Habiéndose resuelto la mayoría de los temas que suscitaron discusión durante la tramitación de la ley, la última parte del debate estuvo marcada por el reconocimiento al movimiento feminista chileno. A modo de ejemplo, se pueden citar las siguientes intervenciones: *“Felicitó que esta iniciativa responda a una movilización muy poderosa de las mujeres chilenas, de los movimientos feministas en mayo de 2018<sup>38</sup>”, “surgió la sororidad como un concepto de alianza entre las mujeres, reflejando este nuevo despertar del movimiento feminista, que tanto nos está aportando. Y esto ha tenido, sin duda, una repercusión legislativa<sup>39</sup>”. En el mismo sentido, se expresó que “Nos debemos sentir orgullosos. Somos uno de los países en donde el movimiento feminista más se ha manifestado en las calles y más ha contribuido a uno de los principales cambios culturales que Chile necesita profundizar<sup>40</sup>”*

#### 6.2. SEGUNDA PARTE: LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 21.369 SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO.

---

<sup>38</sup> Intervención Senadora Muñoz en Sesión 63. Legislatura 369 de fecha 5 de agosto de 2021

<sup>39</sup> Intervención Senadora Allende en Sesión 63. Legislatura 369 de fecha 5 de agosto de 2021

<sup>40</sup> Intervención Senador Letelier en Sesión 63. Legislatura 369 de fecha 5 de agosto de 2021.

### 6.2.1. MARCO DE LA LEY.

La finalidad de esta ley es establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual. Por ello, el artículo 1° declara el propósito u objetivo concreto cual es 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.

Para el logro de este objetivo la ley establece el deber de todas las instituciones de educación superior de adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas, y promover las relaciones igualitarias de género.

Todas estas acciones deberán articularse en una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la que por disposición de la misma ley, deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, deberán contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

Para el cumplimiento de lo anterior, la ley establece que la política integral de género deberá contemplar algunos contenidos mínimos. Además, en virtud del principio de

autonomía reconocido y garantizado para toda la educación superior, todo lo previsto en la ley se aplicará sin perjuicio de las obligaciones que las instituciones de educación superior contraigan voluntariamente en materia de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas. (artículo 9 inciso final)

**Cuadro 6-5. Marco de la Ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.**

<b>Finalidad</b>	Establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.	
<b>Propósito (Objetivo)</b>	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	
<b>Componentes</b>	1. Modelo Preventivo	2. Modelo de investigación, y sanción, protección y reparación.
<b>Acciones.</b>	<p>1.1. Diagnóstico del riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género.</p> <p>1.2. Medidas evaluables de prevención y asegurar espacios libres de acoso sexual violencia y discriminación de género.</p> <p>1.3. Campañas permanentes de sensibilización</p> <p>1.4. Capacitación y especialización permanente a toda la comunidad educativa.</p> <p>1.5. Incorporación de contenido de DDHH, violencia y discriminación de género en planes curriculares</p> <p>1.6. Inducción en la materia a estudiantes, académicos y administrativos.</p>	<p>2.1. Procedimientos especiales de denuncia e investigación basados en el debido proceso.</p> <p>2.2. Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar.</p> <p>2.3. Definición de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación y sus sanciones.</p> <p>2.4. Medidas de protección para las víctimas</p> <p>2.5. Garantías de reserva de la denuncia.</p> <p>2.6. Medidas para asegurar el desarrollo avance de la investigación.</p> <p>2.7. Garantizar el conocimiento de la comunidad académica de este modelo.</p> <p>2.8. Garantizar el acceso al expediente de los involucrados.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a las disposiciones de la ley N 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

#### 6.2.1.1. MODELO DE PREVENCIÓN

A modo general, este modelo contiene acciones o medidas de prevención necesarias y mínimas para transformar la cultura sexista en la que se insertan las expresiones de violencia en el ámbito académico. En él se distinguen 5 tipos de acciones o actividades: de diagnóstico, de difusión, de sensibilización, de capacitación y de evaluación.

*Las acciones de diagnóstico* buscan reconocer los elementos arraigados en la cultura de la institución que crean las condiciones que favorecen la prevalencia de las violencias de género, a fin de establecer las bases necesarias para la creación de una institucionalidad con enfoque de género. Podría implicar, por ejemplo, la organización de consultas físicas o virtuales, participativas y previas a la formulación de protocolos de actuación y otras acciones señaladas en la ley o definidas por la institución.

A través de *las actividades de difusión* se entrega y socializa información sobre la conceptualización del acoso sexual y otras violencias en el ámbito académico, sus causas, manifestaciones y consecuencias. Esta etapa podría considerar la realización de campañas sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género y su impacto en distintos ámbitos, tales como el político, social y cultural. La difusión también busca dar a conocer los objetivos y acciones que generan las direcciones y/o unidades de género a nivel institucional a través de, por ejemplo, los procesos de inducción institucional a estudiantes, personal académico y administrativo.

Por su parte, *las actividades de sensibilización* apuntan a generar conciencia y visibilizar la problemática de la violencia de género, por lo que van más allá de la entrega de información. Implica acciones de comunicación proactiva y creativa del abordaje de los estereotipos socioculturales de género, así como también del cuestionamiento y problematización del modelo patriarcal y su manifestación en el ámbito académico. Las acciones de sensibilización buscan mayor conciencia respecto de la violencia de género y apunta a generar cambios a nivel actitudinal y

de transformación sociocultural. Por tanto, se trata de acciones que invitan a cuestionar la violencia de género desde la experiencia y a asumir un compromiso con la transformación de prácticas en estas materias, así como promover nuevas prácticas de respeto y reconocimiento en su entorno<sup>41</sup>.

*Las acciones de capacitación* contemplan el desarrollo de procesos de aprendizaje con el fin de desarrollar y fortalecer herramientas teóricas y habilidades prácticas de actores clave de todos los grupos que conviven en la comunidad académica para detectar y abordar tempranamente la violencia de género. Se diferencia de las acciones de sensibilización porque tiene mayor profundidad y duración, lo que permite ampliar los aspectos teóricos sobre la temática con contenidos que puedan ser aplicados en las prácticas cotidianas en una lógica de continua formación de formadores<sup>42</sup>.

Finalmente, la ley refiere a las *acciones de evaluación y monitoreo* de modo muy general como acciones orientadas a prevenir riesgos y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género. No obstante, se trata de un aspecto fundamental en la instalación de las políticas de género en los ambientes académicos porque permite evaluar la consecución de los objetivos, retroalimenta el diseño de las acciones tomadas y proporciona información valiosa para la toma de decisiones. A modo de ejemplo, esta etapa podría incluir la creación de indicadores, el diseño de métricas que den cuenta del comportamiento de las variables género y

---

<sup>41</sup> Comisión de Igualdad de Género-Eje de Erradicación de la Violencia de Género, Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (2022), "Modelo Caleidoscopio, una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario". Página 44.

<sup>42</sup> Ídem.

diversidad en diferentes ámbitos de la educación superior a fin de contribuir al abordaje de la violencia de género y facilitar la construcción de estudios, investigaciones, reportes u otros.

**Cuadro 6-6. Modelo de prevención señalado en la Ley N° 21.369.**

<b>Objetivo del modelo de prevención.</b>	Prevenir el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género a través de acciones de visibilidad y comprensión del problema.	
<b>Destinatarios</b>	Toda la comunidad académica	
<b>Acciones mínimas que debe contemplar el modelo de prevención en cada institución de educación superior.</b>  (artículo 5 de la ley N°21.369)	1. De diagnóstico	Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva institución de educación superior, basado en información actualizada.
	2. De Difusión	Actividades y campañas permanentes de información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros  Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo
	3. De Sensibilización.	Actividades y campañas permanentes de sensibilización sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros
	4. De Capacitación	Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.  Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior.
	5. De Monitoreo y Evaluación.	Un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.
Elaboradas con participación equilibrada de todos los estamentos y con paridad de género		

Fuente. Elaboración propia en base a las acciones mínimas del modelo de prevención establecido en el artículo 5° de la Ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

#### 6.2.1.2. MODELO DE INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6 de la ley, este modelo se puede descomponer en tres: acciones referidas a la investigación y sanción de los hechos denunciados; acciones referidas a la protección de víctimas y comunidad académica afectada; y acciones de reparación.

En cuanto a la configuración de acciones del modelo de investigación y sanción, es importante considerar el rol social de la educación superior, que implica entre otros valores, la formación integral y ética de las personas, orientada al desarrollo del pensamiento autónomo y crítico, que les incentive a participar y aportar activamente en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, de acuerdo a sus diversos talentos, intereses y capacidades. Por ello, las universidades y demás instituciones de educación superior cuentan, en algún grado, con poder y control sobre la vida de quienes forman sus comunidades, existiendo varios ámbitos sometidos a la autoridad de la institución en decisiones que podrían implicar la pérdida de un trabajo o el impedimento de obtener un título en el que se ha invertido tiempo y recursos económicos importantes además de otros daños morales o psicológicos. Por otro lado, en las instituciones de educación superior se formarán las futuras generaciones de una nación, por lo que determinar qué ideas y conductas serán admisibles en el contexto educativo es una materia delicada, siendo relevante procurar que ellas eduquen según valores democráticos, entre los cuales destaca el debido proceso<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Yoffe, Emily, The uncomfortable truth about Campus Rape Policy, en The Atlantic (2017). Disponible [en línea]: <https://www.theatlantic.com/education/archive/2017/09/the-uncomfortable-truth-about-campus-rape-policy/538974/> (visitado el 13 de mayo de 2022).

A nivel mundial se concuerda en que las universidades al aplicar disciplina sobre los miembros de su comunidad deben ceñirse a un debido proceso. Esto se establece, por ejemplo, en los puntos 48 y siguientes de la declaración de la UNESCO en cooperación con la OIT sobre situación del personal docente.<sup>44</sup>

En línea con lo señalado, la materia, fines y obligaciones establecidas en la Ley N° 21.369, hacen necesario y requerido la existencia de un debido proceso, porque dicha ley no solo importa un llamado a las instituciones de educación superior para ejercer su potestad disciplinaria y sancionadora en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género, sino que además en otras materias tales como la libertad de expresión, la igualdad, el derecho a educación, entre otras, todas las cuales pueden afectar garantías constitucionales y tienen mayor significación que aquellas tradicionalmente procesadas por la potestad disciplinaria de estas instituciones como por ejemplo, plagios, falsificaciones de títulos, copias o peleas menores, entre otras<sup>45</sup>.

Ahora bien, ¿qué implica el debido proceso en las universidades y demás instituciones de educación superior? Algunos autores <sup>46</sup> han sintetizado las consideraciones realizadas por los Tribunales en esta materia en las siguientes: (i) tipificación de las conductas sancionadas y sus respectivas sanciones en el

---

<sup>44</sup> UNESCO. Recomendaciones relativa a la situación del personal docente en la educación superior (1997). Disponible [en línea]: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_spa) (visitado el 3 de junio de 2022)

<sup>45</sup> Pablo, Rodrigo en Control Judicial del Debido Proceso en las Universidades: Un análisis comparado. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso LIV (Valparaíso, Chile, 1er semestre de 2020, pp. 183 – 213.

<sup>46</sup> Matte, Arturo, en Recurso de Protección y Garantía Constitucional del Debido Proceso en los Procedimientos Seguidos por los Establecimientos Educacionales en la Adopción de Sanciones Disciplinarias. Análisis de Jurisprudencia, en Revista Chilena de Derecho 36 (2009), 1, p. 166. El autor basa su conclusión en un estudio de la jurisprudencia hasta el año 2009, en el que incluye fallos referidos a la educación escolar

reglamento disciplinario; (ii) presencia de un instructor imparcial encargado de establecer las faltas que se sancionan; (iii) investigación previa que establezca los hechos y las faltas sancionadas; (iv) formulación de cargos en forma precisa y fehaciente; (v) debido emplazamiento; (vi ) bilateralidad de la audiencia, que el acusado tenga oportunidad de ser oído, hacer sus descargos, rendir pruebas y poder defenderse de los cargos formulados; (vii) imparcialidad de quien resuelve; y (viii) existencia de una segunda instancia de apelación que permita revisar las sanciones adoptadas por el establecimiento, debiéndose señalarse un plazo para la interposición del recurso y el tiempo para su vista.

Sin embargo, hay quienes discrepan de esa posición<sup>47</sup>, por cuanto los Tribunales de Justicia no se centran en el cumplimiento de pasos concretos, sino en el hecho de que las garantías que se otorguen sean suficientes para dar cuenta de que se ha considerado el punto de vista del acusado.<sup>48</sup> En cualquiera de los 2 casos, la ley 21.369 exige que los procedimientos especiales de denuncia, investigación y sanción no solo deben basarse en los principios del debido proceso, sino también en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y la prohibición de revictimización.

En cuanto al ejercicio de la *potestad sancionatoria de las instituciones de educación superior* si bien las sanciones aplicadas en los procesos de investigación van a depender del instrumento que las regule en función de la naturaleza pública o

---

<sup>47</sup> Pablo, Rodrigo en Control Judicial del Debido Proceso en las Universidades: Un análisis comparado. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso LIV (Valparaíso, Chile, 1er semestre de 2020, pp. 183 – 213.

<sup>48</sup> Ver especialmente: Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 530-2013, considerandos 5-8 y Corte Suprema, Rol 1271-2014, considerando 3.

privada de la institución así como del estamento de pertenencia del infractor, de acuerdo con lo señalado en la Ley N° 21.369, éstas deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como a las circunstancias atenuantes o agravantes que se presenten en el caso, contemplándose para tales efectos las sanciones expresamente establecidas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, sin perjuicio de otras sanciones, prohibiciones o medidas ejemplificadas en el artículo 6, letra c), parte final, que cada institución podrá contemplar en este modelo.

Esta última norma es relevante pues tiene por finalidad armonizar algunos problemas prácticos presentados en las universidades con anterioridad a la dictación de esta ley, relacionados a la alta heterogeneidad del sistema de educación superior chileno, lo que a su vez repercutía en la imprecisión de los alcances de la potestad disciplinaria y sancionatoria que emana de las instituciones y sobre la cual se asienta el modelo de investigación y sanción<sup>49</sup>.

A través de la norma citada se dispone que “además de las sanciones previstas en el código del trabajo, en el estatuto administrativo y en leyes especiales, el referido modelo *podrá contemplar otras sanciones, tales como la suspensión e inhabilitación*

---

<sup>49</sup> El problema se expuso durante el debate en la Cámara. La académica Yanira Zúñiga expuso el caso de las instituciones de educación superior de carácter privado pertenecientes al Consejo de Rectores, cuyo personal se encuentra bajo la tutela del Código del Trabajo, el cual desde el año 2005 cuenta entre sus relaciones laborales con la definición de acoso sexual, un procedimiento de investigación y un elenco estricto de sanciones. En base a lo descrito, se había generado una complicación con las autoridades administrativas encargadas de fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, -las Inspecciones del Trabajo-, las que, de manera consistente, habían señalado que ese listado de sanciones era taxativo. Las universidades, por su parte, habían intentado abrir el elenco de sanciones, introduciendo algunas de carácter intermedio, porque las contempladas en la ley, hasta ese momento (la amonestación y la reducción salarial consideradas como sanciones de carácter simbólico y la destitución, como la más gravosa de las sanciones), no cubrían todo el espectro de proporcionalidad frente a la conducta reprochable.

*temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante”*. Se trata de una norma que por un lado, explicita el carácter legal de la potestad disciplinaria de las instituciones otorgando la posibilidad de establecer sanciones distintas a las consagradas en el Código del Trabajo o el Estatuto Administrativo, y además recoge de mejor modo las preocupaciones morales, jurídicas y políticas que inspiran el desarrollo de los protocolos de investigación y protección en el ámbito académico, y podría constituir un freno a futuras judicializaciones sobre la materia.

**Cuadro 6-7. Modelo de investigación y sanción establecido en la Ley N° 21.369.**

Modelo de Investigación y Sanción.	
<b>Objetivo</b>	Sancionar los hechos de acoso sexual, violencia y discriminación de género de acuerdo a los procesos internos de las instituciones de educación superior sustentados en los principios del debido proceso, enfoque de Derechos Humanos y perspectiva de género.
<b>Destinatarios</b>	Personas denunciadas por el ejercicio de algún tipo de violencia de género
<b>Acciones mínimas que debe contemplar el modelo de investigación y sanción.</b>  (artículo 6, ley 21.369)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Letra a) primera parte:</i> Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad e igualdad.</li> <li>2. <i>Letra b):</i> Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.</li> <li>3. <i>Letra c):</i> Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad</li> </ol>

	<p>de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante</p> <p>4. <i>Letra e)</i>: Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.</p> <p>5. <i>Letra f)</i>: Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas,</p> <p>6. <i>Letra g)</i> Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica, de la existencia del modelo de investigación y sanción regulado por el presente artículo, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.</p> <p>7. <i>Letra h)</i>: Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.</p>
Elaboradas con participación equilibrada de todos los estamentos y con equidad de género	

Fuente. Elaboración propia en base a las acciones mínimas del modelo de investigación y sanción establecido en el artículo 6° de la Ley N°21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

**Cuadro 6-8. Modelo de protección a víctimas establecido en la Ley N° 21.369.**

Modelo de protección a víctimas de la violencia de género.	
<b>Objetivo</b>	Proteger a las personas de la comunidad universitaria afectadas por la violencia de género de nuevas formas de agresión, revictimización y victimización secundaria
<b>Destinatarios</b>	Integrantes de la comunidad académica afectadas por acoso sexual, violencia y discriminación de género.
<b>Acciones mínimas.</b> <b>Art.6, letra a) parte final y letra d) y letra f) parte final.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización (letra a) parte final)</li> <li>2. Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.</li> <li>3. Medidas orientadas a proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.</li> </ol>
Elaboradas con participación equilibrada de todos los estamentos y equidad de género	

Fuente. Elaboración propia en base a las acciones mínimas del modelo de investigación y sanción establecido en el artículo 6° de la ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

**Cuadro 6-9. Modelo de reparación a víctimas establecido en la Ley N°21.369.**

Modelo de Reparación.	
<b>Objetivo</b>	Reparar el daño provocado por la violencia de género a personas de la comunidad académica a través de acciones, servicios internos y derivación a programas.
<b>Destinatarios</b>	Integrantes de la comunidad académica afectadas por acoso sexual, violencia y discriminación de género.
<b>Acciones mínimas. (Art. 4, ley N° 21.369)</b>	Implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.
	Elaboradas con participación equilibrada de todos los estamentos y equidad de género

Fuente. Elaboración propia en base a las acciones mínimas del modelo de investigación y sanción establecido en el artículo 6° de la ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

#### 6.2.1.3. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA INTEGRAL DE GÉNERO: PARTICIPACIÓN Y EQUIDAD DE GÉNERO.

En concordancia con la ley N° 21.091 sobre Educación Superior y con la ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales, la ley N°21.369 establece que el modelo de prevención y los modelos de investigación, sanción, protección y reparación de dichas conductas, deberá ser construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior. Es decir, todas las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben ser elaboradas, evaluadas y modificadas en procedimientos de carácter participativo los que además deben asegurar la representación equilibrada de sus distintos estamentos y la paridad de género, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> Art. 3 inciso primero, ley N° 21.369

### 6.2.2. ACOSO SEXUAL

De acuerdo a la conceptualización establecida en la Ley N° 21.369, constituye acoso sexual cualquier *acción o conducta de naturaleza o connotación sexual*, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, *no deseada o no consentida por la persona que la recibe*, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, *con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado*.

Comprende además, todos aquellos comportamientos o situaciones que sean *realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior*.

La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, *ocurran o no en espacios académicos o de investigación*, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

#### 6.2.2.1. ASPECTOS CONSTITUTIVOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL AMBIENTE ACADÉMICO.

Conceptualizar que es el acoso sexual en el ambiente académico es muy relevante para el diseño de medidas de intervención orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual en este espacio. La elaboración de protocolos de actuación o el diseño de cualquier otra medida de formación o intervención requiere de una definición clara ya que solo de esta forma se podrá establecer la frontera entre el acoso sexual y otras prácticas sociales no transgresoras.

Una definición clara explicará detalladamente quiénes son los sujetos potencialmente acosadores y acosados, qué conductas pueden considerarse de acoso sexual y cuál ha de ser la percepción de quien las recibe para que así calificarlo. Por tal motivo, a continuación, se revisará cada uno de estos elementos en el concepto de acoso sexual en el ambiente académico establecido en la ley.

- 6.2.2.1.1. PERSONAS POTENCIALMENTE ACOSADAS: Cualquier persona que curse programas de pre y posgrado, desarrolle funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.
- 6.2.2.1.2. POTENCIALES ACOSADORES (COMPETENCIA MATERIAL): Cualquier persona que ejecute hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas
- 6.2.2.1.3. UNA CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO SEXUAL: De acuerdo a lo dispuesto a la ley, para que se configure una conducta constitutiva de acoso sexual en el ambiente académico deben concurrir ciertos elementos, a saber:

- a. *Una acción o conducta de naturaleza o connotación sexual.* Es decir, conductas o acciones de carácter sexual o basadas en el sexo de la persona
- b. Acción o conducta *no deseada o no consentida* por la persona que la recibe. Es decir, la percepción de la víctima frente a la acción o conducta de naturaleza o connotación sexual. Una acción o conducta determinada puede que no sea ofensiva intrínsecamente, lo es en la medida que genera molestia para quien la recibe. Posiblemente éste sea el elemento más importante para delimitar qué constituye acoso sexual y qué no.
- c. La acción o conducta es atentatoria contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, la libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o amenaza, perjudica o incide en las oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico.
- d. A diferencia de la regulación del acoso sexual laboral, en el ambiente académico, el comportamiento indeseable puede constituir un hecho aislado, es decir una acción, o bien tratarse de comportamientos reiterados, es decir una conducta.

6.2.2.1.4. CONTEXTO ESPACIAL O ÁMBITO DE APLICACIÓN: La acción o conducta constitutiva de acoso sexual debe ocurrir en el *ámbito académico o vinculada al ambiente académico*. Al respecto, la ley establece que en este ámbito queda comprendido los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por

instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

**Cuadro 6-10. Elementos concurrentes del acoso sexual en el ambiente académico según la definición de la Ley N°21.369.**

<b>ACOSO SEXUAL</b>	Sujeto activo	Una víctima	Acción o	Acción o	Acción o conducta	Un contexto
	Una persona que realiza la acción o conducta	destinatario/a de la conducta.	conducta de naturaleza o connotación sexual.	conducta atentatoria contra la dignidad y derechos de las personas.	no consentida o no deseada por quien la recibe.	académico o vinculado al ambiente académico.

Fuente. Elaboración propia en base al concepto de acoso sexual definido en la ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La posibilidad de extender el ámbito de aplicación a hechos acaecidos fuera de las dependencias universitarias y/o por afectaciones a derechos de sujetos no vinculados a la comunidad universitaria, ha sido controversial como lo demuestra la dispersa y contradictoria jurisprudencia existente. Por ello, este fue un aspecto debatido durante la tramitación legislativa, pues con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, las universidades ya habían incorporado en sus protocolos reglas en esta línea, las que eran normalmente judicializadas por quienes se consideraban afectados. En efecto, la Corte Suprema y las Cortes de Apelaciones, conociendo recursos de protección han aplicado diferentes criterios incluso dentro un mismo órgano, para determinar el alcance de esta potestad<sup>51</sup>. Dadas estas ambigüedades

<sup>51</sup> Ver: Sentencia Corte Suprema, Rol N° 5453-2019 y Sentencia Corte Suprema Rol N° 26.104-2019.

y como forma de reconocer las dificultades a las que podía verse expuesta la potestad sancionatoria de las universidades, se incorpora en la ley esta norma expresa para definir con claridad el ámbito de aplicación del acoso sexual.

Otra complejidad posible en la aplicación de esta norma dice relación con la competencia material, porque normalmente la posibilidad de imponer una sanción a quien comete la acción reprochada, dice relación con la existencia de algún tipo de vínculo con la universidad o institución. Por tal motivo será importante dejar regulada esas situaciones en los convenios y contratos de colaboración o de otro tipo, que suscriban las instituciones con sus colaboradores u otras a entidades, tal como lo recuerda el inciso tercero del artículo 9 de la ley, norma que además es considerada una infracción grave en caso de incumplimiento como se verá luego.

#### 6.2.3. DIVERSIDAD DE SISTEMAS NORMATIVOS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Dada la heterogeneidad del sistema de educación superior chileno, para la determinación del régimen normativo aplicable a una situación de violencia de género debe atenderse al contexto y a la casuística. Lo anterior es complejo en mayor medida en las universidades estatales ya que, al interior de este tipo de universidades, los estatutos administrativos o de funcionarios conviven con normas laborales y con regulaciones estudiantiles y académicas.

En el caso de las universidades del Estado, el estamento de pertenencia de la persona denunciada determinará el marco jurídico del procedimiento de investigación a llevar a cabo. Tratándose de denuncias en contra de personas del estamento funcionario o académico, el procedimiento deberá regirse por la Ley

18.834 sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N°19.653 sobre Probidad Administrativa y además por las modificaciones que se deban incorporar en función de lo establecido en el artículo 8° de la Ley N°21.369, que señala que tratándose de las universidades del Estado, las normas de la presente ley *se aplicarán preferentemente* sobre el DFL N°29, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuando se trate de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En el caso de las universidades públicas no estatales y privadas se presenta una distinción similar, pero en las denuncias hacia personas del estamento funcionario o académico se aplicarán los reglamentos institucionales y las normas del Código del Trabajo, las cuales están recogidas, entre otros, en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad.

En el caso de denuncias efectuadas en contra de personas del estamento estudiantil, el procedimiento de investigación deberá ceñirse a lo dispuesto en los reglamentos disciplinarios que contemple cada institución.

#### 6.2.4 OTRAS EXIGENCIAS PARA LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

##### 6.2.4.1. VINCULADA A LA GESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Además de la creación de una política integral de género en las instituciones de educación superior, existen otras obligaciones contempladas en la ley que involucran actividades de gestión por parte de ellas, a saber: el deber de difusión, el

deber de perfeccionar a la comunidad académica, el deber de revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención, y el deber de revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención.

**Cuadro 6-11. Deberes de las instituciones de educación superior vinculados a la gestión institucional.**

<b>Deber de difusión</b>	Las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas señaladas en los reglamentos que las instituciones de educación superior dicten en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley deberán ser debidamente difundidas entre el personal docente, personal administrativo, funcionarios/as y estudiantes (artículo 9 inciso primero)
<b>Deber de perfeccionar a la comunidad académica</b>	Las instituciones de educación superior deberán disponer la realización de actividades orientadas al perfeccionamiento o capacitación del personal docente, personal administrativo, funcionarios/as y estudiantes. (artículo 9 inciso segundo)
<b>Deber de revisión y evaluación.</b>	Levantamiento de Aprendizajes: Deberán revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención.
<b>Deber de incorporación de la normativa interna actualizada a contratos y convenios.</b>	La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género deberá ser incorporada <i>expresamente</i> en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación. (Artículo 9 inciso tercero)

Fuente: Elaboración propia a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N°21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

#### 6.2.4.2. PLAZOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY.

Los plazos para la implementación de la política integral de género en las instituciones de educación superior y de las demás acciones y obligaciones establecidas en la ley, se encuentran señaladas en la norma transitoria del modo que da cuenta el cuadro 16.

**Cuadro 6-12. Plazos para la implementación de la ley 21.369.**

<ul style="list-style-type: none"> <li>Plazo para implementar los modelos de prevención y de sanción construidos participativamente.</li> </ul>	Un año desde la publicación de la ley, venciendo en consecuencia el 15 de septiembre de 2022.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plazo para dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el artículo 9° (deberes vinculados a la gestión educacional)</li> </ul>	Noventa días contados desde la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción prorrogable por otros treinta

<ul style="list-style-type: none"> <li>Plazo para realizar la evaluación de los componentes de la ley, en la que deberán participar los diferentes estamentos de la misma,</li> </ul>	Un año desde la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Para dar cumplimiento a las demás obligaciones de la ley.</li> </ul>	Un año desde la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción

Fuente: Elaboración propia a lo dispuesto en el artículo 9 de la ley 21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género.

#### 6.2.5. SANCIONES Y CONSECUENCIAS PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR POR NO CUMPLIMIENTO DE LA LEY.

Como se ha señalado, las disposiciones de la Ley N°21.369 establecen un piso mínimo para las instituciones de educación superior, lo que significa, entre otras cosas, que las disposiciones de la ley deberán ser aplicadas sin perjuicio de las obligaciones que las instituciones de educación superior contraigan voluntariamente en materia de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas, en virtud de su autonomía.

Ahora bien, en caso que las instituciones educacionales obligadas no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por esta ley, *no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N°20.129*, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

Los efectos de la incorporación de esta sanción, fueron ampliamente debatidos durante la tramitación legislativa como se da cuenta en la primera parte de los resultados de este trabajo. Sin embargo, no fue objeto de debate el cómo operaría esta sanción en caso de incumplimiento de las instituciones, así como tampoco lo

fue el rol que tendría la Comisión Nacional de Acreditación ni la forma en que se consideraría esta sanción en los procesos de acreditación.

Ahora bien, del debate legislativo se puede inferir que la intención del legislador fue considerar la existencia de una política integral de género, participativa y con enfoque de género, como un aspecto esencial para la determinación y definición de la calidad de las instituciones. Asimismo se infiere que no se consideró la implementación de esta política de género como un criterio y/o estándar más del modo en que actualmente se encuentran establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación, ya que la falta de ninguno de éstos por si solo da origen a la imposibilidad de acreditación.<sup>52</sup>

Ante la ausencia de estas definiciones, si logra asentarse en el sistema de educación superior la finalidad que tuvo la creación de esta norma, podría considerarse que el establecimiento de la política integral de género en las instituciones de educación superior, -como parte de la pública de educación superior-, diera lugar a una nueva dimensión de evaluación, por cierto obligatoria para todas las instituciones de educación superior, lo que implicaría la creación de nuevos criterios y estándares. Sin duda es un aspecto cuya instalación requerirá mucha coordinación entre instituciones además de voluntad política. Es de esperar que el *Comité de Coordinación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad*<sup>53</sup>, encargado, entre otras funciones, de promover la coherencia entre los criterios y estándares definidos para los procesos de acreditación, con la normativa que rige el licenciamiento, así como

---

<sup>52</sup> Ver Debate en Sala en Primer Trámite Constitucional. Historia de la Ley 21.369. Biblioteca del Congreso Nacional.

<sup>53</sup> Artículo 4 letra d) de la ley 20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad.

toda otra del sector de educación superior tenga un rol proactivo e iluminador sobre este aspecto.

Por otro lado, en el artículo 10 se establece que será la Superintendencia de Educación Superior el organismo competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley y que se considerará infracción grave el incumplimiento de la obligación establecida en el inciso tercero del artículo 9 referida a la incorporación expresa de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

Ello quiere decir que el incumplimiento de esta obligación podrá ser sancionada por la Superintendencia de Educación Superior, previa realización de un procedimiento administrativo sancionatorio, con amonestación o multa a beneficio fiscal de hasta 1.000 UTM. A contrario sensu, por aplicación de artículo 56 de la ley 21.091 sobre Educación Superior<sup>54</sup>, las demás obligaciones establecidas en esta ley, deben ser consideradas como infracciones leves dado que no tienen señalada una sanción especial; por ende, solo podrán ser sancionadas con amonestación y multa si no fueran subsanadas en el plazo que prudencialmente conceda el Superintendente<sup>55</sup>.

---

<sup>54</sup> “Son infracciones leves aquellas en que se incurra contra las normas que regulan la educación superior y que no tengan señalada una sanción especial, sin perjuicio de las atribuciones expresas que sobre éstas tengan la Contraloría General de la República, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional de Acreditación y otros organismos públicos”

<sup>55</sup> Artículo 56 inciso tercero de la ley 21.091 sobre Educación Superior.

Se trata de una zona gris. No hay definición del modo en que la Superintendencia de Educación Superior cumplirá su mandato legal, ya que si la infracción de las normas establecidas en la ley serán consideradas como sanciones leves, -con excepción del deber de actualización de contratos y convenios- las que a su vez, pueden ser sancionadas únicamente con amonestación o multa, puede estimarse que se diluye el propósito de la norma y de sus obligaciones, ya que sus incumplimientos no serían lo suficientemente coercitivos. Tampoco hay referencia a cómo la Superintendencia de Educación Superior ejecutará esta obligación, o si deberá capacitarse en materias de género y diversidad para controlar y fiscalizar el cumplimiento de estas obligaciones por parte de las instituciones de educación superior.

No obstante, conviene recordar la atribución y facultad que tiene este organismo establecida en la letra q) del artículo 20 de la Ley N°21.091 sobre Educación Superior, consistente en “Remitir a la Comisión Nacional de Acreditación los antecedentes que, en ejercicio de sus funciones y atribuciones, tuviere conocimiento y en los cuales aparecieren indicios de incumplimientos en materias de su competencia”, atribución que se espera pueda ser ejercida a modo de facilitar la coordinación entre ambas instituciones.

### 6.3. TERCERA PARTE: PERCEPCIONES DE LAS COMUNIDADES ACADÉMICAS SOBRE LA LEY N°21.369 SOBRE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

En este apartado se da cuenta de las percepciones de las comunidades académicas, conforme a la metodología indicada en el numeral 5 de este trabajo. Con el fin de

analizar los discursos contenidos en las entrevistas realizadas, se elaboraron las siguientes categorías:

**Cuadro 6-13. Categorías de Análisis.**

Categorías	Análisis
Valoración positiva de la ley	Mecanismo de protección, empoderamiento y refuerzo para las comunidades académicas frente a violencias y prácticas patriarcales.
Expectativas	Altas expectativas en el desarrollo, avance y adecuación de los procedimientos de investigación de acoso sexual y otras violencias de género
Aspectos mejorables	Sospecha de las sanciones establecidos en la ley para propiciar el cumplimiento de las obligaciones y del desarrollo de las políticas de género.
Desafíos.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El cambio cultural es fundamental para erradicar las violencias de género y es considerado como un trabajo a largo plazo que requiere desarrollo en otros espacios además del académico.</li> <li>2. Diferentes desafíos en función al grado de desarrollo de las políticas de género y al tipo de institución en función de la regulación normativa.</li> <li>3. Abordaje de la autotutela.</li> <li>4. Persistencia de sesgos de género en el estamento académico.</li> <li>5. Espacios de participación incidente en estamento estudiantil.</li> </ol>

Elaboración propia, (2022)

### 6.3.1. MECANISMO DE PROTECCIÓN, EMPODERAMIENTO Y REFUERZO PARA LAS COMUNIDADES ACADÉMICAS FRENTE A VIOLENCIAS Y PRÁCTICAS PATRIARCALES.

Uno de los primeros efectos mencionados por los entrevistados es que esta ley representa un paso importante hacia la implementación de políticas integrales de equidad de género con potencial de extenderse más allá del espacio universitario, destacándose como un marco orientador, claro y obligatorio para el abordaje las desigualdades.

*“En un avance no solo en mi comunidad académica sino también a para la comunidad nacional”.*

(Funcionaria, Dirección de Género)

*“Que la ley diga que tiene que haber una política integral y luego lo desagregue en medidas jurídicas, políticas, sociales y médicas, ya es un franqueo de barrera inicial”* (Funcionaria, Dirección de Género)

En tal sentido, el carácter mandatorio de la ley otorga una sensación de protección en contraposición a la situación anterior a la vigencia de ésta, en dónde el mayor o menor desarrollo de las políticas de género, quedaban a merced de la intencionalidad o visión de alguna autoridad particular.

*“No teníamos hasta el momento una herramienta legal que nos permitiese protegernos más allá de la voluntad política que se ha ido abriendo, no genuinamente, sino a partir de las movilizaciones del movimiento feminista”.* (Funcionaria, Dirección de Género).

*Empoderamiento para el estamento estudiantil.* Otro aspecto valorado, especialmente por estudiantes, es la ampliación del ámbito de competencia del acoso sexual, pues ello no solo permite la realización de un procedimiento investigativo y la aplicación de una eventual sanción, sino que además otorga la posibilidad de acceder a medidas de protección y reparación para las personas afectadas, lo que disminuye la sensación de indefensión en la comunidad.

*“Ahora las compañeras pueden denunciar situaciones que ocurren en carretes, fiestas. Ese es principal aporte de la ley en nuestra comunidad. Antes esas situaciones no se denunciaban, por lo que no se podía tomar medidas de protección. La compañera quedaba abandonada de alguna manera”.* (Estudiante)

Por otro lado, la misma norma empodera a las estudiantes al respaldar su capacidad de incorporar en la agenda de los gobiernos universitarios la demanda por estudiar en ambientes seguros y libres de violencia de género, y viene a constituir un refuerzo a acciones previamente realizadas, algunas causantes de pleitos y controversias, incluso judiciales, con las autoridades universitarias.

*“Nosotras tuvimos movilizaciones feministas. Nuestro petitorio era ampliar el ámbito de aplicación a eventos como carretes fuera de lo académico. Pero la respuesta de la U fue no. Ahora la ley viene respaldar esa solicitud. Ahora sentimos que no es solo un favor, es una obligación, una ley que la Universidad tiene que cumplir. Eso es un apoyo para nosotras”* (Estudiante)

**Refuerzo al trabajo desarrollado.** En las instituciones en que el trabajo y la promoción de relaciones igualitarias por parte de las direcciones de género comienza a producirse con anterioridad a la publicación de la ley, ésta se configura como una herramienta política al servicio, desarrollo y concreción de políticas institucionales con enfoque de género y no como un contenido a desarrollar, principalmente porque en este tipo de universidades hay un despliegue mayor de intervenciones y estrategias que las establecidas como contenidos mínimos en los modelos de protección y de investigación y sanción establecidos en la Ley N°21.369.

*“La ley es como un paragua que no nos viene a decir que es lo que tenemos que hacer, sino que a reforzar lo que ya hemos hecho. Al final la ley es una herramienta política. Nuestra comunidad va más adelantada que la ley”.* (Funcionaria, Dirección de Género).

#### 6.3.2. ALTAS EXPECTATIVAS EN EL DESARROLLO, AVANCE Y ADECUACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO SEXUAL Y OTRAS VIOLENCIAS DE GÉNERO.

Los entrevistados valoran positivamente el efecto de adecuación de normas y reglamentos universitarios y/o elaboración de protocolo de actuación para la tipificación, denuncia e investigación y sanción del acoso sexual a las disposiciones de la ley, en primer lugar, porque se estima que procedimientos robustos y garantistas tienen la aptitud de generar confianza en las comunidades universitarias.

*“Yo espero que aumenten las denuncias, que las personas se atrevan a denunciar, confíen. Esto sería fruto de un reglamento más sólido y más claro. Tengo la esperanza que al ver estos temas más regulados haya más confianza”.* (Funcionario, Dirección de Género)

La obligación de formación de unidades u órganos independientes de investigación, y con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual y otras violencias, compuesta por personal con formación en género y derechos humanos, es otro aspecto valorado por los entrevistados, porque otorga mayor efectividad e imparcialidad en los procedimientos, en contraposición a las situaciones que ocurrían con anterioridad a la vigencia de la ley, por ejemplo, nombramientos de investigadores o actuarios a cargo de alguna autoridad, falta de especialidad en investigadores dado que el nombramiento podía recaer en personas de diversas disciplinas, sin formación pertinente que debían sumar la investigación a sus agendas habituales de trabajo.

*“Es un aporte porque va a permitir que se realicen investigaciones más efectivas de acoso, porque lo que ocurría antes de la ley es que se investigaban entre ellos mismos, los académicos, los funcionarios, no había una entidad autónoma. Me parece un gran aporte y un avance para sancionar ese tipo de conductas”.* (Fiscalía, unidad especializada en investigación)

*“También se habla que debemos tener personal capacitado que sepa de género y derechos humanos, lo que es súper importante porque en muchas universidades alguien de desarrollo estudiantil, o una profesora x o un funcionario sin capacitación se hacían cargo, y esas personas con voluntad y sin mucho conocimiento llegaban a hacerse cargo. Uno sabe que están siendo instrumentalizado”.*  
(Funcionaria, Dirección de Género)

En el mismo sentido, la independencia de estos órganos o unidades se considera favorable para evitar situaciones de abuso de poder que generen imparcialidades y deslegitimen las decisiones y respuestas frente a la violencia.

*“Cuando se denuncia a autoridades o académicos hay un factor político que toca la denuncia, porque éstas se demoran más. Es distinto cuando se denuncian entre pares. Las relaciones de poder se hacen valer”. (Funcionario, Dirección de Género).*

Desde el estamento estudiantil existen altas expectativas en la resolución de los procedimientos y en la aplicación de sanciones para quienes han cometido conductas reprochables lo que a su vez genera sensación de protección.

*“Ahora estamos más amparados. Quizás ahora realmente se puede hacer con los profes funados”. (Estudiante).*

### 6.3.3. SOSPECHA DE LAS SANCIONES ESTABLECIDOS EN LA LEY PARA PROPICIAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES Y DEL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO.

Un aspecto transversal en todos los estamentos es la desconfianza en el funcionamiento de los medios establecidos en la ley para hacer exigible el cumplimiento del contenido mínimo de la política de género y, con las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley.

*“A menos que me lo demuestren en mi cara, yo pongo duda que la Universidad no se acredite porque no cumplió esta ley. Eso no va a pasar”. (Funcionario, Dirección de Género).*

Asimismo, es posible distinguir que la sanción establecida en el artículo 7° tiene efectos diferentes según si la institución se encuentra próxima a acreditarse o renovar la acreditación o bien si ésta ya se ha obtenido en algún tramo avanzado. En el primer caso, en algunas comunidades académicas esta sanción es utilizada

como una herramienta de negociación política al interior de su comunidad para propiciar las acciones que conforman la política de género y evitar cuestionamientos en las estrategias adoptadas.

*“Para mí ha sido la herramienta de mayor miedo entre comillas para avanzar en nuestro trabajo. Cuando las personas empiezan a cascabelear o cuestionar nuestras acciones yo les digo: “bueno, no nos acreditamos entonces”. Nos respalda en las acciones así no se cuestiona nuestra acción. Pero creo que en la práctica nunca una universidad va a dejar de acreditarse por no tener realizada estas acciones”* (Funcionario, Dirección de Género).

En el segundo caso, existe la percepción de que esta sanción de no acreditación frente al incumplimiento no proporciona utilidad alguna, porque ello implica que, en los próximos años, esta consecuencia no será factible de ocurrencia, y además porque coincide con que, en estas comunidades, las políticas de género están más desarrolladas que las mínimas establecidas en la ley.

*“La sanción contemplada en la ley en la práctica no tiene ninguna incidencia para nuestra comunidad. Ninguna. Tenemos que renovar la acreditación en varios años más, ¿Vamos a esperar todos esos años para desarrollar las políticas de género y diversidad? Claramente No”.* (Funcionaria Dirección de Género)

En tal sentido, habría otras medidas que gozarían de mayor coercibilidad para algunas universidades que el establecido legalmente.

*“En la U. la consecuencia a la que se le tiene más temor es la toma. Eso es mucho más importante que la sanción de no acreditación por la CNA. Porque para eso basta hacer un PDF que señale que contamos con X medidas. El escándalo es que salgan en el diario”.* (Académica)

En cuanto al rol de la Superintendencia de Educación Superior para fiscalizar y sancionar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley, se percibe

como una institución que aún no ha desarrollado las competencias necesarias para fiscalizar el cumplimiento de la ley, por lo que su aporte al cumplimiento de los fines y propósitos de la ley sería escaso.

*“La Superintendencia ya revisa muchas cosas, ¿qué prioridad le darán a esta ley?”* (Funcionario, Dirección de Género).

*“La Superintendencia de Educación Superior no tiene enfoque de género, no tiene un enfoque que permita fiscalizar la ley de manera adecuada. Cero. Es la misma gente sin preparación en estos temas la que debe fiscalizar”.* (Estudiante)

En resumen, de las entrevistas se da cuenta que, para el cumplimiento de los fines de la ley, las intervenciones y acciones no solo deben tener como destinatarios a las comunidades académicas, sino también a las demás instituciones que conforman el sistema de educación superior.

#### 6.3.4. EL CAMBIO CULTURAL ES FUNDAMENTAL PARA ERRADICAR LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO Y ES CONSIDERADO UN TRABAJO DE LARGO ALIENTO QUE REQUIERE DESARROLLO EN OTROS ESPACIOS ADEMÁS DEL ACADÉMICO.

Para lograr un cambios duraderos y sustanciales en igualdad entre géneros, las leyes no son suficientes y requiere de acciones en otros espacios además del contexto educativo.

*“¿cuántas leyes sectoriales más deberemos tener para seguir aportando en las relaciones sociales, porque estas interacciones no se acaban en el espacio territorial de la universidad?”.* (Funcionaria, Dirección de Género).

*“No porque ahora tenemos definido el acoso sexual la U va a dejar de tener acoso”.* (Estudiante)

Los cambios en la cultura, en las creencias y en los valores sociales que posibilitan el acoso sexual, la violencia y la discriminación es considerado un aspecto fundamental para la erradicación efectiva de estas problemáticas en el ambiente académico y se visualiza como un trabajo de largo plazo dada la existencia de resistencias y desigualdades implícitas, las que a menudo se encuentran normalizadas, lo que genera dificultad en detectarlas y aplacarlas.

*“Yo pertenezco a una universidad centenaria de tradición patriarcal, entonces hay resistencia que son muchas veces inconscientes. Esto no tiene que ver con personalizar, ni con decir que estas personas no tienen una voluntad democrática, sino que no ven la violencia. No la ven”. (Funcionaria, Dirección de Género)*

*“Por supuesto que a largo plazo esperamos que el mayor cambio sea cultural, que no haya que denunciar porque se entienda lo inadecuado de ciertas conductas, pero lo más probable que eso no se entienda tan rápido”. (Funcionario, Dirección de Género)*

*“La dificultad mayor tiene que ver con la cultura porque aún se producen situaciones que no deberían estar normalizadas, que generan incomodidad en las mujeres, Por ejemplo, decirles a las mujeres: “bonita, mi reina, o invitarlas a cenar” (Funcionaria, unidad especializada en investigación).*

Se mencionan algunas acciones que irían en línea con los fines de la ley, y que se estiman necesarias no solo para el cumplimiento de sus objetivos, sino también para propender al cambio en la dimensión cultural. La educación sexual integral es mencionada con fuerza por el estamento estudiantil como una de las medidas necesarias para contribuir a la erradicación de la violencia de género.

*“Hay hartos cambios que hacer en conjunto con la ley. Para que realmente hay un cambio, se requieren otras medidas aparte de la ley, como por ejemplo una educación sexual integral”. (Estudiante)*

A nivel del sistema de educación superior surgen algunas acciones que serían contributivas a este propósito. Una de ellas, por parte de la Comisión Nacional de Acreditación, que a diferencia de lo que establece la ley, no es punitiva. Se trata de la incorporación amplia del enfoque de género en el proceso de acreditación.

*“Las académicas terminamos sin publicar, sin ganar puntos para los proyectos. A nivel interno no se valora ese trabajo. Esto viene de más arriba. La U sigue las pautas de la CNA, pero te apuesto que si se valorara que las tareas administrativas tuvieran puntaje alto al igual que las publicaciones habría más hombres haciendo ese tipo de tareas. El cacho se lo llevan las mujeres”.* (Académica)

La incorporación de criterios y/o estándares asociados a la implementación de políticas de género en las instituciones de educación superior y en sus respectivos programas de estudios, aparece como una estrategia prioritaria para el cumplimiento de los fines declarados en la ley.

#### 6.3.5. DIFERENTES DESAFÍOS EN FUNCIÓN AL GRADO DE DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO Y AL TIPO DE INSTITUCIÓN.

Tal como se ha mencionado, el grado de desarrollo de las políticas de género, la promoción y/o la transversalización de este enfoque en una comunidad académica, determina en gran parte las percepciones que se tiene sobre la ley y sus desafíos. Para aquellas instituciones que ya han avanzado en la implementación de acciones de prevención, investigación y sanción u otras definidas por su comunidad, las estrategias de reincorporación posterior de personas acusadas de ejercer violencia de género en los espacios universitarios, aspecto no mencionado expresamente en la ley 21.369, constituye uno de los principales desafíos a atender, y se advierte que no es una línea de intervención desarrollada hasta esta fecha.

*“Tenemos desafíos que tienen que ver con el ex post: qué hacemos con la reducción, la reinserción y reparación. Las tres R problemáticas. Aún no nos hemos hecho cargo de esa parte. A eso nos vamos a dedicar de aquí en adelante. No sabemos aún como se hacerlo, y ya lo estamos pensando modelo para el abordaje de la violencia de género”.* (Funcionaria, Dirección de Género)

Sin embargo, en las comunidades en que el avance de la política integral de género tiene un desarrollo más incipiente, la adecuada implementación de los modelos de prevención y sanción e investigación, es señalado como desafío a corto plazo, siendo alguna de las acciones de éste último modelo, en particular las referidas a las medidas de protección para la comunidad y a las sanciones, las que se perciben como más desafiantes de implementar en estas comunidades.

*“Ahora nos toca recién levantar los modelos. Lo que hicimos con anterioridad a la ley era básicamente un protocolo de derivación. Pero lo de ahora es más completo. Sobre todo, pensando en medidas de prevención de protección para testigos y sanciones anexas que no solo sean suspensión o expulsión sino otras relacionadas al tema honorífico”.* (Funcionario, Dirección de Género)

Por otro lado, relacionadas a las acciones del modelo de investigación y sanción, como se explicó en la segunda parte de este capítulo, la heterogeneidad de normativas que coexisten en las universidades estatales para investigar y sancionar los casos de acoso sexual y violencia de género que puedan ocurrir en este tipo de instituciones, se percibe como un obstáculo para el adecuado desarrollo de los procedimientos o sumarios investigativos, sobre todo en términos de transparencia y celeridad. En particular estatuto administrativo es percibido como difícil de compatibilizar con los objetivos y fines de la Ley N°21.369.

*“En términos del modelo de investigación y sanción subsiste la sensación de la comunidad que uno denuncia, pero luego no pasa nada. La comunidad siente la falta de transparencia. En las*

*universidades estatales el procedimiento tiene muchos pasos, por mandato del estatuto administrativo. Y cuesta entender todo este proceso".* (Funcionaria, Dirección de Género)

En específico, el ejercicio de la facultad de establecer otras sanciones diferentes a las señaladas por el código laboral o estatuto administrativo, aparece como problemático de instalar dada la tradición y la normativa aplicable en estas universidades.

*"La sanción es compleja porque nos regimos por el estatuto administrativo, normativa bastante antigua que tiene por objeto cuidar la carrera funcionaria y no cuidar a las personas. No tiene plazos fatales, considera el careo como medio de prueba válido, pone trabas para tener un modelo de sanción de acuerdo a la normativa nacional e internacional vigente respecto de procedimientos".*  
(Funcionario, Dirección de Género)

Asimismo, fuera del ámbito académico, la coexistencia de múltiples normativas aplicables a una situación de discriminación o acoso sexual, se percibe como un desafío que deben sortear las universidades para el cumplimiento de sus políticas tendientes erradicar la violencia en sus comunidades, advirtiéndose que podrían generarse diferencias entre el avance de las universidades en este sentido y el accionar de otras instituciones que aún no tendrían desarrollada esta perspectiva, como lo serían los Tribunales de Justicia.

*"Incluso con el reglamento nuevo la Corte ha dicho: oiga, usted no puede hacer eso. No tienen ningún enfoque de género. Cero enfoque de género. Aún no sabemos cómo se va a comportar con la nueva ley. Se supone que la ley resuelve el tema, pero no hemos tenido algún caso sobre eso. La ley es muy nueva"* (Funcionaria, unidad especializada de investigación)

#### 6.3.6. ABORDAJE DE LAS ACCIONES DE AUTOTUTELA: LAS FUNAS.

Las funas son acciones violentas que responden en parte a la insatisfacción por cómo se atienden las denuncias y a la falta de políticas contra la violencia machista. Durante el mayo feminista, las funas públicas fueron un repertorio común para expresar emociones tales como la rabia, la indignación, la frustración e injusticia<sup>56</sup>.

Suelen provenir del mundo estudiantil y estar dirigidas a compañeros/as y, en menor medida, al estamento académico y funcionario. La mayoría de las veces se realizan a través de plataformas digitales privadas no vinculadas al espacio educativo.

Para el estamento administrativo y académico el abordaje de estas acciones constituye un desafío institucional en dos órdenes de materias. En primer lugar, constituye un desafío generar confianza en los estudiantes en que la institución a la que pertenecen será capaz de dar una respuesta justa a los casos de violencia, a través de sus procedimientos, con acciones de protección y reparación, ente otras.

*“Es un tremendo desafío para nosotras. Porque van a seguir sucediendo en la medida que los estudiantes no confían en que realmente se puede dar una solución las violencias. Tenemos que lograr que se confié en los procedimientos, en el abordaje institucional, en la reparación”.*  
(Funcionaria, Dirección de Género).

Asimismo, se percibe también como desafío, el legitimar en ellos los protocolos de investigación y la importancia de seguir los cauces institucionales.

*“Tratar de que los estudiantes confíen en los procesos. Es lo más difícil porque por dios que cuesta hacerlos entender que la vía institucional es la adecuada. Ese es el mayor desafío. (Académica).*

---

<sup>56</sup> López, A. y Hiner, H. (2022). ¡Nos quitaron tanto que nos quitaron hasta el miedo! Acción colectiva, emociones, repertorios y marcos estratégicos del Tsunami Feminista de 2018 en Chile. *Revista Páginas*, 14(35).

Sin embargo, las personas del estamento estudiantil tienden a validar tales acciones como un mecanismo legítimo para exteriorizar las demandas de justicia frente a procesos que son percibidos como injustos, aun sabiendo que su realización puede traer costes disciplinarios.

*“Las funas no se pueden negar. No se puede decir simplemente “no las hagan”, porque responden a una injusticia. La única forma de hacer justicia y de obtener que haya sanción. Yo creo que es un mecanismo válido”* (Estudiante)

*“sabemos que las universidades tienden a amenazar a las personas que funan, pero, ¿qué te queda si el sistema judicial no te permite hacer nada, el sistema administrativo no te permite hacer nada, entonces qué te queda?”* (Estudiante)

La Ley 21.369 no contempla ninguna norma al respecto, no obstante durante la tramitación legislativa algunas expertas expusieron sobre los problemas que genera para las instituciones de educación superior y la conveniencia de incluir en los protocolos de actuación el tratamiento de las funas<sup>57</sup>.

#### 6.3.7. ESTAMENTO ACADÉMICO: PERSISTENCIAS DE SESGOS DE GÉNERO.

En el estamento académico se percibe como un desafío aplacar la persistencia de sesgos de género que evidencian la falta de igualdad entre el trabajo de hombres y mujeres, ya que aún siguen siendo las mujeres académicas quienes principalmente son destinadas a áreas feminizadas en la educación superior como por ejemplo el trabajo de tipo administrativo el que tiene una menor valoración; además reciben menor remuneración, acceden a menores beneficios y a cargos titulares.

---

<sup>57</sup> Por ejemplo, la Encargada de la Comisión de Género del CRUCH, doctora Antonia Santos, y la académica de la Universidad Austral, Yanira Zúñiga, en sesión 65 de fecha 1 de agosto y en la sesión 67 de fecha 19 de agosto, ambas del año 2020, en la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputadas y Diputados.

*“Hay un problema muy fuerte en la Facultad de machismo. Eso no hay caso que se haya podido solucionar. Las académicas seguimos haciendo las tareas administrativas, nos pagan menos, no tenemos llegada con las altas autoridades, tenemos más carga y menos beneficios. Además, que la máxima jerarquía, la titularidad, la tienen solo hombres. Solo una mujer y hombres hay muchos más”.*  
(Académica)

La valorización del trabajo de las académicas por medio de una mayor difusión del mismo, junto con propiciar el surgimiento de figuras femeninas fuertes, es percibido como una estrategia para la igualdad de responsabilidades con los académicos hombres y como un refuerzo positivo para las estudiantes que tendría potencial para generar cambios a nivel actitudinal.

*“Debería haber más difusión del trabajo de las académicas. Eso empoderaría a las estudiantes. Crear una figura femenina fuerte al interior de la universidad, valorizar el rol femenino”* (Académica)

Del mismo modo, la generación de instancias feministas al interior de las instituciones es mencionada como un tipo acción que propende a la equidad de género este específico ámbito.

*“Entre varias academias creamos una actividad de participación y muestra de nuestro trabajo. Para que se empareje el tema con los académicos hombres. Ese tipo de actividades sirve mucho. De partida es una instancia más amable. Nadie te va a tratar de estúpida ni decir que tu tesis es una locura”* (Académica)

En términos de la Ley N° 21.369, estas propuestas sería parte de las actividades de sensibilización del modelo preventivo de cada institución dado a que apuntarían a visibilizar la problemática de la violencia de género y promover nuevas prácticas de respeto y reconocimiento en su entorno.

#### 6.3.8. ESTAMENTO ESTUDIANTIL: LA DEMOCRATIZACIÓN DE ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN INCIDENTE.

Si bien la ley establece la participación triestamental como uno de sus principios rectores para la generación y desarrollo de las políticas de género en cada institución, lo que es valorado positivamente por este estamento, se desconfía en cómo cada institución configurará dichos espacios de participación incidente, entendiendo por tales, espacios legítimos donde los estudiantes converjan, dialoguen y propongan, no solo para ser escuchados, sino para que en conjunto con los demás estamentos, establezcan acuerdos y acciones representativas de sus intereses y visiones acerca de las problemáticas de género.

Como se indicó, la ley es valorada positivamente en este aspecto:

*“En cuanto a la participación triestamental es un gran aporte. Porque la ley obliga que si o si las medidas en contra de la violencia patriarcal, en contra de la violencia de genero tienen que ser tomadas en conjunto con los tres estamentos”.* (Estudiante)

Sin embargo, hay desconfianza en cómo será concretado este trabajo colaborativo por parte de las comunidades, si los espacios para la participación conjunta podrán satisfacer sus anhelos por participar en las decisiones que les afecten, y si se coincidirá con las autoridades, -o no-, en la configuración de estos espacios de acuerdo a sus propuestas y demandas.

*“Hay universidades que nunca han trabajado así. ¿Cómo lo hacemos?, ¿Se va a incluir a los estudiantes, a los funcionarios sino está institucionalizada la participación triestamental?”* (Estudiante)

*“Lo que se ha hecho no es suficiente. Por ejemplo, en la malla curricular, nosotros queremos ser parte, queremos participar. Lo hemos solicitado en las secretarías de estudio, pero no se ha considerado la participación estudiantil”. (Estudiante)*

Estas sospechas frente a las decisiones de las autoridades universitarias, surgen en primer lugar porque este estamento percibe que la apertura de los mecanismos de participación ha sido un trabajo arduo de conseguir, incluso debiendo recurrir a medios considerados ilegítimos por las autoridades institucionales como es el caso de las tomas universitarias, repertorio de acción común durante las movilizaciones feministas para exponer petitorios y hacer presión en las decisiones de las autoridades, y que son percibidas como efectivas para aperturas espacios de participación.

*“Recalcar que si existe participación tri estamental fue porque se accedió por mayor o menor medida gracias a la toma”. (Estudiante)*

*“Vamos a volver a tener discusiones como el 2018-2019, eso me parece muy positivo. Vamos a poder pelear la triestamentalidad”. (Estudiante)*

En segundo lugar, contribuye a la existencia de estas sospechas la percepción de que el poder para la toma de decisiones se encuentra anidado en ciertos grupos, en particular por el estamento académico en perjuicio del estamento de estudiantes y administrativo, obligando a éstos a ejercer acciones de presión para influir efectivamente en la toma de decisiones en asuntos que pudieran afectarles.

*“Les funcionaries cero participación. Igual que les estudiantes, no tenemos las instancias creadas para decidir. Solo somos entes que presionan” (Estudiante)*

Finalmente, las diferencias en lo que se entiende por enfoque de género ha generado discrepancias con las instituciones frente al modo de abordaje de los procedimientos de investigación y sanción. Estas diferencias generan a su vez, mayor demanda por participación en las intervenciones y gobiernos de la universidad.

*“Hay un historial en cómo la U aborda este tema, desde ahí nace la desconfianza que tenemos. Abogados de la U han tenido un trato súper forme con las compañeras que tienen la valentía denunciar”.* (Estudiante)

*“Hay diferentes visiones respecto a la visión de género entre los estudiantes y las autoridades de la Universidad”.* (Estudiante)

Abordar la mayor demanda por participación y confluir en una visión de género constituye es uno de los principales desafíos para implementar la ley que advierten los estudiantes y a la vez podría constituir una oportunidad para las instituciones en orden a utilizar esta vía para legitimar sus políticas de género, protocolos de actuación y sanciones frente a casos de acoso sexual y otras violencias para las mujeres y diversidades en el ámbito académico.

## 7. CONCLUSIONES.

Como ha quedado de manifiesto, la Ley N°21369 constituye una de las consecuencias directas del mayo feminista en Chile y un ejemplo de ejercicio conjunto de diversas organizaciones de la sociedad civil y el Congreso Nacional durante el diseño de esta política llevada a cabo a través de la tramitación del proyecto de esta ley. Gracias a esta comunicación permanente, el trabajo y aprendizajes, que muchas universidades habían iniciado en torno al abordaje de las

violencias de género, fue incorporado al contenido del proyecto sirviendo de base para el diseño del mismo, en particular en lo referido a la definición del contenido mínimo de los modelos de prevención e investigación y sanción.

Junto con ello, estas experiencias universitarias sirvieron de base para dar solución a algunos problemas prácticos presentados en el quehacer universitario con anterioridad a la vigencia de la ley. Uno de ellos referido a la posibilidad de aplicar sanciones diferentes a las establecidas en el Código del Trabajo o en el Estatuto Administrativo a quienes cometen este tipo de conductas, facultad establecida en la norma de la letra c) artículo 6 parte final, de manera de permitir que la potestad de investigar y aplicar sanciones de las instituciones de educación superior, a fin de conducir sus propios proyectos institucionales, se asiente en su autonomía tal como es reconocido en la Ley N° 21.091 sobre Educación Superior.

En cuanto a las fortalezas y aportes de la ley, se encuentra la obligación de las instituciones de educación superior de crear un modelo de prevención que incorpore acciones de diagnóstico, sensibilización, capacitación y evaluación. De ellas, la importancia de las acciones de diagnóstico ha quedado de manifiesto en los resultados de esta investigación, dado que la intensidad y velocidad con que se han desarrollado las acciones de abordaje de las violencias de género no han sido ni son uniformes en las comunidades académicas. Por ejemplo, en las instituciones de educación superior que además de contar dirección de género, ya han realizado actividades concretas de intervención en áreas como la promoción o la protección del acoso sexual y otras violencias, se presentan desafíos diferentes relacionados en mayor medida a la reducción y reincorporación posterior de quienes cometen

conductas de violencia y discriminación de género. Asimismo, en este tipo de instituciones, las obligaciones establecidas como contenidos mínimos en cada modelo, no genera mayores desafíos, de manera que la ley solo viene a reforzarlas políticamente en sus trabajos y estrategias ya iniciadas y trabajadas.

En materia de investigación y sanción hay varios aspectos destacables. En primer lugar, la exigencia de contar con organismos autónomos para realizar las investigaciones o sumarios a fin de no afectar la imparcialidad, porque como se ha expuesto, muchas veces los intervinientes son personas con altos grados en la institución, casos en lo que podía volverse compleja la realización de los mismos en virtud de las dinámicas relacionales de poder en una comunidad. También ha sido destacada la exigencia de que estos procedimientos sean realizados por personas con formación y experiencia en materia de género, violencia y derechos humanos, además de la consideración a una serie de puntos mínimos que necesariamente tienen que ser incluidos en los protocolos de prevención y sanción, como el principio de celeridad y el establecimiento de medidas de protección a los afectados.

Otro aspecto interesante es la incorporación de un concepto amplio de acoso sexual, inédito en la legislación chilena que incluye acciones o conductas que sean realizadas por cualquier medio, no deseadas o consentidas por quien la recibe. Asimismo, este concepto de acoso viene a solucionar un problema presentado previamente en las universidades al expandir el ámbito de investigación a casos que ocurrían fuera del espacio físico académico y de investigación, como es el caso de las fiestas o las prácticas profesionales. Al respecto, previo a la ley existía alguna jurisprudencia que limitaba esa la posibilidad, desconociendo que muchos casos de

la violencia de género suelen desbordar el espacio físico de las universidades, lo que generaba una cortapisa a la potestad investigativa de las universidades.

No obstante, la misma amplitud del concepto que podría considerarse como una fortaleza, a la vez, también podría constituir una complejidad. De acuerdo al concepto de acoso sexual de esta ley, cualquier persona que desarrolle alguna función relacionada con la institución de educación superior podría eventualmente realizar actos de acoso sexual o violencia de género o bien ser víctima de ellos, incluso aquellas personas que prestan servicios ocasionales en virtud de convenios o contratos, generándose la dificultad de aplicar las reglas de investigación y/o sanción a personas sin vínculo laboral, académico o estudiantil. En algunas instituciones, se han incluido normas en los contratos o convenio de colaboración destinadas al conocimiento de los protocolos y reglamentos, o la posibilidad de término anticipado en caso de originarse alguna situación de este tipo por parte de un tercero, o cualquier otra solución novedosa diseñada por los equipos jurídicos. Quizás esta sea la razón de por qué la única infracción grave señalada en la ley, es justamente la obligación de hacer conocer la normativa interna de acoso sexual, violencia y discriminación de género de las instituciones en cualquier instrumento, contrato o convenio que se celebre.

Por su parte, la investigación también dio cuenta de algunas debilidades relacionada a aspectos operativos de la ley que aún no han sido lo suficientemente definidos, como es la articulación entre la Comisión Nacional de Acreditación, como entidad encargada de otorgar la acreditación institucional, y la obligatoriedad de desarrollar la política integral de género mandatada por la ley para obtener dicha acreditación.

Asimismo, la articulación entre el Estatuto Administrativo y los procesos de investigación en las universidades estatales, así como la definición de sanciones en función de la gravedad de los hechos que puedan ser denunciados por acoso sexual, violencia de género y discriminación son aspectos en los que definitivamente falta conocimiento por desarrollar, a pesar del esfuerzo de la ley por incorporar claridades, y es un aspecto que representa preocupación y desconfianza particularmente en las comunidades de las universidades estatales.

En cuanto a las oportunidades, la exigencia de elaboración de los modelos de acciones en forma participativa con los tres estamentos de cada institución, puede convertirse en una importante vía para favorecer los procesos de participación y democratización. La apertura de espacios de influencia y de trabajo conjunto en particular con el estamento estudiantil, el que ha manifestado tener más ambiciones de participación incidente, podría dotar de mayor legitimidad decisiones institucionales y a la vez contribuir a abordar acciones que gozan de legitimidad entre ese estamento como lo son las funas. Lo anterior es sin perjuicio del tremendo desafío de las instituciones para generar confianza en los estudiantes en la vía institucional para abordar las violencias.

En cuanto a existencia de amenazas y otros factores externos que podrían entorpecer tanto el trabajo de las instituciones de educación superior como el cumplimiento de los fines de la ley, se puede mencionar en primer lugar la fragmentación normativa de la regulación del acoso sexual y otras violencias en la legislación chilena, aspecto debatido en la última etapa de tramitación de la ley. En efecto, actualmente en nuestro país, existe regulación del acoso sexual el ámbito

académico, laboral, en el estatuto administrativo, en el ámbito del deporte, además de las regulaciones particulares de las universidades y demás instituciones de educación superior, y no necesariamente todas están o estarán en sintonía. Así, si el concepto de acoso sexual establecido en alguno de esos instrumentos es amplio perfectamente podrían superponerse las de acoso sexual con hipótesis de delitos sexuales. Esta situación se podría complejizar más dado que actualmente se discute en el Congreso Nacional una ley para sancionar como delito algunas manifestaciones del acoso sexual<sup>58</sup>, lo que podría volver más intensa la segmentación de estas normas. ¿Es conveniente contar con tantos estatutos de acoso sexual y que, a la vez, cada universidad tenga los suyos propios? Dada esta superposición de normas, ¿podría, por ejemplo, una violación denunciarse en las instancias educacionales antes que en el Ministerio Público?, ¿qué complejidades esto importaría? No es un tema resuelto ni por esta ley ni por otra sobre la materia, pero es sin duda es un tema desafiante para ser monitoreado y estudiado.

Otra amenaza también se ha develado en este trabajo. En muchas universidades ya ha habido un ejercicio importante de politización de la problemática del acoso sexual y otras violencias lo que no necesariamente ha ocurrido en otras instituciones, por lo que podría producirse una desentonación entre el quehacer universitario y lo que sucede fuera de éstas. Un ejemplo de ello es el Poder Judicial. Hoy las comunidades académicas perciben que es más posible que en una universidad se desarrollen interpretaciones de normas con enfoque de género que en un Tribunal como se da cuenta en la tercera parte de los resultados.

---

<sup>58</sup> Boletín 14533-07. Legislatura 369. Cámara de Diputadas y Diputados.

Por último, entre los desafíos percibidos por las comunidades académicas el cambio cultural aparece como el elemento central para el cumplimiento del propósito de prevenir y erradicar el acoso sexual y la violencia de género en el ambiente académico. En efecto, si bien las instituciones de educación superior tienen gran responsabilidad en la aplicación de políticas de igualdad, no hay que olvidar que este es un trabajo conjunto de todas las instituciones. Para esto no solo se requiere que las comunidades académicas de educación superior trabajen en promoción y prevención, sino que además se requiere que todo el sistema educativo acompañe en valores, principios, estándares y ambiciones comunes. Sin ser el objetivo de esta investigación, aquí los participantes han mencionado algunas acciones para invertir en cambios duraderos, tales como la educación sexual integral en educación escolar y la incorporación y transversalización del enfoque de género en el quehacer de las demás instituciones que forman parte del sistema educativo.

Mucho de los temas aquí expuestos suponen un escenario desafiante para las instituciones de educación superior y para sus comunidades académicas, puesto que la ley trae consigo cambios en la gestión académica y universitaria a través de estas nuevas políticas con participación y perspectiva de derechos humanos. ¿Podrá la Ley 21.369 influir en el cambio hacia la cultura de la igualdad de géneros y respeto entre las personas construido colectivamente?. No lo sabemos, pero hoy en supuesto, parece haber más oportunidades que antes.

## BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS.

- Alonso, P., Martínez, R., Rodríguez Y., y Carrera, M. (2021). El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 1-9. Epub January 01, 2021. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.1>
- Baeza, A. y Lamadrid S. (2019) ¿Igualdad en la Academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo, Revista de Investigación Latinoamericana*. 56, PP 1-17.
- Berrios, P. (2005) El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico, *Calidad en la Educación*, 23, pp. 349-361.
- Buquet A., Cooper J., Moreno H., Mingo A. (2014) *Intrusas en la Universidad*. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y Educación. UNAM. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/272820677>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago de Chile: LOM Ediciones
- Castaño-Castrillón, J., y Páez M. (2010). Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 61(1), 18-27.
- Cedaw - Committee on the Elimination of Discrimination against Women (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. ONU.
- Cifuentes P, y Guerra P. (2020) *El tratamiento normativo del acoso sexual en las universidades*. Biblioteca del Congreso Nacional. N- SUP 122331.
- Cobo, R. (2019). La cuarta ola feminista y la violencia sexual, en *Revista Universitaria de Cultura*, No.22, p.134-139.

- Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas. (2022) Modelo Caleidoscopio. Una propuesta de abordaje de la violencia de género en contexto universitario. Comisión de Igualdad de Género. Eje de Erradicación de la Violencia de Género.
- Consejo para la Transparencia (2018). Análisis de Regulación a Universidades-Acoso Sexual. Unidad de Derecho de Acceso a la Información.
- De Fina, D., y Figueroa, F. (2019). Nuevos “campos de acción política” feminista: Una mirada a las recientes movilizaciones en Chile. Revista Punto Género N°11, pp. 51-72. doi:10.5354/2735-7473.2019.53880
- Dirección de Género, Diversidad y Equidad, Universidad de Santiago de Chile (2021). Evaluación de funcionamiento del Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile. Santiago de Chile. Serie Estudios sobre Género, Diversidad y Equidad.
- Guzmán, L. (2005). Proyecto de Investigación-Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica. Costa Rica: Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica.
- Iuspa, C. (2021). La autonomía de las universidades chilenas para sancionar hechos de violencia contra las mujeres. Polis (Santiago), 20, pp: 229-252. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2021-n60-1595>
- Loder E. (25 de junio, 2020) Where Are the Women Experts on Covid-19? Mostly Missing. The BMJ. URL: <https://blogs.bmj.com/bmj/2020/06/25/where-are-the-women-experts-on-covid-19-mostly-missing/>

- López, A. y Hiner, H. (2022). ¡Nos quitaron tanto que nos quitaron hasta el miedo! Acción colectiva, emociones, repertorios y marcos estratégicos del Tsunami Feminista de 2018 en Chile. *Revista Páginas*, 14(35).
- Matte, A. (2009) Recurso de Protección y Garantía Constitucional del Debido Proceso en los Procedimientos Seguidos por los Establecimientos Educacionales en la Adopción de Sanciones Disciplinarias. Análisis de Jurisprudencia, en *Revista Chilena de Derecho* 36, 1, p. 166.
- Muñoz, A.L., Follegati, L. y Jackson, L. (2018). Protocolos de acoso sexual en universidades chilenas: Una deuda pendiente. CEPPE, Policy Briefs, N° 20, CEPPE UC.
- Nash, C. (2015). Respuesta Institucional ante el acoso sexual en la Universidad de Chile. Oficina de Igualdad de oportunidades de género, Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149305>
- Observatorio contra el acoso en Chile (2020). Radiografía del acoso sexual en Chile. Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso.
- Pablo, R. (2020). Control Judicial del Debido Proceso en las Universidades: Un análisis comparado. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* LIV. Valparaíso, Chile, pp. 183 – 213.
- Peña, J. (15 de mayo de 2018). Edificio administrativo de la Facultad de Economía y Negocios de la U. de Chile se suma a las tomas feministas. *EMOL*. URL <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2018/05/15/906209/Edicion-administrativo-de-la-Facultad-de-Economia-y-Negocios-de-la-U-de-Chile-se-suma-a-tomas-feministas.html>

- Ponce, C. (2020). El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales. *Izquierdas*, 49, 80. Epub 24 de marzo de 2021. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100280>
- Reyes, C. y Roque, B. (2019). Chile 2018: Desafíos al poder de género desde la calle hasta La Moneda. *Revista de ciencia política (Santiago)*, 39(2), pp. 191-216.
- Riquelme, J. (14 de mayo de 2018). Ex dirigente de la UNAB califica la toma feminista de Viña como 'un momento histórico. *soyvalparaiso.cl*'.  
<https://www.soychile.cl/Valparaiso/Sociedad/2018/05/14/533478/Exdirigenta-de-la-Unab-califica-la-toma-feminista-de-Vina-como-un-momento-historico.aspx>
- Salas A. (8 de junio de 2018). Universidad Austral, el plantel donde se gestó la primera toma feminista en Chile y un protocolo contra el acoso. EMOL. URL: <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2018/06/09/909169/Universidad-Austral-el-plantel-donde-se-gesto-la-primera-toma-feminista-en-Chile-y-protocolo-contra-el-acoso.html>
- Sánchez, I. (7 de agosto de 2018) Participación y gobierno universitario. Recuperado de: <https://redg9.cl/2018/08/07/participacion-y-gobierno-universitario/>
- Solá S., y Quiroz C. (2021). El mayo feminista chileno de 2018, en la cresta de la cuarta ola. Uso y apropiación de las redes sociales. *Revista Punto Género* N.º 15, pp. 201-232.
- Suárez-Cao, J., y Arellano A., 2019, (15 de marzo de 2019). Latin America. Universities and the Year of the Feminist Uprising.
- Toledo, P. (2006). Ley N°20.005, sobre Acoso Sexual en Chile. *Anuario de Derechos Humanos*, (2), pág. 203-208. doi:10.5354/0718-2279.2011.13388. Recuperado de: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20190311101307117>

UNESCO, (1997) Recomendaciones relativa a la situación del personal docente en la educación superior. Disponible en

[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_spa)

Universidad de Chile (2019). Acoso en el Campus. El acoso sexual en la Universidad de Chile. Dirección de Igualdad de Género.

Valles, M. (2014). Entrevistas cualitativas. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Zerán, F. (2018): "Prólogo". En Zerán, Faride (Ed): Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado, p.9-20. Santiago: LOM. [https://dx.doi.org/10.4067/S0718-](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2019000200191)

[090X2019000200191](https://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2019000200191)



# Ley 21369

REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Fecha Publicación: 15-SEP-2021 | Fecha Promulgación: 30-AGO-2021

Tipo Versión: Única De : 15-SEP-2021

Url Corta: <http://bcn.cl/2rh6e>



LEY NÚM. 21.369

REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley iniciado en Moción de las Honorables senadoras señoras Ximena Órdenes Neira, Isabel Allende Bussi, Yasna Provoste Campillay y Ena Von Baer Jahn, y del Honorable senador señor Carlos Montes Cisternas; en Moción de los Honorables senadores señores Juan Pablo Letelier Morel, Ricardo Lagos Weber y Jorge Pizarro Soto, y en Moción del Honorable senador señor Ricardo Lagos Weber,

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- El objetivo de la presente ley es 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, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género, para todas las personas que se relacionen en comunidades académicas de educación superior, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.

La ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género.

Es deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para 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, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Para los efectos de esta ley se entenderá por instituciones de educación superior las comprendidas en el artículo 52 del decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, promulgado el año 2009 y publicado el año 2010, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370 con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005.

Artículo 2º.- El acoso sexual es contrario a la dignidad de las personas, su libertad, integridad personal y la igualdad de derechos y prohibición de discriminación arbitraria.

Constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si

tal comportamiento o situación es aislado o reiterado.

Para los efectos de esta ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada con las instituciones de educación superior.

La potestad de las instituciones de educación superior de investigar y sancionar de conformidad con esta ley se extenderá a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas de conformidad con el inciso anterior, ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior.

Artículo 3°.- Las instituciones de educación superior señaladas en el artículo 1° deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior.

Dicha política deberá contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y la discriminación de género, y mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Asimismo, deberá contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos en el interior de las instituciones de educación superior.

Las instituciones de educación superior asegurarán que sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos, respetando los principios de equidad de género consagrados en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, contarán también con 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 y de protección y reparación de las víctimas. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

Artículo 4°.- Las instituciones de educación superior deberán implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados.

Las instituciones que cursen investigaciones en materia de acoso sexual y violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberán evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

Artículo 5°.- El modelo de prevención incorporará, al menos, las siguientes medidas:

a) Un diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el interior de la respectiva

institución de educación superior, basado en información actualizada.

b) Un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a prevenir los riesgos antes mencionados y asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

c) Actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre derechos humanos, acoso sexual, violencia y discriminación de género; sus causas, manifestaciones y consecuencias; consentimiento sexual, entre otros.

d) Desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal de las instituciones de educación superior, en relación con derechos humanos, violencia y discriminación de género, incluyendo herramientas para su detección precoz y respuesta oportuna.

e) Incorporación de contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior.

f) Inclusión de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género en los procesos de inducción institucional de estudiantes, personal académico y administrativo de las instituciones de educación superior.

Artículo 6°.- El modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, deberá contemplar, a lo menos, lo siguiente:

a) Procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género basados en las normas del debido proceso, y en los principios de proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de revictimización.

b) Establecimiento de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, dotados de independencia, personal debidamente capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y de los recursos humanos y presupuestarios suficientes para desarrollar sus funciones.

c) Definición de las conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género y de las sanciones asociadas a ellas, las que en cuanto a su naturaleza y gravedad deberán ajustarse a las características de los hechos sancionados, así como la determinación de las circunstancias que puedan agravar o atenuar la responsabilidad de quienes cometan estos actos. Además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el referido modelo podrá contemplar otras sanciones, prohibiciones y medidas, tales como la suspensión e inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, la remoción en el cargo, la cesación de funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios, la pérdida de distinciones honoríficas y la suspensión o pérdida definitiva de la condición de estudiante.

d) Medidas dirigidas a proteger a las víctimas y a minimizar los impactos del acoso sexual durante la investigación, tales como la suspensión de las funciones, la prohibición de contacto, las adecuaciones laborales o curriculares y el apoyo psicológico, médico, social y jurídico, entre otras.

e) Medidas que garanticen el tratamiento reservado de la denuncia que sean compatibles con la protección de las obligaciones de transparencia y la garantía de los derechos humanos.

f) Medidas orientadas a asegurar el desarrollo y avance de la investigación y de sus fines, debiendo las instituciones de educación superior adoptar las medidas necesarias para impulsar y dar curso progresivo a las investigaciones, asegurar que éstas se lleven adelante con celeridad y sin dilaciones injustificadas, proteger a quienes presenten denuncias o presten testimonios, y evitar su exposición reiterada y su revictimización.

g) Medidas que garanticen el conocimiento, por parte de la comunidad académica,

de la existencia del modelo de investigación y sanción regulado por el presente artículo, así como de los procedimientos de denuncia, etapas y plazos del proceso, y de las acciones que pueden tomarse como consecuencia de éste.

h) Garantías de acceso de las personas denunciantes y denunciadas a todas las piezas de la investigación, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, así como el derecho de realizar alegaciones o descargos y de aportar pruebas.

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

Artículo 8°.- Tratándose de las universidades del Estado, las normas de la presente ley se aplicarán preferentemente sobre las normas contenidas en el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, promulgado el año 2004 y publicado el año 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuando se trate de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Artículo 9°.- Las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas señaladas en los reglamentos que las instituciones de educación superior dicten en cumplimiento de lo dispuesto en esta ley deberán ser debidamente difundidas entre el personal docente, personal administrativo, funcionarios/as y estudiantes.

La entidad deberá disponer, además, la realización de actividades orientadas al perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal señalado en el inciso anterior, como asimismo revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención.

La normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

Lo dispuesto en esta ley es sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes.

Asimismo, lo previsto en esta ley se aplicará sin perjuicio de las obligaciones que las instituciones de educación superior contraigan voluntariamente en materia de prevención y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, y de protección y reparación de las víctimas, en virtud de su autonomía.

Artículo 10.- La Superintendencia de Educación Superior será competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones contenidas en esta ley.

Se considerará infracción grave el incumplimiento de la obligación establecida en el inciso tercero del artículo 9°.

Artículo transitorio.- Las instituciones de educación superior señaladas en esta ley tendrán un plazo máximo de un año desde su publicación para implementar los modelos de prevención y de sanción construidos participativamente. Asimismo, desde la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, las instituciones de educación superior tendrán el plazo de noventa días, prorrogable por otros treinta, para dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el artículo 9°, y un año para realizar una evaluación de los referidos modelos, en



la que deberán participar los diferentes estamentos de la misma, así como para dar cumplimiento a las demás obligaciones de esta ley.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 30 de agosto de 2021.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- Raúl Figueroa Salas, Ministro de Educación.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Juan Eduardo Vargas Duhart, Subsecretario de Educación Superior.