



Superintendencia de
Educación Superior

SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

OF. CIRCULAR: N° 00001

ANT.: 1. Ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.

2. Ordinario N° 1203, de 23 de diciembre de 2021 y Ordinario N° 364, de 18 de abril de 2022, ambos de la Superintendencia de Educación Superior.

MAT.: Da respuesta a dudas planteadas por instituciones de educación superior sobre la Ley N° 21.369.

SANTIAGO, 08 JUL 2022

DE: SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR (S)

A: RECTORES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Con fecha 15 de septiembre de 2021, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior.

Al tenor del artículo 1° de la Ley N° 21.369, ésta tiene por objetivo: *"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"*.

De acuerdo con la mencionada ley, la competencia para fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones descritas en ella queda entregada a la Superintendencia de Educación Superior.

En ese orden de ideas, considerando la importancia que tiene esta nueva regulación en el ámbito de la Educación Superior y, particularmente, el impacto que se espera que tenga en las comunidades educativas, esta Superintendencia se encuentra realizando distintas acciones a propósito de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.369, las que se han traducido principalmente en: dar a conocer la norma y los plazos involucrados a las instituciones de educación superior con el fin de promover su correcto y oportuno cumplimiento; realizar un diagnóstico para conocer los instrumentos con los que cuentan las instituciones en aquellas materias tratadas por la Ley N° 21.369; y, recoger todas aquellas inquietudes y preocupaciones que les hayan surgido a las casas de estudio en relación al entendimiento e implementación de la Ley N° 21.369, entre otras.

En virtud de lo anterior, a través de los ordinarios del antecedente, la Superintendencia solicitó a las instituciones de educación superior poner en conocimiento de este organismo aquellas inquietudes y preocupaciones que les surgieran con relación al entendimiento e implementación de la Ley N° 21.369, indicando aquellas observaciones y aportes que estimaran pertinentes.

En respuesta a dicho requerimiento, las instituciones de educación superior formularon las siguientes inquietudes ante la Superintendencia:

1. ¿Cómo deben entenderse los conceptos de violencia de género y discriminación de género, y si es pertinente recurrir a las definiciones utilizadas por otras fuentes legales como, por ejemplo, tratados internacionales ratificados por Chile y la normativa nacional vigente?
2. ¿Hasta dónde se extiende la facultad de las instituciones de educación superior para investigar y sancionar estas conductas, desde la perspectiva de las personas, los espacios y las actividades?
3. ¿Es necesario dictar una política integral que constituya un solo cuerpo normativo o se entiende también integral la regulación por separado de las temáticas que exige la Ley N° 21.369?
4. ¿Qué sentido y alcance debe darse al diagnóstico que exige esta ley y si la Superintendencia establecerá algún modelo para todas las instituciones de educación superior?
5. ¿Cuál es el alcance del concepto de reparación?
6. ¿Qué indicadores y criterios utilizará la Superintendencia para entender que las instituciones de educación superior cumplen con la exigencia de paridad de género establecida en la ley respecto de los procesos de elaboración, evaluación y modificación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género?
7. ¿Cómo debe cumplirse la obligación de establecer las unidades responsables que exige la ley, considerando los recursos necesarios para conformar y mantener equipos especializados y la posibilidad de que estos estén integrados por personal docente y de recursos humanos de las casas de estudio?
8. ¿La obligación de modificar los contratos y otros instrumentos establecida en el artículo 9 inciso tercero de la ley se aplica a todos ellos o solo a los suscritos a partir de la entrada en vigencia de la ley?
9. ¿Qué se entenderá por brindar apoyo social en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 21.369?
10. ¿Qué preferencia debe darse a las disposiciones de la Ley N° 21.369 en relación con el Código del Trabajo, en cuanto a las definiciones de acoso sexual, los procedimientos y las sanciones aplicables?
11. ¿Cómo sabrán las instituciones si sus protocolos cumplen con la nueva normativa?

En ese contexto, en ejercicio de las facultades que le confieren los artículos 20 letras a) y p) y 26 letras f), i) y j) de la Ley N° 21.091, esta Superintendencia ha estimado necesario dictar el presente oficio circular, con el fin de dar respuesta a aquellas dudas que las instituciones fiscalizadas han planteado al respecto ante este organismo fiscalizador.

1. Definiciones

1.1. Concepto de acoso sexual

El artículo 2º de la Ley Nº 21.369 prescribe que *"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"*.

1.2. Concepto de violencia de género

La Ley Nº 21.369 no define el concepto de violencia de género. Sin embargo, el artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través del Decreto Supremo Nº 1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores, señala que *"debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*.

Ahora bien, considerando que la Ley Nº 21.369, en lugar de emplear el término *"mujer"*, se refiere al *"género"*, esta Superintendencia estima pertinente adecuar el concepto de violencia contra la mujer contemplado en la precitada convención, para hacerlo aplicable al género.

En ese sentido, se debe considerar que la Ley Nº 21.120, que Reconoce y Da Protección a la Identidad de Género, en el inciso segundo de su artículo 1º establece que *"Para efectos de esta ley, se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento"*. Por su parte, el literal a) del artículo 4º de la aludida ley, prescribe que *"Se entenderá por expresión de género la manifestación externa del género de la persona, la cual puede incluir modos de hablar o vestir, modificaciones corporales, o formas de comportamiento e interacción social, entre otros aspectos"*.

En consecuencia, en el marco de la Ley Nº 21.369, constituye *"violencia de género"* cualquier acción o conducta, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, que le cause la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

1.3. Concepto de discriminación de género

Tal como en el caso de la violencia de género, la Ley Nº 21.369 tampoco define el concepto de discriminación de género.

Conforme al artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por Chile a través del Decreto Supremo Nº 789, de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, la expresión *"discriminación contra la mujer"* denotará *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos"*

humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Por otra parte, de acuerdo con el artículo 2° de la Ley N° 20.609, que Establece Medidas Contra la Discriminación, "Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad".

En consecuencia, para los efectos de la Ley N° 21.369, se entenderá por "discriminación de género" toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, la orientación sexual, la identidad sexual o la expresión de género de una persona, y que, careciendo de justificación razonable, le cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

2. Política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y medidas

2.1. Diagnóstico de las actividades, procesos o interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género

De conformidad con la letra a) del artículo 5° de la Ley N° 21.369, el modelo de prevención del acoso sexual, violencia y discriminación de género deberá incorporar 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.

Según la definición de la Real Academia de la Lengua Española, diagnosticar es recoger y analizar datos para evaluar problemas de distinta naturaleza.

Acorde con ello, y para los efectos del literal a) del artículo 5° de la Ley N° 21.369, se entenderá por diagnóstico la recolección y análisis de la información necesaria para evaluar y determinar aquellos contextos (actividades, procesos o interacciones institucionales) en los cuales se presente o bien aumente potencialmente el riesgo de ocurrencia de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Las instituciones de educación superior deberán determinar autónomamente la metodología a través de la cual llevarán a cabo este diagnóstico, procurando en todo caso que éste contribuya al establecimiento de las medidas de prevención de los riesgos de acoso sexual, violencia y discriminación de género; de sensibilización e información; de capacitación y especialización; entre otras que exige la ley en el marco del modelo de prevención de estas conductas.

A su vez, considerando que la ley exige que el diagnóstico se base en información actualizada, es necesario que éste determine la periodicidad mínima con la cual la institución de educación superior lo revisará.

2.2. Instrumentos que contengan la política integral

El artículo 3° de la Ley N° 21.369 dispone que *“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”*.

La política integral con la que deberán contar todas las instituciones de educación superior no necesariamente se debe traducir en un solo cuerpo normativo.

No obstante, con el objeto de entregar a la comunidad educativa información clara y completa sobre la reglamentación interna de la institución en esta materia y, a la vez, facilitar su adecuada fiscalización por parte de la Superintendencia, las casas de estudio deberán contemplar la referencia a todas sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en un documento unificado, que deberá ser puesto a disposición del público general, a través de canales ágiles y expeditos.

2.3. Criterios orientadores para determinar conductas constitutivas de acoso sexual, violencia y discriminación de género

Conforme al literal c) del artículo 6° de la Ley N° 21.369, el modelo de investigación y sanción debe contemplar la 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.

En virtud de lo anterior, cabe hacer presente que la ley no ha establecido normas generales y comunes para todo el sector Educación Superior, que asocien un catálogo específico de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género con determinadas sanciones, como tampoco ha predefinido circunstancias atenuantes y agravantes que, de modo general, todas las casas de estudio deban considerar a los efectos de establecer las sanciones aplicables a cada caso.

Acorde con ello, y para dar cumplimiento a las exigencias del literal c) del artículo 6° de la Ley N° 21.369, las instituciones de educación superior deberán determinar en sus modelos de investigación y sanción, las conductas específicas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, junto con precisar las sanciones que proceda aplicar a cada una de ellas, en función de su naturaleza y gravedad, además de determinar las agravantes y atenuantes que deban considerarse para los efectos de establecer las responsabilidades correspondientes.

En todo caso, las conductas específicas que las instituciones definan en sus modelos de investigación y sanción deberán enmarcarse en las definiciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género señaladas en el presente oficio circular.

2.4. Procedimientos de carácter participativo

Según prescribe el inciso primero del artículo 3° de la Ley N° 21.369, la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, así como el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción de dichas conductas, deben ser construidos con la participación de todos los estamentos existentes en el interior de las casas de estudio.

A su vez, el inciso tercero del mismo artículo precisa que 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.

En ese sentido, la "equidad de género" se refiere a la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre mujeres y hombres, reconociendo que estos tienen necesidades diversas y que gozan de un distinto poder, y que tales diferencias deben ser determinadas y abordadas, con miras a corregir los desequilibrios existentes.

En consecuencia, los mencionados procedimientos de elaboración, evaluación y modificación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género cumplen con las exigencias establecidas en la ley siempre que, en ellos:

- a) Hayan estado representados de manera equilibrada los diferentes estamentos de la institución de educación superior, entendiéndose por "estamentos", sus docentes, el personal no académico y los estudiantes; y
- b) Se garantice la paridad de género. Es decir, que exista una representación equilibrada de hombres y mujeres.

Acorde con ello, la paridad de género debe cumplirse respecto de cada uno de los estamentos que participe en los referidos procesos. En tal sentido, cuando la cantidad de personas que deba tomar parte del procedimiento en representación de un determinado estamento sea número par, deberán participar igual número de hombres que de mujeres. A su vez, cuando la cantidad de personas elegidas para participar en representación de un estamento sea un número impar, la diferencia de representación entre hombres y mujeres no puede ser superior a uno.

2.5. Conformación de unidades responsables de la implementación, investigación y sanción

El inciso cuarto del artículo 3° de la Ley N° 21.369 dispone que las instituciones de educación superior contarán con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, 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. Asimismo, la ley exige que estas unidades estén integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, y que dispongan de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea.

Por su parte, el literal b) del artículo 6° de la Ley N° 21.369, precisa que 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 el 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.

De acuerdo con las obligaciones establecidas en la Ley N° 21.369, las casas de estudio deberán contar, por una parte, con una o más unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género y, por otra, con una o más

unidades encargadas de los procesos de investigación y sanción de tales conductas.

En ese orden de ideas, el "principio de separación", que consagra el inciso cuarto del artículo 3° de la Ley N° 21.369, exige que las funciones de implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género se encuentre radicada en una o más unidades diferentes de aquellas que tengan asignadas las funciones de investigar y sancionar dichas conductas.

A su vez, el "principio de independencia", contemplado en el literal b) del artículo 6° de la Ley N° 21.369, apunta a garantizar la imparcialidad de que deben gozar los órganos institucionales responsables de las funciones de investigación y sanción de las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género. En tal sentido, las instituciones de educación superior deberán procurar que tales órganos puedan decidir los casos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género con objetividad, evitando que concurran a resolver un asunto de esta naturaleza quienes, por determinadas circunstancias, puedan favorecer a una de las partes, dejándose llevar por vínculos de dependencia laboral, de parentesco, amistad, enemistad o por algún otro conflicto de interés personal en el objeto del proceso.

Por lo tanto, la ley requiere que dichas unidades se avoquen de forma permanente, aunque no exclusiva, dentro de la estructura institucional, a las funciones de implementación de las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, y de investigación y sanción de dichas conductas, imposibilitando con ello la alternativa de externalizar las referidas potestades en terceros ajenos a la institución. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá externalizar la contratación de labores o servicios específicos para el adecuado ejercicio de las funciones de las mencionadas unidades.

Finalmente, en cuanto a la eventual integración de estas unidades por personal tanto docente como administrativo, cabe señalar que la Ley N° 21.369 no ha regulado esta materia, limitándose a establecer exigencias en torno a su capacitación y suficiencia de recursos humanos, presupuesto y facultades. En consecuencia, las instituciones de educación superior podrán conformar sus unidades de implementación y de investigación y sanción con personal tanto docente como administrativo, en tanto den cabal cumplimiento a esas exigencias legales.

2.6. Tratamiento reservado de la denuncia y garantía de acceso a la investigación

En conformidad con el literal e) del artículo 6° de la Ley N° 21.369, el modelo de investigación y sanción debe contemplar, entre otras cosas, las 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. A su vez, según el literal h) del mismo artículo, el aludido modelo debe también establecer las 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.

En ese contexto, se plantea la duda en torno al momento procesal a partir del cual la denuncia puede dejar de tener carácter reservado, de manera que tanto las personas denunciantes como las denunciadas puedan tener acceso al respectivo expediente de investigación.

Al respecto, cabe señalar que el inciso segundo del artículo 49 de la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales, ha resuelto esta problemática respecto de ese tipo de casas de estudio, al prescribir que, en los procedimientos instruidos para

determinar la responsabilidad administrativa en los actos de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a conocer el contenido de la investigación desde la formulación de cargos.

En ese contexto, es del caso señalar que la reserva del expediente hasta el cierre de la investigación permite resguardar la honra de las personas frente a denuncias falsas o maliciosas destinadas a dañar su prestigio o reputación y, al mismo tiempo, propende a asegurar el éxito de las diligencias investigativas y el resguardo del debido proceso, toda vez que permite que la investigación se realice sin interferencias. Así, una vez concluidas las indagaciones respectivas y formulados los cargos, en caso de que así fuera, tanto la parte denunciante como la denunciada pueden aportar las alegaciones, pruebas y antecedentes que estimen necesarias para su adecuada defensa.

Por tanto, es posible concluir que las denuncias sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género deben mantenerse en reserva hasta que termine la investigación que desarrolle la respectiva institución de educación superior, sea ésta estatal o no, de manera tal que las personas denunciantes y denunciadas podrán tener pleno acceso a todas las piezas de la investigación sólo una vez que ésta concluya y se formulen los respectivos cargos y/o se notifique a la persona denunciada del acto en el cual consten sus eventuales infracciones.

Con todo, las personas denunciantes y denunciadas podrán solicitar, en cualquier momento, información general a la institución de educación superior respecto del estado de la investigación y las principales acciones realizadas, resguardándose, en todo caso, el desarrollo y avance de la investigación y sus fines.

A su vez, la Superintendencia de Educación Superior, en conformidad con las disposiciones del literal i) del artículo 20 de la Ley N° 21.091, podrá requerir a la casa de estudio correspondiente que le proporcione acceso a cualquier documento, libro o antecedente que sea necesario para fines de fiscalización, sin impedir el normal desarrollo de sus actividades docentes o académicas.

2.7. Medidas de protección

Conforme al inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 21.369, dicho cuerpo normativo tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas, entre otras cosas, a proteger y reparar a las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres de dichas conductas.

Acorde con ello, el literal d) del artículo 6° de la referida ley prescribe que las instituciones de educación superior deberán contemplar, en sus modelos de investigación y sanción: *"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."*

Por otra parte, el literal c) del mismo artículo señala que, además de las medidas y sanciones expresamente previstas en el Código del Trabajo, en el Estatuto Administrativo y en leyes especiales, el modelo de investigación y sanción 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.

A partir de la interpretación lógica de las disposiciones precedentemente referidas, puede concluirse que *"medidas de protección"* son las que tienen por finalidad velar por la seguridad de la víctima, especialmente durante la

investigación, amparándola en su derecho a desempeñarse en espacios libres de violencia y discriminación de género.

De esta manera, la ley ha conferido a las instituciones de educación superior la potestad de adoptar medidas cautelares en favor de las víctimas de acoso sexual, violencia y discriminación de género, las que tienen por objetivo otorgarles una protección provisional de su derecho a vivir en ambientes seguros y libres de estas conductas durante el lapso que dure la investigación, además de propender a asegurar la eficacia de la decisión que se adopte, toda vez que, con tales medidas, se busca preservar el bienestar de la víctima y evitar que quede sujeta a presiones y/o represalias que puedan incidir en su capacidad testimonial o en sus aportes al proceso indagatorio.

En ese contexto, las instituciones de educación superior se encuentran legalmente habilitadas para adoptar, durante la investigación, entre otras, las siguientes medidas de protección en favor de la víctima:

- a) La suspensión de funciones de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- b) La inhabilitación temporal para el ejercicio de ciertos cargos y funciones, respecto de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género;
- c) La prohibición de contacto entre las partes involucradas;
- d) Adecuaciones laborales;
- e) Adecuaciones curriculares; y
- f) La suspensión de la condición de estudiante de la persona denunciada por acoso sexual, violencia o discriminación de género, en casos excepcionales y debidamente fundados.

Asimismo, es del caso señalar que la ley exige como medida esencial de protección hacia la víctima, la prohibición de su revictimización. En efecto, la Ley N° 21.369, en su artículo 4º, establece que las casas de estudio que cursen investigaciones en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico deberán evitar la exposición reiterada e injustificada del denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación, realizándose preferentemente entrevistas videograbadas.

En sintonía con dichas disposiciones, el literal a) del artículo 6º de la misma ley prescribe que los procedimientos especiales de denuncia, investigación y determinación del acoso sexual, violencia y discriminación de género que adopten los planteles deberán basarse, entre otros, en el principio de prohibición de la revictimización.

A su vez, el literal f) del mismo artículo prescribe que los modelos de investigación y sanción deberán contemplar medidas orientadas a evitar la exposición reiterada y la revictimización de quienes presenten denuncias o presten testimonio.

Acorde con las referidas normas, las casas de estudio deberán procurar establecer mecanismos concretos y efectivos tendientes a evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos por parte de víctimas, denunciantes y testigos durante los procedimientos de investigación y sanción de estas conductas.

Finalmente, con relación a esta materia, corresponde señalar que, como este tipo de medidas apunta al interés de la víctima, denunciante y testigos, con el propósito de evitar su sobreexposición innecesaria, cualquiera de ellos podría rehusarlas, negándose a la videograbación de sus entrevistas, en cuyo caso la respectiva institución de educación superior quedará impedida de videograbar, debiendo, de todos modos, prever mecanismos alternativos con el fin de evitar, en la medida de lo posible, la reiteración de sus testimonios.

2.8. Medidas de reparación

Como se ha señalado precedentemente, la Ley N° 21.369 impone a las casas de estudio la obligación de adoptar las medidas que sean conducentes para reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, promoviendo las relaciones igualitarias de género. A su vez, tales medidas deberán estar contempladas en el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación a las víctimas, en conformidad con el artículo 6° de dicha ley.

En ese contexto y de acuerdo con el literal d) del referido artículo, se entenderá que “medidas de reparación” son aquellas que están dirigidas a minimizar los impactos del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

Acorde con ello, las instituciones de educación superior cumplirán con la obligación de adoptar medidas conducentes a reparar a las víctimas del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género siempre que establezcan mecanismos que contribuyan a mitigar su dolor o sufrimiento, desagraviarlas y enmendar, corregir o remediar los efectos de estas conductas, a través del restablecimiento de su dignidad, autonomía, libertad o igualdad de género, junto con restaurar un ambiente seguro y libre de estos hechos y comportamientos para la comunidad educativa.

Por lo tanto, serán consideradas como medidas de reparación, entre otras, las siguientes:

- a) La aceptación de responsabilidad y/o el reconocimiento del daño causado;
- b) La entrega de disculpas escritas, privadas o públicas;
- c) Acciones de seguimiento de la continuidad de estudios o de las actividades laborales de la víctima, de modo que ésta retome sus actividades de manera similar a su situación original;
- d) Estrategias de intervención tendientes a restablecer el entorno en el que se encontraba la víctima antes del acoso sexual, la violencia o la discriminación de género.
- e) Iniciativas tendientes a evitar que se repitan nuevas situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género en la institución, ya sea en relación con la persona agresora en particular, o de modo preventivo general en la casa de estudio.

Según sea el caso, las medidas de reparación podrán ser acordadas ente el responsable y la víctima, o bien, decretarse por la casa de estudio, en la decisión final que resuelva el procedimiento iniciado a raíz de la denuncia de acoso sexual, violencia o discriminación de género.

2.9. Medidas de apoyo a las víctimas

En conformidad con el artículo 4° de la Ley N° 21.369, 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.

A su turno, de acuerdo con el literal d) del artículo 6° de la misma ley, el modelo de investigación y sanción deberá contemplar, entre otras cosas, el apoyo psicológico, médico, social y jurídico.

Para efectos de establecer el cumplimiento de esta exigencia legal, serán considerados como mecanismos de apoyo, entre otros, los siguientes:

- a) Proporcionar oportunamente información clara y completa sobre los posibles cursos de acción frente a lo ocurrido, incluida la denuncia ante la Justicia en aquellos casos que constituyan faltas o delitos.
- b) Proveer el acceso de la víctima a servicios enfocados en el restablecimiento de sus condiciones físicas, psicológicas y/o sociales, mediante la atención de especialistas en dichas áreas.
- c) Entregar a la víctima acceso a una adecuada asesoría jurídica, que le permita conocer y defender sus derechos; y
- d) Establecer iniciativas y espacios de acompañamiento y contención para las víctimas y la comunidad educativa afectada, dentro de la casa de estudio.

Las instituciones de educación superior podrán brindar apoyo psicológico, médico, social y jurídico gratuito a las víctimas y a los miembros de la comunidad educativa afectados o realizar las acciones de vinculación y coordinación necesarias, con programas o instituciones externas, sean éstas públicas o privadas, para efectos de dar cumplimiento a esta exigencia legal.

Por último, el "apoyo social" al que se refiere la Ley N° 21.369 corresponde a aquellos mecanismos y actividades tendientes a ayudar a las personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la restauración y/o fortalecimiento de sus redes y vínculos con su entorno directo, considerando especialmente la familia, las amistades y compañeros/as de carrera.

3. Alcances de la potestad de investigar y sancionar

3.1. Ámbito personal

De acuerdo con lo establecido en el inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 21.369, para los efectos de la referida ley, quedan comprendidos todos aquellos comportamientos o situaciones de acoso sexual, violencia o discriminación de género, que sean realizados o que tengan como destinatarias a personas que reúnan alguna de las siguientes condiciones:

- a) Cursar programas de pre y posgrado. Es decir, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género es un estudiante que realiza una carrera o programa conducente a un título técnico de nivel superior, título profesional, grado académico de bachiller, licenciado, magíster o doctor, o bien otro tipo de estudios, tales como diplomados, cursos de perfeccionamiento, certificaciones y seminarios, entre otros programas impartidos por una institución de educación superior, independiente de su denominación.
- b) Desarrollar funciones de docencia, administración o investigación. En este caso, la persona que realiza o que es destinataria de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género se desempeña como parte del grupo académico o de investigación de la institución, o bien se trata de una autoridad que ejerza o no funciones directivas o de un funcionario/a o trabajador/a, que desarrolla labores administrativas o de gestión; sea que se encuentren vinculados a la institución a través de nombramientos, contratos de trabajo o a honorarios, u otros mecanismos de naturaleza similar; y
- c) Desarrollar otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, tales como ayudantes, becarios, conferencistas y visitantes; asistentes y personal de apoyo; y, personas que desarrollen su práctica profesional dentro de la institución. A su vez quedan comprendidas en esta categoría los prestadores de servicios de aseo,

seguridad, tecnología de la información, alimentación u otros, que provean sus servicios de manera permanente en las dependencias de la casa de estudio.

3.2. Ámbito espacial

El inciso cuarto del artículo 2º de la Ley N° 21.369 prescribe que *“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”*.

Desde el punto de vista subjetivo, y de conformidad con tales disposiciones, las casas de estudio tendrán la potestad de establecer en sus políticas, modelos, planes, protocolos y reglamentos que podrán investigar y sancionar los hechos o situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género que tengan lugar en el contexto de actividades académicas, deportivas, artísticas o de otra índole que hayan sido organizadas o desarrolladas por los sujetos que tengan las condiciones descritas en el numeral 3.1 anterior de esta circular.

A su vez, desde el punto de vista territorial, al tenor de los referidos preceptos, la jurisdicción que la ley ha conferido a los planteles para investigar y sancionar hechos y conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género no se limita a aquellos comportamientos que tengan lugar en las dependencias institucionales destinadas a la docencia o a la investigación.

Por el contrario, dicha atribución se extiende a los hechos y situaciones de este tipo ocurridos en los recintos institucionales que tengan otros fines, tales como las oficinas, las salas de reuniones, las bibliotecas, los laboratorios, los casinos, las cafeterías, los baños, los camarines, las bodegas, los centros de estudios, los gimnasios, los teatros, los centros de extensión, las áreas de esparcimiento, las áreas comunes y los estacionamientos de las instituciones, entre otros; e incluso más allá, comprendiendo espacios ajenos a las dependencias institucionales como, por ejemplo, los campos clínicos, los lugares en que se desarrollan las prácticas profesionales y las salidas a terreno, las residencias estudiantiles, y otros ambientes en que los sujetos antes mencionados puedan organizar otro tipo de actividades, tales como fiestas, paseos, graduaciones, titulaciones, eventos deportivos, entre otras.

Con todo, de acuerdo con los fines que persigue la Ley N° 21.369, las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género de las instituciones de educación superior deben contemplar la obligación de investigar y sancionar estos hechos y conductas, cuando éstas tengan lugar:

- I. Dentro de los recintos institucionales, se trate o no de espacios académicos y de investigación, y siempre que intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes;
- II. Fuera de las dependencias institucionales, siempre que:
 - a) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por la institución de educación superior, e intervenga como responsable

o como víctima algún docente, investigador, personal administrativo, personas que desarrollen otras funciones relacionadas con la institución de educación superior, o alguno de sus estudiantes;

- b) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más docentes o investigadores o personal administrativo de la institución, e intervengan como responsables o como víctimas algún docente, investigador o personal administrativo;
- c) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervenga como responsable o como víctima algún docente, investigador o personal administrativo; y
- d) Se trate de actividades organizadas o desarrolladas por uno o más estudiantes, e intervengan como víctima(s) y como responsable(s) estudiantes de la institución, cuando tales hechos o situaciones afecten el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior, o bien creen un entorno intimidatorio, hostil o humillante en ellas.

Lo indicado precedentemente se aplicará sin perjuicio de las obligaciones adicionales que las instituciones de educación superior pueden contraer voluntariamente en materia de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y discriminación de género, en virtud de su autonomía y acorde con las potestades que le entrega el marco legal vigente.

Asimismo, las instituciones deben considerar que lo señalado opera sin perjuicio de aquellas acciones de carácter penal, administrativo, laboral o civil que pudieran ser procedentes, tal como lo prescribe el inciso cuarto del artículo 9° de la Ley N° 21.369.

4. Documentos e instrumentos que exige la ley

4.1. Incorporación de la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en contratos, convenios e instrumentos

El inciso tercero del artículo 9° de la Ley N° 21.369 dispone que 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 en cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.

Acorde con la citada norma legal, esta obligación rige para:

- a) Los contratos de trabajo del personal docente, de investigación y administrativo de las instituciones;
- b) Los contratos de prestación de servicios educacionales que suscriban los estudiantes de las casas de estudio o instrumentos equivalentes;
- c) Los convenios académicos y de investigación; y
- d) Otros instrumentos que la institución celebre, comprendiendo bajo esta categoría los contratos a honorarios y los convenios que suscriba para el cumplimiento de sus fines y propósitos institucionales, incluso aquellos que tengan por objeto el desarrollo de actividades de esparcimiento y recreación.

A su turno, el inciso segundo del artículo 10 de la Ley N° 21.369 preceptúa que se considerará infracción grave el incumplimiento de la obligación establecida en el inciso tercero del artículo 9°.

Sobre el particular, es del caso hacer presente que el artículo 55 de la Ley N° 21.091, sobre Educación Superior dispone que, a las infracciones que tengan el carácter de graves se les podrá aplicar las sanciones de amonestación y multa, las que, de acuerdo con el artículo 57 del mismo texto legal, corresponden a:

- a) Amonestación por escrito, y
- b) Multa a beneficio fiscal de hasta mil unidades tributarias mensuales.

Por su parte, el artículo transitorio de la Ley N° 21.369 establece que las instituciones de educación superior tendrán un plazo máximo de noventa días, prorrogable por otros treinta, desde la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, para dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el artículo 9°.

Los referidos preceptos plantean, en primer lugar, la interrogante con relación a los efectos retroactivos con que podría aplicarse la obligación de incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género a los señalados contratos y convenios.

Atendido que, según el artículo transitorio de la Ley N° 21.369, las casas de estudio disponen del plazo de 90 días contados desde la implementación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción, prorrogable por otros treinta, para dar cumplimiento a todas las obligaciones que les impone el artículo 9°, sin distinción, ellas efectivamente se encuentran obligadas a revisar sus contratos y convenios vigentes, incluyendo en todos ellos su normativa interna sobre estas conductas.

Es decir, la ley no sólo las obliga a incorporar sus normas sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos y convenios que celebren con posterioridad a la implementación de sus modelos, sino que deben, además, revisar los que se encuentren vigentes y modificarlos en ese mismo sentido.

Finalmente, cabe señalar que resulta jurídicamente procedente incorporar la normativa interna sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en los contratos y convenios de las instituciones de educación superior, mediante la agregación de una cláusula que estipule, en esos instrumentos o en sus anexos, que la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y sus modelos, así como los demás reglamentos, planes y protocolos institucionales que correspondan, forman parte integrante de los referidos contratos o convenios y, por ende, son vinculantes para ambas partes. La referida normativa interna deberá estar correctamente individualizada en el contrato, convenio o en sus anexos. Junto con ello, la institución deberá proporcionar a las contrapartes de esos contratos o convenios copias impresas de la normativa interna incorporada, o bien, mantenerla siempre publicada y disponible en su sitio web institucional, de manera de asegurar el pleno acceso a su conocimiento. En este último caso, además, los contratos, convenios o anexos deberán señalar el sitio web específico en el cual se encuentra disponible la normativa interna que ha sido incorporada.

4.2. Instrumentos dictados antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.369

Conforme al artículo transitorio de la Ley N° 21.369, las instituciones de educación superior tendrán un plazo máximo de un año desde su publicación para implementar el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género elaborados en procedimientos que cumplan con las exigencias que la misma ley establece.

A su vez, el artículo transitorio de la Ley N° 21.369 también establece que las casas de estudio tendrán un año desde la publicación del modelo de prevención y del modelo de investigación y sanción, para realizar una evaluación de los referidos modelos, en la que deberán participar los diferentes estamentos de esta, así como para dar cumplimiento a las demás obligaciones de esta ley.

De conformidad con tales disposiciones, todas las instituciones de educación superior están obligadas a cumplir las exigencias de la Ley N° 21.369, independientemente si con anterioridad a su entrada en vigor, hubieren contado o no con políticas, planes, protocolos o reglamentos sobre la materia.

En ese sentido, la Superintendencia considera que aquellas instituciones que hubieren elaborado y aprobado políticas, planes, reglamentos y protocolos internos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.369, deberán revisarlos y ajustar sus instrumentos vigentes a lo establecido en ella, a través de procedimientos que cumplan con los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 3° de dicha ley.

Dicho ajuste deberá realizarse oportunamente, de manera que se dé cumplimiento a la exigencia de implementar el modelo de prevención y el modelo de investigación y sanción con anterioridad al 15 de septiembre de 2022, tal como exige el artículo transitorio de la Ley N° 21.369.

5. De la aplicación de la Ley N° 21.369

5.1. Aplicación del Estatuto Administrativo y el Código del Trabajo

De acuerdo con el artículo 8° de la Ley N° 21.369, tratándose de las universidades del Estado, las normas de dicho cuerpo normativo se aplicarán preferentemente sobre las normas contenidas en el Estatuto Administrativo, cuando se trate de situaciones de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

Según consta en la discusión del proyecto de ley en el Senado y en la Cámara de Diputados, se consideró que las disposiciones del Estatuto Administrativo constituirían un impedimento para sancionar el acoso sexual en las universidades estatales, toda vez que esta conducta es tratada, en ese cuerpo normativo, como una falta, quedando entregada al Jefe de Servicio (rector/a) la decisión de adoptar medidas al respecto. En cambio, en las universidades privadas, regidas por el Código del Trabajo, habría una mayor capacidad para atender situaciones de acoso sexual¹.

Por lo tanto, es posible concluir que el propósito que persiguen las disposiciones de la Ley N° 21.369 es otorgar a las víctimas una mejor protección jurídica frente a estas conductas, obligando a las instituciones de educación superior a contar con modelos de prevención, investigación y sanción, los que deberán contener procedimientos y podrán contemplar prohibiciones, medidas y sanciones adicionales a aquellas contenidas en los marcos generales atinentes a la materia.

Ahora bien, como se advierte de la lectura del artículo 8° de la Ley N° 21.369, éste no se refiere a la preeminencia de dichas normas legales por sobre las disposiciones del Código del Trabajo, cuando se trate de instituciones no estatales. Por tanto, habrá que resolver, caso a caso, cuál cuerpo normativo es aplicable, dependiendo, entre otras cosas, de la calidad de los sujetos involucrados y de los requisitos específicos de las conductas reguladas en esas normas.

¹ Historia de la Ley N° 21.369, primer y segundo trámite constitucional, intervenciones de las senadoras Ena Von Baer y Yasna Provoste y de las invitadas Raquel Fuenzalida, Antonia Santos y Cory Duarte.

Así, si los hechos involucran a dos personas, académicas o no académicas, vinculadas con la institución en virtud de contratos de trabajo, y además se dan todos los supuestos del acoso sexual laboral, establecidos en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, tendrá que aplicarse preferentemente tal normativa, con sus respectivos procedimientos y sanciones.

En cambio, las situaciones de acoso sexual que involucren, por una parte, a un trabajador de la institución de educación superior no estatal y, por otra, a uno o más estudiantes, o sólo a estos últimos entre sí, exceden el ámbito regulatorio del Código del Trabajo, toda vez que éste supone que, tanto el sujeto activo como el pasivo se encuentren vinculados en una relación de trabajo. En ese evento, entonces, serían aplicables únicamente las disposiciones de la Ley N° 21.369.

A su vez, los trabajadores de las instituciones de educación superior cuyas relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo, que incurran en conductas de acoso sexual, violencia o discriminación de género contempladas en la Ley N° 21.369, sólo podrán ser sancionados con medidas diferentes a las del mencionado código, tales como la suspensión temporal en el ejercicio de ciertas funciones, la imposibilidad de acceder a financiamientos extraordinarios y la pérdida de distinciones honoríficas, si están contempladas en el respectivo reglamento interno y cumplen con los principios generales del derecho laboral.

En cualquier caso, consta en la historia de esta ley que se quiso salvaguardar, en todo momento, el derecho de la víctima a ejercer aquellas acciones que las leyes laborales, administrativas, civiles e incluso penales le confieran, si así lo estima pertinente para la mejor protección de sus derechos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 21.369. De esta forma, la ley no excluye la posibilidad de recurrir, tanto la víctima como la persona responsable de la conducta de acoso sexual, violencia o discriminación de género, a los mecanismos y recursos previstos en los otros cuerpos normativos mencionados.

5.2. Rol de la Superintendencia de Educación Superior

Según lo prescrito en el inciso primero del artículo 10 de la Ley N° 21.369, la Superintendencia de Educación Superior será competente para sancionar el incumplimiento de todas las obligaciones contenidas en dicho cuerpo normativo. Por lo anterior, le compete fiscalizar, entre otras cosas, que las casas de estudio cuenten con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contenga los modelos de prevención, investigación y sanción previstos en dicha ley, todos los cuales deberán, además, ser elaborados, evaluados y modificados en procedimientos participativos que, a su vez, reúnan las exigencias establecidas en dicho cuerpo normativo. Asimismo, incumbe a la Superintendencia supervisar que las instituciones implementen oportunamente esos instrumentos; que cuenten con las unidades responsables correspondientes; y que adopten las medidas de capacitación y difusión exigidas en la mencionada ley.

Ahora bien, el rol fiscalizador de la Superintendencia en estas materias, como ya se dijo, se encuentra predefinido en la Ley N° 21.369, y, por lo tanto, no se encuentra prevista de modo alguno la intervención de este organismo para evaluar y aprobar ex ante las políticas, modelos, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género de las fiscalizadas.

En otro orden de ideas, el artículo 7° dispone que las instituciones que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la Ley N° 21.369 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.

Con relación a dicha sanción es del caso aclarar que el análisis del cumplimiento de las exigencias de dicha ley compete exclusivamente a la Superintendencia, conforme establece el artículo 10° del referido cuerpo

normativo, de manera que este organismo se coordinará con la Comisión Nacional de Acreditación a los efectos de comunicarle aquellos casos de incumplimiento que se detecten.

Por último, es relevante hacer presente que esta Superintendencia continuará trabajando para que las instituciones de educación superior alcancen una oportuna y correcta implementación de la Ley N° 21.369, de tal manera que se encuentra llana a resolver todas aquellas inquietudes y preocupaciones que los planteles estimen conveniente formular con relación a la interpretación y aplicación de este nuevo marco normativo.

Saluda atentamente a Ud.,



GERARDO EGAÑA DURÁN
SUPERINTENDENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR (S)


MRM/MKM/FAG/DMA/DNA.-

Distribución:

| | |
|---|-------------|
| - Rectores de instituciones de educación superior | 172c |
| - Ministro de Educación | 1c |
| - Subsecretaría de Educación Superior | 1c |
| - Comisión Nacional de Acreditación | 1c |
| - Consejo Nacional de Educación | 1c |
| - Fiscalía | 1c |
| - Gabinete | 1c |
| - División de Gestión de Datos, Atención Ciudadana y Buenas Prácticas | 1c |
| - Departamento de Cumplimiento Normativo | 1c |
| - Departamento Normativo | 1c |
| - Partes y Archivo | 1c |
| - Total | 182c |

N° de Expediente: No tiene.