



# Espacio de Trabajo Asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP)

Memoria del trabajo realizado  
durante el periodo 2022-2024



## Índice

Saludo del subsecretario de Educación Superior, Víctor Orellana .....	3
Presentación del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior.....	4
Integrantes del espacio de trabajo asesor .....	4
Decreto N°54 que Crea la Comisión de Género y Diversidades de Educación Superior Técnico Profesional .....	10
Acciones de fortalecimiento del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional.....	11
Talleres de trabajo para la actualización del plan de acción .....	12
Actividades ampliadas con las instituciones de educación superior técnico profesional.....	13
Promoción de la implementación de la Ley N°21.369 en instituciones de educación superior técnico profesional .....	14
Invitadas a las sesiones del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades de la ESTP .....	16
Desafíos y proyecciones .....	18

## Saludo del subsecretario de Educación Superior, Víctor Orellana



Me alegra dirigirme a ustedes en el marco de la conmemoración de los dos años del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades de la Educación Superior Técnico Profesional. En estos años hemos logrado constituir un espacio de diálogo y trabajo conjunto, con el objeto de avanzar en igualdad de género y respeto por la diversidad en nuestro sistema técnico profesional.

Esta instancia ha sido fundamental para articular un diálogo abierto entre la Subsecretaría de Educación Superior, las instituciones de educación superior técnico profesional y actorías clave vinculadas a la materia. Gracias a este esfuerzo de colaboración, hemos podido avanzar en la transversalización del enfoque de género y en la implementación de la ley N°21.369, una normativa que no solo tiene como objetivo combatir el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, sino que también fomentar la creación de espacios seguros, inclusivos y respetuosos de la diversidad.

El espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades ha sido y seguirá siendo un vehículo esencial para transformar la cultura institucional y asegurar que nuestras políticas promuevan la equidad de género en todas las áreas del quehacer académico y profesional. Es evidente que los desafíos persisten, pero lo que hemos logrado en este corto tiempo demuestra el poder de la colaboración y el compromiso compartido.

Nuestro compromiso como Subsecretaría es seguir acompañando y fortaleciendo estas iniciativas, poniendo a disposición de las instituciones del subsistema todo nuestro apoyo y herramientas para avanzar hacia un entorno educativo más igualitario, justo y equitativo. Las y los invito a seguir trabajando juntos en la construcción de una educación superior con igualdad de género, y preocupada por la diversidad y equidad, enfoques esenciales para el desarrollo de una sociedad más justa.

## Presentación del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior

Avanzar hacia la igualdad de género y el respeto a las diversidades para garantizar a todas las personas una vida libre de toda forma de acoso, violencia y discriminación se ha transformado en una necesidad prioritaria y un desafío para todo el sistema de educación superior.

A la luz de las nuevas exigencias de la Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, que entró en vigencia el 15 de septiembre del 2021, las instituciones deben adoptar todas las medidas conducentes a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias de género.

Adicionalmente, en septiembre de 2021 la Comisión Nacional de Acreditación aprobó el documento denominado *Criterios y Estándares de Calidad para la Acreditación Institucional del Subsistema Técnico Profesional*, publicado en el Diario Oficial el 30 de septiembre de 2021, que incluye en su "Criterio 9° - Gestión de la convivencia, equidad de género, diversidad e inclusión", un estándar que contribuye a la promoción de espacios seguros y libres de violencia, y en virtud del cual las instituciones del subsistema técnico profesional deben promover el desarrollo integral de su comunidad en todo su quehacer y responder en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género y respeto a la diversidad e inclusión en función de sus propósitos institucionales.

Dentro de las funciones de la Subsecretaría de Educación Superior se encuentra la generación y coordinación de instancias de participación y diálogo, con y entre las instituciones de educación superior. Atendiendo a esto, y con el objetivo de avanzar en el cumplimiento de la normativa expuesta, se conformó un espacio de trabajo asesor permanente integrada por representantes del Ministerio de Educación y de las instituciones de edu-

cación superior técnico profesional, con el objetivo de apoyar y orientar el desarrollo de iniciativas dirigidas a la promoción de la igualdad de género y de espacios seguros libres de discriminación.

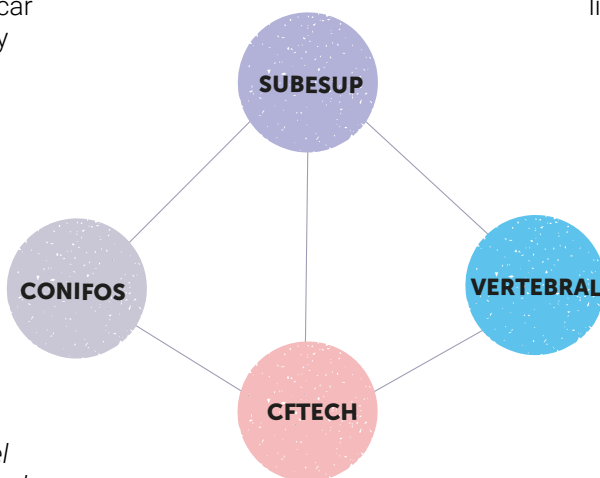
Con esa perspectiva, en agosto de 2022 se conformó el espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional, que reúne a diversas instituciones de educación superior técnico profesional con el fin de resguardar la representatividad del subsistema, con el objetivo de identificar necesidades, definir orientaciones y apoyar la implementación del Ley N°21.369 y las nuevas exigencias de la CNA, entre otros.

Este documento da cuenta de los primeros dos años de trabajo del espacio asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP), el cual busca destacar y poner en valor el aporte y avances realizados. En este periodo se han realizado más de 20 sesiones de trabajo en las que las instituciones han podido compartir sus buenas prácticas y han generado espacios de diálogo con especialistas en la materia, talleres y seminarios, al mismo tiempo que han desarrollado materiales en conjunto para apoyar la implementación de las exigencias de la Ley N°21.369 y los nuevos criterios de acreditación.

A continuación, se presentan los integrantes del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la ESTP y su experiencia al ser parte de esta instancia durante este periodo.

### Integrantes del espacio de trabajo asesor

El espacio de trabajo asesor ha sido una instancia colaborativa y voluntaria donde profesionales de diversas Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional se reúnen para compartir experiencias, generar diálogos constructivos y levantar nudos críticos entorno a la temática de género y diversidades. El objetivo que ha movilizado a esta instancia es fomentar espacios educativos libres de acoso, violencia y discriminación de género, e impulsar prácticas inclusivas, no sexistas en la educación técnico-profesional. A través de la participación y el intercambio de ideas, se busca fortalecer las políticas y estrategias institucionales.



## Actualmente integran el espacio de trabajo asesor:

### CFTECH

La Asociación de Centros de Formación Técnica Estatales de Chile (CFTECH) es una corporación de derecho privado sin fines de lucro cuyo objeto es desarrollar iniciativas que permitan fortalecer la educación técnica superior de origen estatal y contribuir en el desarrollo de las políticas públicas que la rigen; fomentar y facilitar la coordinación, colaboración, cooperación, articulación y vinculación entre sus miembros y con entidades de educación media técnico profesional y superior, tanto pública como privada; y generar acciones conjuntas referidas al bienestar de sus estudiantes, la coordinación de su gestión y el desarrollo mancomunado de sus unidades respectivas.

#### Sus representantes son:



**Danixa Carvajal,**  
encargada de Apoyo al Estudiante, Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Atacama

“Como encargada de Género del CFT de la Región de Atacama, quiero destacar la invaluable labor del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades, cuyo trabajo ha sido un pilar fundamental para el avance en igualdad y respeto dentro de nuestra institución, el apoyo del espacio de trabajo ha sido crucial, permitiéndome desarrollar iniciativas que fortalecen la inclusión y promueven un entorno seguro para todos y todas. Gracias a su compromiso y dedicación, seguimos construyendo juntos un futuro más equitativo.”



**Jaqueline Castillo,**  
encargada de la Unidad de Género, Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota

“A dos años de la creación de este importante espacio, donde hemos tenido el privilegio de participar y aportar como Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota, no puedo más que agradecer el acompañamiento y compañerismo que se ha dado a la hora de compartir experiencias en la implementación de la Ley N°21.369 respecto a su política, modelos y posteriores instrumentos técnicos que vienen a regular el reconocimiento a la identidad de género, la inclusión y la progresión. Este segundo año avanza en el cumplimiento de la ley y nos obliga, pero por sobre todo renueva nuestro compromiso de brindar espacios seguros, garantes y libres de toda violencia, entregando las y las mejores técnicas y técnicos, con una formación a la altura de los desafíos económicos y laborales de esta región; personas íntegras, con valores y que serán un aporte para el acortamiento de brechas de desigualdad e injusticia social. Por una mejor región y con mejores personas: ¡técnicos y técnicas para Arica y Parinacota!”



**Melissa Ovalle,**  
encargada de Análisis Institucional, Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos

“Como representante del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Los Lagos me complace reflexionar sobre los dos años de funcionamiento de este espacio de trabajo asesor y el impacto de nuestra labor en la implementación de la Ley N°21.369.

En este periodo hemos abordado y socializado diversas acciones que han contribuido a la creación de un entorno más equitativo y diverso en nuestras instituciones. La implementación de la Ley N°21.369 no solo ha representado un desafío considerable, sino que también ha sido una oportunidad valiosa para redefinir nuestras

prácticas y promover un cambio cultural en nuestras comunidades educativas.

Aunque es importante reconocer que hemos avanzado, el camino hacia una plena equidad es largo y requiere un compromiso continuo, por lo tanto, la retroalimentación constante y la adaptación de nuestras estrategias en función de los resultados obtenidos serán clave para asegurar que nuestros esfuerzos continúen teniendo un impacto positivo y duradero.

Por lo anterior las y los invito a continuar este trabajo colaborativo y reafirmo el compromiso por seguir trabajando en la construcción de un sistema educativo que refleje los valores de igualdad y diversidad que buscamos promover desde esta importante instancia”.



**Selim Carrasco**  
fiscal, Centro de  
Formación Técnica  
Estatal de la Región de  
Aysén

“La dictación de la Ley N°21.369 no solo obligó a las instituciones de educación superior a su correspondiente implementación, sino que más bien comprometió a todo nuestro sistema educacional técnico superior y profesional a contribuir al desarrollo de un mejor país, que asegure un ambiente libre de violencia sexual y discriminación arbitraria para sus estudiantes, asegurándoles el derecho de estudiar en espacios seguros y equitativos.

Es por ello que en mi rol de fiscal del Centro de Formación Técnico Estatal de la Región de Aysén celebro la iniciativa de la Subsecretaría de Educación Superior de crear este espacio de amplia participación de las instituciones estatales y privadas que imparten la educación técnico profesional con realidades tan diversas como convergentes. Asimismo, agradezco que se haya considerado la realidad de las zonas extremas de nuestro país, como es el caso de la región de Aysén, ya que el aislamiento de nuestras localidades dificulta contar, de manera eficaz, con profesionales o apoyos institucionales en materias tan específicas e importantes como son la violencia y acoso sexual, y la discriminación de género.

El apoyo de todas y todos los profesionales que coordinan este espacio de trabajo asesor, así como la vinculación activa con la experiencia y problemática de

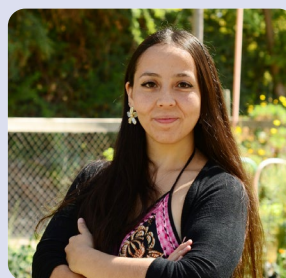
diversas instituciones de nuestro país, nos ha permitido enfrentar, de manera eficiente y oportuna, todas las complejidades que conlleva la implementación de la Ley N°21.369, e instalar, con marcado compromiso, las políticas, modelos e instrumentos que permitan desarrollar social, cultural y económicamente todos nuestros territorios con la finalidad de impactar positivamente sobre la calidad de vida y el desarrollo integral de todos y todas nuestras compatriotas.

Espero sinceramente que este espacio de trabajo se mantenga funcionando permanentemente para así seguir soñando, pensando y construyendo un país moderno, integrador y equitativo. Un abrazo desde la Patagonia chilena”.

## CONIFOS

Es la asociación gremial que agrupa a la educación técnico profesional de Chile (institutos profesionales y centros de formación técnica). Su misión es desarrollar un punto de encuentro para cada uno de los asociados y ofrecerles un espacio para interactuar y debatir las temáticas que inciden en el desarrollo y proyección de la educación superior privada para fortalecer y respaldar su calidad. Así se ha convertido en una actoría relevante en la generación de propuestas a las autoridades, sectores educativos, gremiales, públicos y privados, así como a la opinión pública en general. De esta forma contribuye a posicionar los institutos profesionales y centros de formación técnica como una alternativa viable, en educación y proyección de desarrollo, para las necesidades del país.

### Sus representantes son:



**Paola Cerda,**  
rectora, Centro de  
Formación Técnica del  
Medio Ambiente IDMA

“A dos años de la creación del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional reafirmo mi convicción de que este espacio ha sido un punto de inflexión en el abordaje de las inequidades de género en la educación técnica. Como integrante desde su inicio, he podido ver cómo este espacio de trabajo no solo ha facilitado la implementación de la Ley N°21.369, sino que ha impulsado un cambio cultural necesario en nuestras instituciones.



Para mí, este espacio de trabajo no se limita a cumplir con la normativa; va más allá y se ha convertido en un vehículo para la reflexión crítica y la transformación estructural de la educación. Ha generado un cambio cultural profundo en la educación técnica, he sido testigo del impacto transformador que tiene la colaboración entre instituciones de distintos tamaños, nichos y realidades, y ha permitido compartir buenas prácticas y fomentar un espíritu de apoyo y bien común.

El desafío ahora es seguir avanzando, entendiendo que la igualdad de género no es un objetivo estático, sino un proceso continuo que debe integrarse en todas las áreas de nuestra formación técnica. Este es el camino hacia una educación que no solo forme profesionales competentes, sino también ciudadanos conscientes y comprometidos con la justicia social”.



**Vania Nova,**  
directora de  
Género, Equidad y  
Sustentabilidad, Centro  
de Formación Técnica  
CENCO

“El trabajo realizado por el espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la ESTP en los últimos dos años ha sido trascendental, ya que ha acompañado y apoyado el progreso que están experimentando las instituciones de educación superior técnico profesional en la integración transversal de la perspectiva de género e inclusión.

La colaboración entre las instituciones que conforman de este espacio de trabajo ha sido clave, pues ha permitido compartir conocimientos, aprender unas de otras y fortalecer las iniciativas que buscan construir entornos más seguros, equitativos y justos. En esta línea, el trabajo se ha consolidado como un espacio de diálogo y reflexión sobre aciertos, desafíos, barreras y facilitadores para integrar estos temas en las instituciones. A través del trabajo colaborativo se logra mejorar los lineamientos y orientaciones y nos volvemos plenamente conscientes no solo de la importancia de estos temas, sino también del papel fundamental que juega la educación como motor de cambio social.

No quisiera dejar de expresar que el CFT CENCO se enorgullece de ser parte de este esfuerzo colectivo por una educación más inclusiva y equitativa”.

## VERTEBRAL CHILE

Vertebral es el Consejo de Rectores de Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica Acreditados y su misión es contribuir a un país más equitativo, sustentable y productivo mediante la mejora continua de la calidad en la educación superior técnico profesional, la influencia en políticas públicas y la promoción de su importancia en la sociedad.

### Sus representantes son:



**Anamari Martínez,**  
rectora, Instituto  
Profesional de Chile

“Quiénes conformamos este espacio asesor estamos comprometidos con el objetivo de enfocar nuestro trabajo en los temas claves para fortalecer el respeto a la igualdad de género en el sector educativo. En este sentido, trabajamos por relevar el rol de la mujer en el mundo técnico, una tendencia necesaria y creciente. Esta mirada nos permite avanzar en la búsqueda de soluciones efectivas y en la promoción de un entorno más inclusivo dentro del ámbito de la educación superior.

Durante estos dos años el trabajo colaborativo que realizamos en conjunto con líderes de diversas instituciones públicas y privadas nos ha permitido elaborar orientaciones concretas para la educación superior técnico profesional, incorporando temas de interés nacional y elaborando lineamientos para apoyar la implementación de las diferentes leyes que se refieren a estas materias. Además, hemos podido crear espacios de participación y debate como seminarios, conversatorios y talleres.

El desafío es continuar visibilizando las acciones y experiencias de las diferentes instituciones e inspirar el avance hacia una mejor sociedad, más equitativa e inclusiva”.



**Jeannett Guerra,**  
(S), psicóloga del  
Departamento de  
Género y Diversidad, IP  
ARCOS

(En reemplazo de Cinthya Jara  
Riquelme, Jefa Departamento  
Género y Diversidad, IP ARCOS)

“Desde nuestra visión, el espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional actúa como un espacio crucial para visibilizar tanto los avances como los desafíos enfrentados por las IES en dar solución al problema de la violencia y la desigualdad de género, tal como se evidenció en la movilización estudiantil feminista del 2018. Además, este espacio de trabajo facilita el intercambio de experiencias sobre la implementación de la Ley N°21.369, promueve estrategias de colaboración y coordinación en red, y destaca los sellos distintivos de cada IES dentro del subsistema técnico profesional para diseñar, implementar y evaluar acciones efectivas para la prevención, investigación y erradicación de la violencia de género. Adicionalmente aborda los nudos críticos y reconoce la particularidad institucional y la pertinencia territorial de cada entidad.

En particular, este espacio destaca el papel de las direcciones y unidades de género, que han permitido un diálogo directo con la Subsecretaría de Educación Superior. Se trata de una relación virtuosa que ha favorecido y ha sido clave para la implementación de la Ley N°21.369, y en la que ARCOS ha aportado a impulsar áreas de trabajo que incorporen el arte y la creatividad como eje transformador a nivel cultural para el tratamiento en materia de género, diversidad y derechos humanos”.



**Marcela Vaccaro,**  
vicerrectora  
de Vinculación  
con el Medio y  
Comunicaciones, IP  
AIEP

“Estos dos años de trabajo en el espacio asesor de Género y Diversidades para la ESTP han sido de gran valor tanto para el subsistema en su globalidad como para las instituciones en su gestión y desarrollo particular. Esta

se ha transformado en un espacio en el que no solo se comparten visiones y mejores prácticas y aprendizajes, sino donde también abiertamente se analizan las preocupaciones y brechas que las instituciones deben enfrentar para responder a la normativa vigente y a su vez acompañar a los estudiantes en su tránsito por la educación superior. De la misma forma, los institutos y centros de formación técnica hemos podido levantar temas y pedir orientación y lineamientos al ministerio, lo que nos ha permitido tomar decisiones más robustas e informadas en beneficio de nuestras comunidades. De especial valor de este espacio es el trabajo interministerial, pues la articulación de las políticas públicas entre las distintas ramas del Ejecutivo puede ser un desafío. Es un espacio que acoge esas discusiones y que ha contado con la participación de entidades tan relevantes como la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) en las jornadas y sesiones, las que han sido un aporte de gran valor para todas las instituciones”.



**Soledad Figueroa,**  
secretaría general,  
INACAP

“En esta fecha, en que conmemoramos los dos años del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades, quisiera destacar que ha sido una muy positiva instancia de trabajo colaborativo, que ha permitido compartir experiencias, desafíos y buenas prácticas entre las instituciones de educación superior técnico profesional, la Subsecretaría de Educación Superior y representantes de otras autoridades académicas y organizaciones. Hemos logrado consensuar lineamientos y estrategias en importantes materias, como la equidad de género o la implementación de la Ley N°21.369 sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, lo que sin duda contribuye a seguir avanzando en el fortalecimiento de una cultura que, desde la educación, promueva la igualdad de oportunidades, la equidad, la diversidad y la inclusión. Tenemos la enorme responsabilidad de formar a nuestros estudiantes de manera integral, y el trabajo en este espacio aporta significativamente a este gran desafío, por lo que es relevante que mantengamos una agenda muy activa a partir de la cual continuemos trabajando porque la diversidad y la inclusión sean pilares fundamentales en nuestras instituciones y en la sociedad”.





**Valentina Tejos,**  
encargada de Género  
e Inclusión, CFT San  
Agustín

“Los espacios que se han generado gracias al espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional nos han permitido conocer diversas realidades que responden al territorio de cada una de las IES que la integran, comprendiendo

que los cambios civilizatorios ocurren de forma y tiempos distintos dependiendo de las particularidades de cada lugar- No obstante, el desafío y la meta son únicos y generales: trabajar de manera constante para eliminar las brechas de género en nuestras comunidades educativas.

El trabajo de este espacio ha sido constante y sistemático, y nos ha entregado herramientas para llevar a cabo planes de acción efectivos para la prevención de la violencia de género. También hemos estado en constante vinculación con actores relevantes en la materia que han compartido en este espacio de trabajo las buenas prácticas respecto al proceso de investigación y sanción. Es así como hemos ido transitando en conjunto los paradigmas sociales que enfrentamos como mundo TP, para velar por una formación integral de los y las estudiantes, e integrar la perspectiva de derechos en todo nuestro accionar”.

Inclusión  
Violencia Cambio cultural  
Equidad / Ley 21.369  
**Género**  
Dialogo Desafíos Diversidad  
Prevención Compromiso Discriminación  
Investigación Sanción  
Acoso sexual Colaboración  
Espacios seguros  
Igualdad de género



## **Decreto N°54 que Crea la Comisión de Género y Diversidades de Educación Superior Técnico Profesional**

En septiembre de 2024 se completó la tramitación del Decreto Exento N°54, que formaliza la creación de la Comisión de Género y Diversidades de la Educación Superior Técnico Profesional (ESTP), estableciendo su composición y regulando su funcionamiento. Esta comisión sigue los principios que dieron origen al espacio de trabajo asesor, un ámbito colaborativo y de participación voluntaria donde profesionales de diversas Instituciones de Educación Superior Técnico Profesional convergen en un espacio colaborativo para intercambiar conocimientos, expertis técnica y dialogar a favor del subsistema técnico superior.

### **Rol de la Comisión de Género y Diversidades de Educación Superior Técnico Profesional**

La Comisión de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional es un espacio deliberativo con las instituciones de educación superior técnico profesional y otros actores relevantes del subsistema, cuyo objetivo es identificar necesidades, construir orientaciones y apoyar la implementación de acciones conducentes a cumplir con las exigencias de la Ley N°21.369.

### **Objetivos de la Comisión de Género y Diversidades de Educación Superior Técnico Profesional**

Asesorar en la promoción de igualdad de género y respeto a las diversidades en la educación superior técnico profesional con el fin de ampliar los marcos de referencia que orientan las políticas educativas en el subsistema.

Ser una instancia de socialización de perspectivas, lineamientos y énfasis en torno a la igualdad entre géneros para socializar su parecer sobre dichas materias con la autoridad.

Recomendar acciones para la igualdad de género y el respeto a la diversidad en la educación superior técnico profesional, identificando nudos críticos que requieren solución.

Proponer el impulso de procesos de mejora en torno a las realidades institucionales presentes entre las instituciones de educación superior técnico profesional.



### **Integrantes de la Comisión de Género y Diversidades de Educación Superior Técnico Profesional**

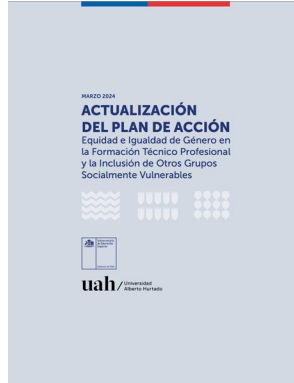
La Comisión de Género y Diversidades es presidida por la jefatura de la División de Educación Técnico Profesional de Nivel Superior (DIVTP) en coordinación con el gabinete de la Subsecretaría de Educación Superior. Sus integrantes incluyen representantes de las redes de la Asociación de Centros de Formación Técnica Estatales de Chile (CFTCH), Vertebral y Conifos, y su objetivo es garantizar la representatividad de todas las instituciones del subsistema técnico profesional. La DIVTP desempeña el rol de secretaría técnica del espacio de trabajo. Esta estructura resguarda el principio de representatividad de las instituciones del subsistema.

# Acciones de fortalecimiento del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional

Actualización del Plan de Acción de Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de otros Grupos Socialmente Vulnerables.

En diciembre de 2022 se firmó el convenio de colaboración con la Universidad Alberto Hurtado (UAH) para la actualización del contenido del Plan de Acción de Género e Inclusión de 2021, cuyo objetivo es apoyar a las instituciones de educación superior técnico profesionales en el cumplimiento de las exigencias de la Ley N°21.369. Esta actualización se realizó de forma colaborativa con el espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la ESTP e incluyó una revisión y reestructuración de los enfoques, ejes de trabajo, líneas de acción e iniciativas específicas del plan, Junto con ello se identificaron los principales desafíos o “nudos” que enfrenta el subsistema de educación superior técnico profesional, lo que permitió, a su vez, definir con mayor precisión los ámbitos de acción prioritarios para las instituciones con el fin de impulsar estrategias que favorezcan el desarrollo estudiantil, tanto en su trayectoria educativa como laboral.

El documento presenta una serie de propuestas que se fundamentan en un análisis detallado del plan de acción vigente, así como en una revisión de experiencias tanto naciona-



les como internacionales, y en los marcos normativos actuales, como la Ley N°21.369, que aborda el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior. Además, incorpora los nuevos criterios de acreditación vinculados con género e inclusión establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), y considera los diagnósticos realizados por las propias instituciones de educación superior técnico profesional sobre sus prácticas internas en torno a la equidad, igualdad, inclusión y de-

rechos humanos.

Esta nueva versión del plan de acción no solo reorganiza los ejes de trabajo, sino que también integra nuevos enfoques, como interculturalidad, discapacidades y el desarrollo territorial. Finalmente, el documento detalla ejes de trabajo, líneas de acción, iniciativas, actividades e indicaciones para el monitoreo de estas acciones y los niveles de logro asociados, a fin de que las instituciones realicen un seguimiento más efectivo de los avances alcanzados y puedan elaborar propuestas de mejora continua. En conjunto, estas actualizaciones buscan promover una educación superior más inclusiva, equitativa y alineada con los derechos humanos.

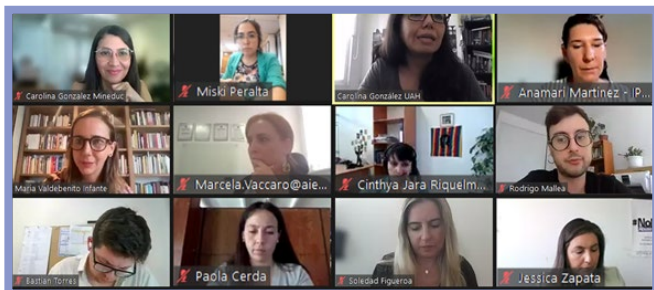


Click en la imagen para acceder al documento

## Talleres de trabajo para la actualización del plan de acción

Con el objetivo de asegurar que el plan de acción reflejara las realidades de las instituciones de educación superior técnico profesional se realizaron cinco talleres orientados a diagnosticar el cumplimiento de la Ley

N°21.369. El proceso se enfocó en la identificación de las necesidades de dichas instituciones, así como en la recolección de sus aprendizajes y desafíos durante su implementación.



Taller 1: "Aproximación inicial para avanzar en la actualización". Marzo de 2023



Taller 2: "Ideas claves para comprender la inclusión en la educación superior técnico profesional". Abril de 2023



Taller 3: "Abordaje de causas y alternativas". Mayo de 2023

Taller 4: "Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer". Diciembre de 2023



Taller 5: "Actualización del plan de acción". Abril de 2024



## Caja de herramientas

A partir de la actualización del plan de acción se ofrece una caja de herramientas compuesta por guías de apoyo a profesionales de las unidades de género e inclusión, docentes y estudiantes, y un set de buenas prácticas para brindar herramientas concretas y ejemplos para aplicar las políticas de equidad e inclusión.

Para más información y visualizar los documentos de la caja de herramientas pueden visitar el siguiente enlace: <https://educacionsuperior.mineduc.cl/plan-de-accion-genero-e-inclusion/>

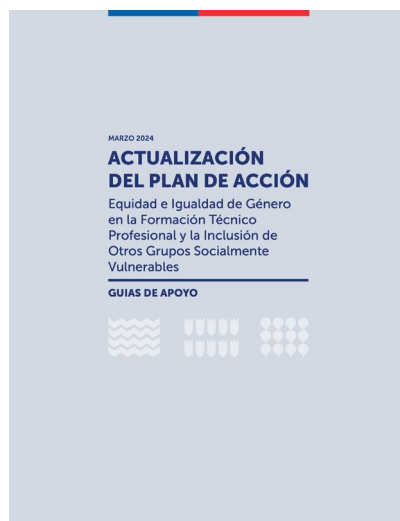
## Actividades ampliadas con las instituciones de educación superior técnico profesional

Con el propósito de generar espacios de diálogo y reflexión en torno a la temática de género se han realizado instancias participativas con instituciones de educación superior técnico profesional y actorías claves para relevar la importancia de abordar la temática de género en la educación superior.

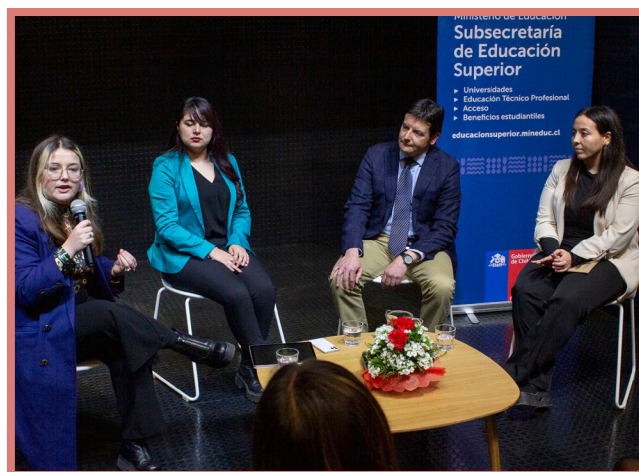
Seminario Mineduc – CNED Educación Superior Técnico Profesional y Violencia de Género: Desafíos en Torno a la Ley N°21.369 (octubre de 2022). Espacio de diálogo e intercambio de experiencias con las instituciones de educación superior técnico profesional en la implementación de políticas y la consecución de los propósitos y fines de la Ley N°21.369.



Conversatorio: Igualdad de Género en Educación Superior (agosto de 2023). En el conversatorio se presentó la propuesta de actualización del Plan de Acción de Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional, y se profundizó en la importancia de avanzar en una agenda que permita la inclusión de todas y todos en la educación TP. Asimismo, se abordó la relevancia



de observar trayectorias educativas y laborales que permitan la incorporación de mujeres al mundo del trabajo en condiciones de igualdad, promoviendo su autonomía económica.

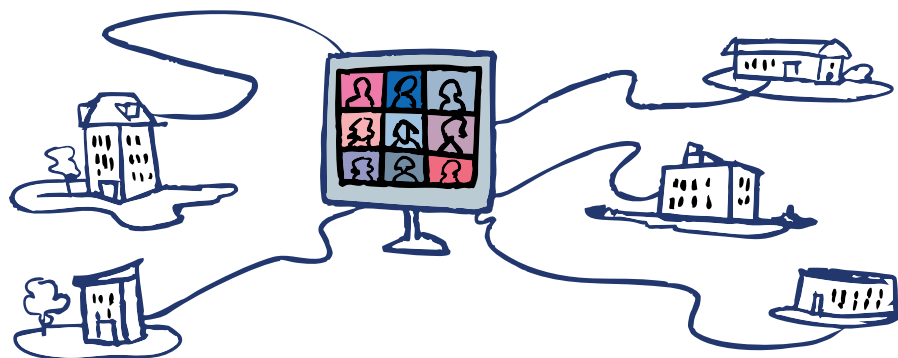


de observar trayectorias educativas y laborales que permitan la incorporación de mujeres al mundo del trabajo en condiciones de igualdad, promoviendo su autonomía económica. Conversatorio Transversalización de Cuidados en la Educación Superior: Bienestar y Autonomía Económica para Personas Cuidadoras (agosto de 2024). El conversatorio se consolidó como un espacio para abordar las brechas que dificultan la continuidad de estudios para las personas cuidadoras y para discutir las iniciativas existentes para enfrentarlas, así como para promover la igualdad y la autonomía mediante oportunidades educativas atractivas y pertinentes.





## Promoción de la implementación de la Ley N°21.369 en instituciones de educación superior técnico profesional



Mensualmente se realizan las sesiones regulares del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional, instancias que permiten coordinar y gestionar acciones en conjunto, compartir buenas prácticas en torno a la temática de género e inclusión y visibilizar distintos contextos de implementación de los requerimientos de la ley y de la CNA según el tamaño de las instituciones y su realidad territorial.

### Presentación Evaluación de la Política Integral de Género asociada a la Ley N°21.369 (diciembre de 2022)

#### Instituto Profesional AIEP

En su presentación AIEP dio cuenta de diversas acciones implementadas en el marco de la Ley N°21.369, entre las que destaca la creación de un comité de género con altas autoridades. Por otra parte, iniciado un proceso de diagnóstico, publicaron una política integral con su protocolo, desarrollaron un modelo de prevención y un plan de comunicaciones, y establecieron una Unidad de Prevención, Género y Diversidades, así como una Unidad de Investigación y Sanción. También han firmado anexos de contrato con cláusulas de género e inclusión para todos sus colaboradores y han adherido a la campaña ÚNETE 2022 de la ONU. En cuanto a acciones futuras, planean lanzar una campaña comunicacional, impulsar actividades de sensibilización y transversalización con perspectiva de género, y establecer mecanismos de monitoreo y medición de impacto para reportes internos y externos. Estos esfuerzos se realizan considerando los desafíos de la institución, los

cambios rápidos en las normativas, la sensibilidad del tema en un entorno cambiante y la necesidad de transmitir conceptos de manera positiva para evitar comportamientos extremos.

#### Centro de Formación Técnica IDMA

La institución ha desarrollado tres cursos de acción: i) realizó procesos de autoevaluación de la implementación de la política; ii) llevó a cabo encuestas a informantes clave y iii) efectuó un seguimiento continuo en la formación. Estos esfuerzos tienen como objetivo proporcionar a la institución una visión clara sobre los desafíos y nuevas problemáticas que enfrenta, así como definir acciones a corto y largo plazo. Además, destacan la necesidad de avanzar en aspectos operacionales de la ley, en particular en lo que respecta a los mecanismos de prevención y sanción en relación con terceros ajenos a la institución.

#### Centro de Formación Técnica Estatal de la Región de Arica y Parinacota

El Centro de Formación Técnica Estatal de Arica y Parinacota, ubicado en la comuna de Arica, destaca que la Ley N°21.369 representa un hito significativo, pues promueve un cambio cultural desde el ámbito educativo. Sin embargo, la institución considera que existe una marcada desigualdad en la implementación de la ley entre las universidades y las instituciones de educación superior técnico profesional (IES TP). Aunque se les exige lo mismo, las condiciones para la implementación varían mucho en cuanto a recursos y capacidades materiales y humanas. Por ello plantea la necesidad de una estrategia de implementación diferenciada para cada subsistema. Además, subraya la falta de articulación y apoyo en las regiones durante el proceso de implementación de esta ley.

## Presentación Casos de Violencia de Género: Unidad de Investigación y Sanción del Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género (julio de 2023)

### Instituto Profesional INACAP

La presentación abordó los casos de violencia de género en INACAP analizados desde el Protocolo de Investigación y Sanción. En la sesión se expusieron dos casos de estudiantes involucrados en agresiones, y se describió el proceso de investigación, las medidas de protección implementadas y las dificultades enfrentadas. Como institución definieron la violencia de género y ejemplificando sus prácticas constitutivas, al mismo tiempo que resaltaron las buenas prácticas, como la existencia de un protocolo específico y la capacitación en derechos humanos. Concluyeron con la necesidad de reforzar el modelo integral de la Ley N°21.369 en todas las sedes de INACAP y continuar capacitando a los equipos en la correcta identificación y manejo de la violencia de género.

## Presentación Estrategias de Participación y Paridad para la Implementación de Ley N°21.369 (julio de 2024)

### Instituto Profesional ARCOS

La estrategia del IP ARCOS para implementar la Ley N°21.369 se basa en tres ejes: la creación de políticas de género e inclusión, proyectos territoriales con enfoque de género, y el fortalecimiento de la política de género y diversidades. En 2018 crearon una Unidad de Género y una comisión asesora, han realizado talleres y eventos, y han lanzado proyectos en colaboración con organizaciones sociales. Además, han ampliado su Departamento de Género, han desarrollado una campaña comunicacional y organizaron un seminario regional en Valparaíso para abordar la violencia.

## Presentación Implementación de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género e Inclusión (noviembre de 2023)

### Centro de Formación Técnica San Agustín

Desde abril de 2019, cuando se sancionó un protocolo para prevenir, detectar y actuar ante el acoso, el centro de formación técnica ha tomado varias medidas clave, como la firma de un compromiso por la equidad de



género en diciembre de 2019 y la creación del cargo de encargada de Equidad de Género en diciembre de 2021. En 2022 realizaron encuestas de percepción de género y sancionaron una Política de Equidad de Género. Adicionalmente crearon un glosario de género y un procedimiento para el uso de nombre social. En 2023 instauraron las 40 horas para todos los colaboradores y obtuvieron la certificación del Sello 40 horas en mayo. El CFT además ha implementado un plan de acción de género, protocolos para la prevención de acoso sexual y discriminación, un buzón virtual de denuncias, un decálogo institucional, y ha promovido la capacitación, la difusión y las medidas de corresponsabilidad, que incluyen la habilitación de una sala de recepción de denuncias y la creación de recursos educativos como cuadernos docentes y maletines didácticos STEM.

## Presentación Implementación de Buenas Prácticas con Perspectiva de Género e Inclusión (noviembre de 2023)

### Instituto Profesional ARCOS

En la instancia se exhibe el análisis de un caso del Instituto Profesional Arcos relacionado con una denuncia por discriminación de género presentada en noviembre de 2021. La denuncia describe interrupciones en clases, incitación al odio y acoso hacia compañeros, lo que llevó a la institución a tomar medidas preventivas como el alejamiento del estudiante involucrado durante la investigación. Además, se implementaron acciones de acompañamiento y adecuaciones curriculares a través de la Unidad de Género y Diversidad. La resolución consideró el caso como de gravedad media, lo que concluyó en la suspensión del estudiante por un semestre. Las y los participantes reflexionaron sobre la autonomía y el tratamiento de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA).

## **Invitadas a las sesiones del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades de la ESTP**

Las sesiones regulares del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades para la Educación Superior Técnico Profesional también han sido instancias importantes para dialogar con otras instituciones del Estado y personas expertas en materia de género, entre las que destacan las siguientes:

### **Criterio de acreditación N°9 y su vinculación con la Ley N°21.369. Erika Castillo Barrientos, vicepresidenta de la Comisión Nacional de Acreditación (noviembre 2022)**

En la presentación de los nuevos criterios de acreditación se abordó su vinculación con la Ley N°21.369 y se destacó la importancia de integrar la perspectiva de género en la educación superior. Se enfatizó la necesidad de continuidad en este enfoque, reconociendo que el trabajo de género en la educación técnico profesional ha enfrentado desafíos como procesos fragmentados y falta de cohesión. También se mencionaron las dificultades que tienen las instituciones para operar en contextos sociales complejos, donde los estudiantes suelen estar influenciados por estereotipos. Se plantearon preguntas clave para guiar el diálogo relativo a la manera en que las políticas de género pueden favorecer el desarrollo de la comunidad educativa y cómo las instituciones pueden abordar la implementación de estas políticas de manera efectiva. Finalmente se destacó el reto de equilibrar las responsabilidades laborales y personales de las mujeres en las instituciones, subrayando la importancia de reducir las brechas que dificultan su desarrollo integral.

### **Proyecto de ley Yo cuido, Yo Estudio. Irune Martínez Rebolledo, asesora de Género de la Subsecretaría Educación Superior (junio de 2023)**

La presentación abordó el proyecto de ley Yo Cuido, Yo Estudio, que busca enfrentar la desigualdad de género en la educación superior enfocándose en las personas cuidadoras, mayoritariamente mujeres. El proyecto de ley tiene como objetivo regular el derecho de estudiantes en situación de embarazo, maternidad, paternidad

o que cuidan a personas dependientes, garantizando la conciliación entre sus responsabilidades familiares y académicas. La iniciativa establece medidas como la prohibición de discriminación, la flexibilización académica y el acceso a infraestructura adecuada en las instituciones de educación superior. Además, destaca la importancia de avanzar en la igualdad de género para un desarrollo humano sostenible.

### **Educación en Afectividad y Sexualidad Integral (EASI). Camila Arenas Castillo, asesora de Género del Ministerio de Educación (junio de 2023)**

La presentación destaca la necesidad urgente de implementar una educación en afectividad y sexualidad integral (EASI) en Chile. Diversos datos, como el aumento de infecciones de VIH en jóvenes, y el incremento de denuncias de abusos sexuales, evidencian la falta de educación sexual adecuada. La propuesta del MINEDUC busca reformar el currículo escolar para transversalizar contenidos relacionados con afectividad y sexualidad, formar docentes y padres, y establecer una gobernanza interministerial para implementar EASI en espacios comunitarios. El objetivo es crear comunidades educativas seguras, libres de violencia y segregación, y promover el respeto y la resolución pacífica de conflictos.

### **Medidas de Reparación para Víctimas de Violencia de Género, Aplicación a Instituciones de ESTP. Andrea Bluck Muñoz, Asociación de Abogadas Feministas, ABOFEM (octubre de 2023)**

En la presentación de las medidas de reparación de la Ley N°21.369 se resaltó su relevancia en la mitigación del impacto de la violencia de género dentro de instituciones de educación superior técnico profesional, lo que busca restaurar la dignidad, autonomía y asegurar un ambiente seguro para las víctimas. Estas medidas abarcan desde la restitución integral y la indemnización justa hasta la rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición. No obstante, se reconoció que la implementación de estas medidas enfrenta varios desafíos, como la acción limitada por parte de las instituciones, la falta de una perspectiva de género en la toma de decisiones y la imperiosa necesidad de un cambio cultural dentro de estas entidades. Además, se subrayó la importancia de evitar la victimización secundaria de las denunciadas mediante una contención emocional continua y adecua-

da que respete sus necesidades específicas y considere las diversas realidades territoriales que puedan influir en el proceso de reparación.

## **Circular N°001-2023 de la Ley N°21.369. Vanessa Doren Alarcón, asesora de Género, y Daniella Maureira Arrizaga, fiscal, ambas de la Superintendencia de Educación Superior (marzo de 2024)**

En la presentación sobre la nueva circular de la Ley N°21.369 se subrayó la necesidad de reforzar la interpretación de esta ley en el contexto de las instituciones de educación superior técnico profesionales. La circular de 2023 no solo integra pronunciamientos previos de la Superintendencia de Educación Superior, sino que también introduce modificaciones clave para garantizar un cumplimiento gradual que respete la autonomía de cada institución. Una de las principales novedades es la incorporación explícita de la perspectiva de género, lo que implica un enfoque más inclusivo y equitativo en todas las etapas del proceso, desde la prevención hasta la sanción de casos de acoso y violencia de género. También se han actualizado definiciones fundamentales como "género" e "igualdad de género", y se ha destacado la importancia de una participación estamental equilibrada y paritaria en la elaboración, modificación y evaluación de políticas. La circular también promueve la independencia de las unidades encargadas de la prevención, investigación y sanción, a fin de asegurar que estas funciones no se traslapen para evitar conflictos de interés. Además, se enfatiza la necesidad de priorizar el modelo de prevención dada su capacidad para transformar las relaciones sociales y de género dentro de las comunidades educativas.

## **Buenas Prácticas en el Marco del Modelo de Prevención de las Universidades del CRUCH. Hayley Durán Bocaz, Comisión de Igualdad de Género del CRUCH (mayo de 2024)**

En la presentación sobre los nuevos criterios de acreditación y la Ley N°21.369 se subrayó la necesidad de integrar la perspectiva de género en la calidad de la educación superior. Se destacó que el trabajo en género en la educación superior, tanto en el subsistema de universidades como en el técnico profesional, ha sido


desafiante, con esfuerzos fragmentados y una falta de continuidad. Además, se mencionaron las dificultades que enfrentan las instituciones al operar en contextos complejos y la importancia de abordar estas realidades con un enfoque de calidad. Se plantearon preguntas clave para guiar el diálogo sobre la implementación de políticas de género, su impacto en la comunidad educativa, y cómo las instituciones pueden comunicarse eficazmente con su entorno. Finalmente se enfatizó la necesidad de avanzar en la reducción de la brecha que enfrentan las mujeres para equilibrar su vida laboral y familiar, promoviendo un desarrollo integral sin sacrificar ninguna de estas áreas.

## **Nuevos Criterios de Acreditación. Erika Castillo Barrientos, vicepresidenta de la Comisión Nacional de Acreditación (julio de 2024)**

En la presentación se destacó la importancia del diálogo abierto y la propuesta de ideas, y se reflexionó sobre si estos criterios deben verse como una oportunidad o una exigencia. Se subrayó la necesidad de actualizar estos criterios, crear espacios de igualdad de oportunidades para mujeres, y superar resistencias institucionales. Además, se resaltó el valor de la diversidad y la convivencia en los proyectos educativos, y la importancia de respetar el marco legal vigente para mejorar la calidad educativa del país.

## **Boletín del espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades**

De forma semestral se comparte un boletín informativo con las temáticas más relevantes relativas a las temáticas de género: acciones, iniciativas e hitos desarrollados desde la Subsecretaría de Educación Superior y las instituciones de educación superior técnico profesional.

 **Pueden revisar cada una de estas ediciones en los siguientes links:**

1. [Primera edición boletín - enero 2023](#)
2. [Segunda edición boletín - julio 2023](#)
3. [Tercera edición boletín - enero 2024](#)
4. [Cuarta edición boletín - julio 2024](#)

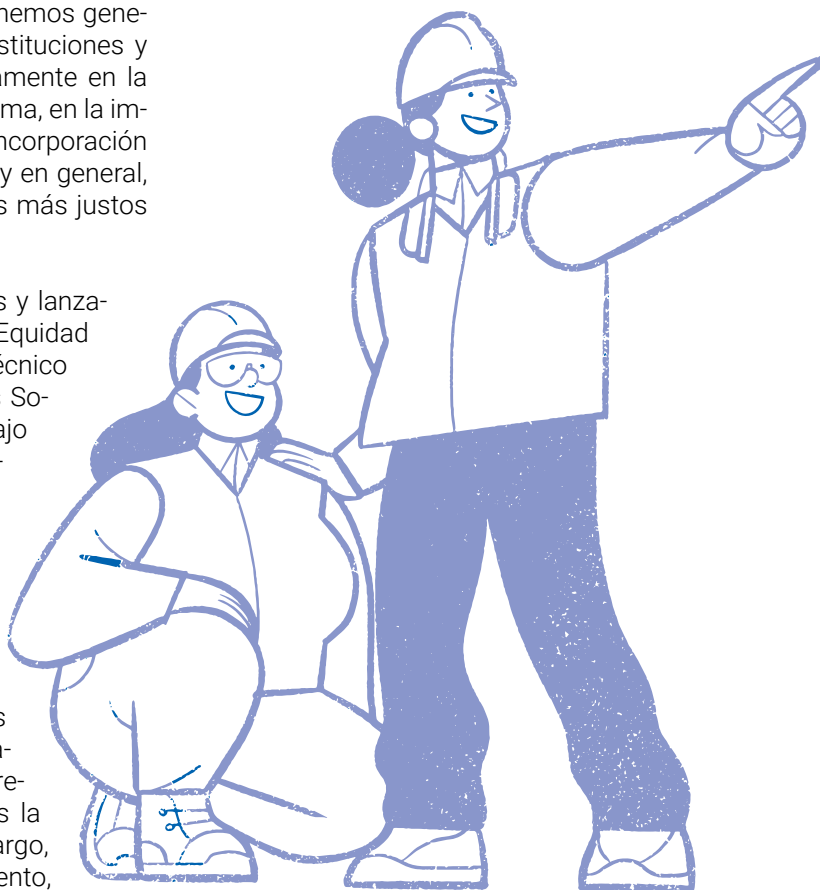
## Desafíos y proyecciones

Hoy conmemoramos dos años de espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades de la Educación Superior Técnico Profesional, dos años de compromiso, diálogo y trabajo conjunto. En estos años hemos generado un espacio de colaboración entre instituciones y con la Subsecretaría, avanzando conjuntamente en la transversalización de género en el subsistema, en la implementación de la ley N° 21.369, en la incorporación de los enfoques de inclusión y diversidad, y en general, en la construcción de procesos formativos más justos y adecuados.

En ese esfuerzo, por ejemplo, construimos y lanzamos la actualización del Plan de Acción de Equidad e Igualdad de Género en la Formación Técnico Profesional y la Inclusión de Otros Grupos Socialmente Vulnerables, fruto de un trabajo robusto con las instituciones y actorías claves del sistema; este instrumento busca ser una hoja de ruta común, que se adecúe a la realidad de cada institución y que sea una herramienta útil para nuestras comunidades.

Hemos avanzado en la erradicación de la violencia de género en nuestros espacios educativos, haciéndonos cargo del mandato de implementación de la ley 21.369 expresado en la elaboración políticas integrales la gran mayoría de las instituciones. Sin embargo, este es un trabajo continuo y de largo aliento, incorporándose nuevos e importantes desafíos en la implementación de nueva normativa para la erradicación de la violencia de género: debemos implementar Ley Karín, que busca hacer de los espacios laborales, incluidas las instituciones de educación superior, espacios más seguros y libres de violencia; y, a su vez, debemos avanzar en la implementación de la Ley Integral contra la Violencia hacia las Mujeres, que busca prevenir y erradicar esta forma de violencia, entregándole a los espacios educativos el rol clave de promover una educación no sexista y con igualdad de género, lo que en el caso de las instituciones de educación superior supone avanzar en el desafío de la transversalización de género en el currículum.

Hemos avanzado también en el desafío de la corresponsabilidad de género en la educación superior, dialogando en torno al proyecto de ley "Yo Cuido, Yo Estudio", y generando procesos de articulación de certificaciones de persona cuidadora con programas afines de instituciones de educación superior técnico profesional. El desafío de integrar este enfoque y de apoyar en la generación de capacidades institucionales para incentivar



la progresión formativa de personas cuidadoras seguirá siendo central en nuestro trabajo, especialmente si es que le proyecto de ley mencionado es aprobado.

Por último, en relación a la autonomía económica de las mujeres y la desmasculización de áreas del conocimiento STEM, hemos compartido experiencias y buenas prácticas, pero tenemos pendiente el desafío de adecuar la política Más Mujeres Científicas (+MC) al subsistema técnico profesional, en lo cual la Subsecretaría se encuentra trabajando, y este espacio de trabajo asesor tendrá un rol clave en su implementación.

Hemos avanzado y construido conjuntamente una educación superior técnico profesional más igualitaria, donde el enfoque de género orienta nuestro quehacer. Sin embargo, ante tan importante tarea, los desafíos siguen siendo múltiples, y por lo que el espacio de trabajo asesor de Género y Diversidades de la Educación Superior Técnico Profesional seguirá siendo una instancia crucial para delinear un futuro más justo.



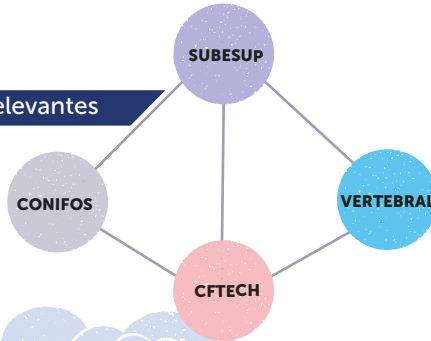
# 2 años de trabajo en Género y diversidades



## 1 Conformación de las sesiones de trabajo

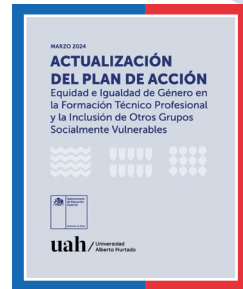
Instancia participativa con las IES TP y otros actores relevantes del sistema para identificar necesidades, construir orientaciones y apoyar la implementación de acciones.

Actores relevantes



## 2

## Acciones de fortalecimiento en género y diversidades



Caja de Herramientas



Otros insumos



## 3

## Decreto N°54-2024

Crea la Comisión de Género y diversidades de la ESTP



## 4

## Desafíos

- ⚙️ **Erradicación de la violencia de género** en nuestros espacios educativos.
- ⚙️ Apoyar el proyecto de ley **"Yo Cuido, Yo Estudio"**.
- ⚙️ Adecuar la política **Más Mujeres Científicas (+MC)** para la educación técnico profesional.
- ⚙️ Consolidar en el tiempo el trabajo y funcionamiento de la **Comisión de Género y Diversidades de la ESTP**.