



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción de Conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria

MEMORIA ANUAL 2020





ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
I. ESTADO DE DENUNCIAS	5
INFORME DE ESTADO DE DENUNCIAS DEL AÑO 2020	5
A. Según la materia	5
B. Según el sexo de la persona denunciante	6
C. Por estamento	7
D. Relación entre los estamentos y los denunciantes	8
II. PRINCIPALES ACTIVIDADES DE LA COMISIÓN DURANTE EL AÑO 2020	11
III. SESIONES DE LA COMISIÓN	13
IV. LA MEDIACIÓN COMO UNA SOLUCIÓN COLABORATIVA	15
V. ESTRATEGIAS PARA LA FORMACIÓN DE LOS ALUMNOS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO	16
VI. EL GRAN DESAFÍO DEL AÑO 2020: LA REFORMA AL REGLAMENTO DE LA COMISIÓN	17
VII. LA EXPERIENCIA DE SER MIEMBRO DE LA COMISIÓN: UNA MIRADA PERSONAL DE LOS COMISIONADOS	18
CONCLUSIONES	26

Presentación

Me es muy grato como presidenta de la Comisión, dar a conocer a la comunidad de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, esta Memoria Anual de nuestro tercer año de existencia desde que la Comisión se creó.

El año 2020 fue un año sumamente complejo, marcado por la pandemia del virus COVID-19, que obligó al cierre de las instalaciones físicas de las universidades y llevó a su funcionamiento a través de la virtualidad. Esto trajo grandes cambios en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en las formas de operar de la universidad en su conjunto y, a su vez, en las relaciones interpersonales.

Tal como se detallará en los datos que se presentan, este año hubo una disminución de las denuncias, lo cual atribuimos a una mayor conciencia respecto de las conductas de acoso, y también por supuesto, a la ausencia de la presencialidad que restringe las interacciones sociales. Sin embargo, las conductas de acoso y hostigamiento por vías virtuales, nos advierten que los conflictos entre las personas no han desaparecido, sino que han cambiado de modalidad.

Como Comisión, nos encontramos haciendo esfuerzos permanentes por responder de manera acorde a las transformaciones del contexto en el que se dan las relaciones interpersonales, asumiendo el desafío de construir comunidad universitaria en el mundo virtual en el que nos desenvolvemos actualmente.

Dra. Carmen Gloria Núñez Muñoz

Presidenta

El presente documento utiliza de manera genérica términos como “el estudiante”, “el denunciante” y sus respectivos plurales para aludir a hombres y mujeres, en un uso del masculino como género no marcado. Este uso tiene como objetivo evitar dificultades en la comprensión del texto por un uso excesivo de expresiones como “a/o”, “las/los”, entre otras, y en ningún caso, obviar la asignación del femenino.

I. Estado de denuncias

INFORME DE ESTADO DE DENUNCIAS DEL AÑO 2020

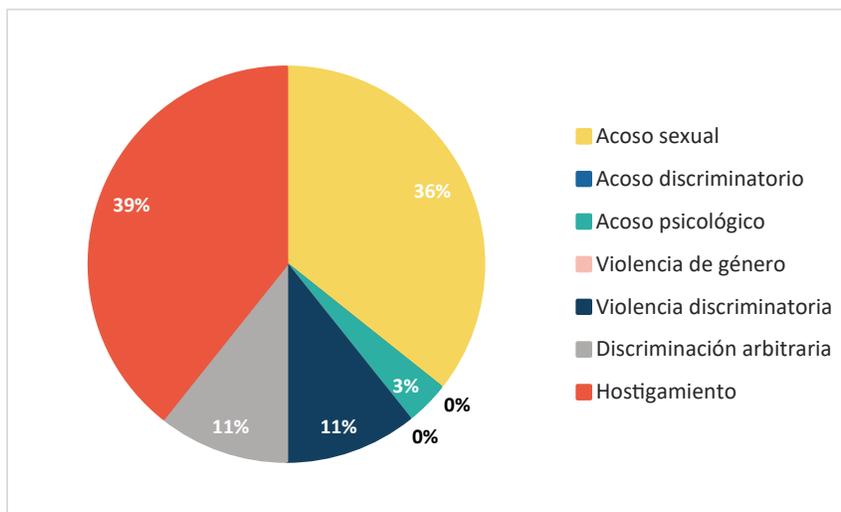
Durante el año **2020** la Comisión recibió un total de **28** denuncias, las cuales son clasificadas según materia, sexo, estamento y según la relación estamentaria del binomio denunciante-denunciado. A continuación, desglosamos la información del modo que se indica:

A. Según la materia

De las **28** denuncias recibidas durante el año **2020**, sus materias se desglosan como sigue: el mayor número de denuncias corresponde a conductas de hostigamiento (11), seguidas de acoso sexual (10), discriminación arbitraria (3), violencia discriminatoria (3) y acoso psicológico (1). Con respecto a materias de acoso discriminatorio y violencia de género, no se presentaron denuncias.

Tabla y Gráfico N°1. Total de denuncias por materia, total y porcentaje, año 2020

Materias	N°
Acoso sexual	10
Acoso discriminatorio	0
Acoso psicológico	1
Violencia de género	0
Violencia discriminatoria	3
Discriminación arbitraria	3
Hostigamiento	11
Total por materia	28



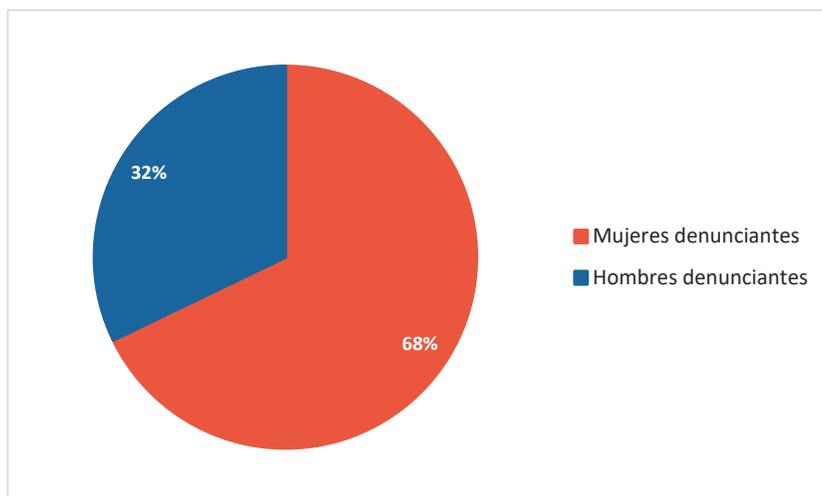
Fuente: Base de datos de la Comisión.

B. Según el sexo de la persona denunciante

De las **28** denuncias presentadas en el año **2020**, 19 corresponden a mujeres denunciantes (68%) y 9 a denunciantes hombres (32%).

Tabla y Gráfico N°2. Total de denuncias por sexo, año 2020

Sexo del denunciante	N°
Mujeres denunciantes	19
Hombres denunciantes	9
Total de año 2020	28



Fuente: Base de datos de la Comisión.

C. Por estamento

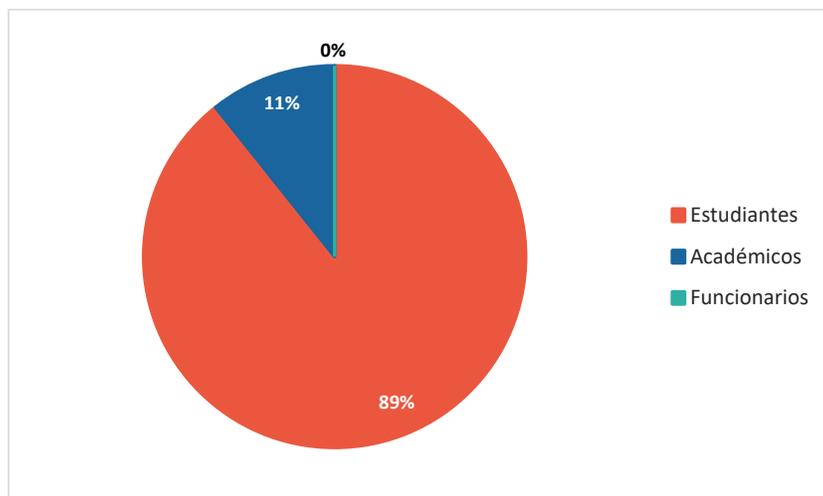
Por estamento se refiere a las calidades de estudiante, académico o funcionario de la Universidad, los cuales pueden ser denunciados o denunciantes. Primeramente, se informan los denunciantes y a continuación los denunciados.

Respecto del estamento de los denunciantes

Del total de **28** denuncias presentadas el año **2020**, 25 de ellas fueron presentadas por estudiantes (89%) y 3 de ellas por académicos (11%). Ninguna denuncia fue presentada por funcionarios.

Tabla y Gráfico N°3. Denunciantes por estamento, año 2020

Denunciantes	N°
Estudiantes	25
Académicos	3
Funcionarios	0
Total de año 2020	28



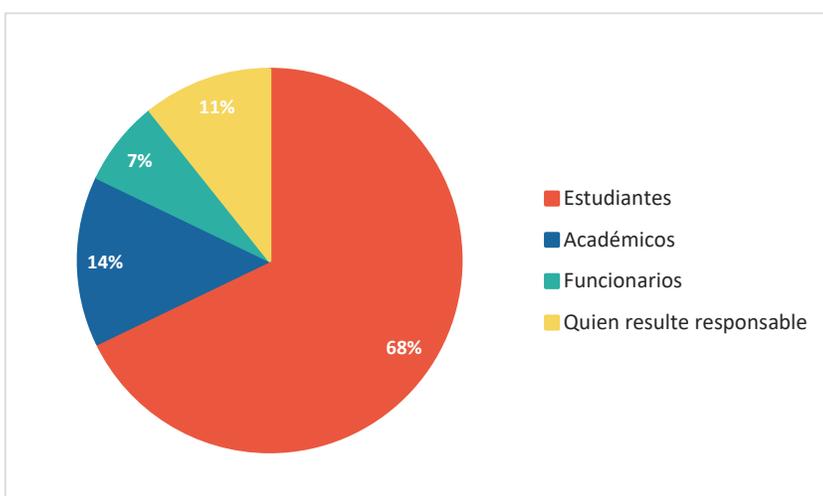
Fuente: Base de datos de la Comisión.

Respecto del estamento de los denunciados

Del total de **28** denuncias desglosadas por estamento del año **2020**, respecto de los denunciados; **19** de ellas corresponden a estudiantes (68%), **4** a académicos (14%), **2** a funcionarios (7%) y **3** cuyo denunciado es quien resulte responsable, desconociéndose su identidad y, en consecuencia, su estamento (11%).

Tabla y Gráfico N°4. Denunciados por estamento en número y porcentaje, año 2020

Denunciados	N°
Estudiantes	19
Académicos	4
Funcionarios	2
Quien resulte responsable	3
Total de año 2020	28



Fuente: Base de datos de la Comisión.

D. Relación entre los estamentos y los denunciantes

Esta desagregación está referida al estamento de la Universidad al cual pertenecen, tanto denunciante como denunciado, ya sea, estudiante contra estudiante, contra académico, contra funcionario o contra quien resulte responsable.

Estudiantes

El mayor número de denuncias se produjeron de estudiante contra estudiante, seguido de estudiante contra quien resulte responsable, y cuyo desglose completo se observa en la siguiente tabla N° 5.

Académicos

En este estamento, las denuncias se produjeron de académico a académico (Tabla N°6).

Funcionarios

En este estamento, ninguna de las 28 denuncias presentadas fue realizada por algún funcionario de la Universidad.

Tabla N°5. Denuncia de alumnos y estamentos del denunciado, año 2020

Alumnos	N°
Denuncia de estudiante contra estudiante	19
Denuncia de estudiante contra académico	1
Denuncia de estudiante contra funcionario	2
Denuncia de estudiante en contra quien resulte responsable	3

Fuente: Base de datos de la Comisión.

Tabla N °6. Denuncia académico y estamento del denunciado, año 2020

Alumnos	N°
Denuncia de académico en contra de un académico	3
Denuncia de académico en contra de estudiante	0
Denuncia de académico en contra de un funcionario	0
Denuncia de académico en contra de quien resulte responsable	0

Fuente: Base de datos de la Comisión.



E. Causas derivadas a mediación:

De las 28 denuncias presentadas durante el año 2020, **5** de ellas se derivaron a un proceso de mediación, adicionalmente se concretaron y llevaron adelante **3** mediaciones de casos del año 2019. Con ello, durante el año 2020 se realizaron **8** mediaciones, llegándose a acuerdo en dos de ellas, con la particularidad, de que uno de los casos involucraba a 13 personas, lográndose 9 acuerdos bilaterales. Cabe hacer presente que, lo anterior, representa casi un cuarto de las denuncias recibidas, lo que sin lugar a dudas, es un gran avance en la confianza de las personas de participar en esta institución.

Tabla N°10. Resultado de Mediaciones, año 2020.

Mediaciones	N°
Exitosas	2
Frustradas	6
Total de Mediaciones	8

Fuente: Base de datos de la Comisión.

II. Principales actividades de la Comisión durante el año 2020

Durante el año 2020, los miembros de la Comisión participaron en una gran variedad de actividades, tales como jornadas, charlas, exposiciones del nuevo reglamento, exposición en el Claustro Pleno y talleres. El desglose de estas actividades, por nombre de la actividad, fechas y quienes asistieron, se detalla a continuación.

- 1) Jornada de Abogadas de oficinas de atención y fiscalía de género de universidades estatales, organizado por la Universidad de Chile, participan la Secretaria Ejecutiva y la Asesora de la Comisión, **(20 de enero de 2020).**
- 2) 1° jornada de Capacitación en CyberAcoso y Perspectiva de Género en el Contexto Universitario, participan la Presidenta, la Secretaria Ejecutiva y la Asesora de la Comisión, **(20 de mayo de 2020).**
- 3) Charla de la Comisión C.A.H.V.D.A a la Escuela de Psicología de la PUCV, participa la Asesora de la Comisión, **(1 de junio de 2020).**
- 4) 1° Jornada del Ciclo conversatorio denominado "Derecho a la identidad de Género y Universidad", Comisión de Equidad de Género del Consejo de Rectores de Valparaíso, participan la Presidenta y la Asesora de la Comisión, **(2 de julio de 2020).**
- 5) 2° jornada de Capacitación en CyberAcoso y Perspectiva de Género en el Contexto Universitario, participan la Presidenta, la Secretaria Ejecutiva y la Asesora de la Comisión, **(6 de agosto de 2020).**
- 6) Jornada sobre Derecho y Género, convocada por el departamento de género de la Universidad de Chile, participa la Asesora de la Comisión, **(7 de agosto de 2020).**
- 7) Jornadas de Modificación al Reglamento de la Comisión C.A.H.V.D.A, participan la Presidenta, la Secretaria Ejecutiva y la Asesora de la Comisión, así como también parte de los comisionados **(10 de agosto 2020, 24 de agosto de 2020, 31 de agosto de 2020, 14 de septiembre de 2020, 21 de septiembre de 2020, 28 de septiembre de 2020 y 5 de octubre de 2020).**
- 8) Claustro Pleno PUCV, expone la Presidenta de la Comisión, **(13 de noviembre de 2020).**
- 9) Taller de "Algunos alcances de la perspectiva de género, en su relación con el derecho penal", realizado por la Profesora Fabiola Girao. Participan la Presidenta, la Secretaria Ejecutiva, la Asesora de la Comisión, las y los Comisionados, además de algunos fiscales de Pro Secretaría General, **(4 de diciembre de 2020).**
- 10) Exposición sobre Nuevo Reglamento Comisión C.A.H.V.D.A a la Escuela Ingeniería Eléctrica, participa la Asesora de la Comisión, **(10 de diciembre de 2020).**
- 11) Presentación del Libro Capitalismo y empresas: Hacia una revolución del Nos Otros, participa la Presidenta de la Comisión, **(12 de diciembre de 2020).**
- 12) Exposición sobre Nuevo Reglamento Comisión C.A.H.V.D.A Psicólogas Inclusión y Género, participa la Asesora de la Comisión, **(28 de diciembre de 2020).**



Charla de la Comisión C.A.H.V.D.A a la Escuela de Psicología de la PUCV (1 de junio de 2020)



Claustro Pleno PUCV (13 de noviembre de 2020)



Charla de la Comisión C.A.H.V.D.A a la Escuela de Psicología de la PUCV (1 de junio de 2020)



Taller sobre Algunos alcances de la perspectiva de género, en su relación con el derecho Penal, realizado por la Profesora Fabiola Girao (4 de diciembre de 2020).

III. Sesiones de la Comisión

La Comisión durante el año **2020** sesionó en un total de **35** oportunidades. En promedio hubo **3** sesiones por mes. Atendidas las particulares circunstancias generadas por la pandemia de COVID 19, todas las sesiones se realizaron por modalidad virtual. En cada una de ellas se debatieron y analizaron pormenorizadamente temas de denuncias, informes investigativos, consultas y otros documentos relacionados con el quehacer de la Comisión.

Tabla N°8. Sesiones realizadas el año 2020

Mes	Fecha	N°
Enero	07-01-2020	01-2020
	16-01-2020	02-2020

Mes	Fecha	N°
Marzo	06-03-2020	03-2020
	13-03-2020	04-2020

Mes	Fecha	N°
Abril	17-04-2020	05-2020
	24-04-2020	06-2020

Mes	Fecha	N°
Mayo	04-05-2020	07-2020
	15-05-2020	08-2020
	22-05-2020	09-2020
	29-05-2020	10-2020

Mes	Fecha	N°
Junio	05-06-2020	11-2020
	12-06-2020	12-2020
	19-06-2020	13-2020
	26-06-2020	14-2020

Mes	Fecha	N°
Julio	10-07-2020	15-2020
	17-07-2020	16-2020
	24-07-2020	17-2020
	31-07-2020	18-2020

Mes	Fecha	N°
Agosto	11-08-2020	19-2020
	14-08-2020	20-2020
	21-08-2020	21-2020
	28-08-2020	22-2020

Mes	Fecha	N°
Septiembre	04-09-2020	23-2020
	11-09-2020	24-2020
	25-09-2020	25-2020

Mes	Fecha	N°
Octubre	02-10-2020	26-2020
	09-10-2020	27-2020
	16-10-2020	28-2020
	30-10-2020	29-2020

Mes	Fecha	N°
Noviembre	06-11-2020	30-2020
	16-11-2020	31-2020
	20-11-2020	32-2020
	27-11-2020	33-2020

Mes	Fecha	N°
Diciembre	07-12-2020	34-2020
	18-12-2020	35-2020

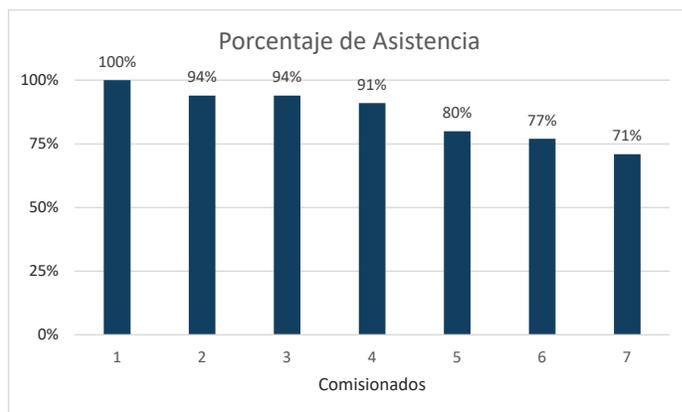
Fuente: Base de datos de la Comisión.

Asistencia a las sesiones

En cuanto a la asistencia de los comisionados, como se puede apreciar en la tabla y gráfico a continuación, el porcentaje de asistencia durante el año **2020** varió entre un **100%** a un **71%**, con un promedio de un **87%** de asistencia total. Lo anterior, demuestra el gran compromiso de cada uno de las comisionadas y comisionados en el ejercicio de su labor, asistiendo puntualmente a cada una de las sesiones programadas.

Tabla N°9 y Grafico N°5. Asistencia de los comisionados a las sesiones. En porcentaje, año 2020

Comisionados	Porcentaje de asistencia
1	100%
2	94%
3	94%
4	91%
5	80%
6	77%
7	71%



Fuente: Base de datos de la Comisión.



Sesión N° 7, 2020 de la Comisión C.A.H.V.D.A.

IV. La mediación como una solución colaborativa

La mediación es un mecanismo autocompositivo de resolución de controversias, en donde la participación de las partes es esencial en su gestión, y en la que interviene un tercero, llamado mediador o mediadora, experto de carácter neutral, que dirige la negociación a través de la aplicación de técnicas previamente establecidas de facilitación del diálogo.

La mediación está basada en 3 principios fundamentales¹.

Primero, la participación en ella debe ser voluntaria, por lo que las partes no pueden ser obligadas a mediar. Este principio es de gran relevancia, si se quiere incorporar y aceptar la mediación como forma de resolución de conflictos en diversas materias.

Un segundo principio tiene que ver con la imparcialidad del tercero que oficia como mediador o mediadora, quien no puede estar afectado por alguna causal que le haga perder su neutralidad, el equilibrio de poder o igualdad de condiciones que debe existir entre las partes y la confidencialidad del proceso de mediación resulta fundamental.

El tercer principio es la confidencialidad, ya que debe resguardarse la reserva, fundamentalmente por el mediador o mediadora, de todo lo visto y oído en la mediación. Se considera que el espacio de conversación que se abre en la mediación y la información que en dicho momento fluye, sólo debe ser de conocimiento de las partes en conflicto. Este último principio reconoce limitadas excepciones.

El Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción de Conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en su artículo 14 letra h), dispone que "En el caso que la situación denunciada lo permita, la Comisión podrá designar mediadores de conformidad a lo establecido en el artículo 7° letra e). Si la mediación se frustrare, o se incumplieran los acuerdos generados por ella, la Comisión continuará con el procedimiento de acuerdo a este Reglamento". Dicho artículo 7° en la letra e) señala que "una vez declarada admisible una denuncia, la Comisión podrá

en aquellos casos en que el tipo de hechos denunciados lo permita y siempre que estén de acuerdo las personas implicadas, arbitrar las medidas necesarias para resolver el conflicto mediante mediación, empleando un procedimiento justo y transparente y, en su caso dirigido al restablecimiento y satisfacción del afectado. Para ello, la Comisión podrá designar mediadores ad-hoc".

La incorporación de la mediación en el Reglamento recién citado procura dar cuenta de los beneficios que ofrece, ya que las partes, a través del diálogo y bajo los principios anteriormente señalados, puedan ser partícipes en la gestión y construcción de una solución al conflicto que a ambas les aqueja. Se escucharán la una a la otra, y buscarán con la guía del mediador, resignificar el conflicto a partir de los intereses que cada una de ellas manifieste durante las sesiones que al efecto se realicen. No se pretende que las partes involucradas reconozcan que no ha habido dificultades entre ellas, sino que se pueda dialogar y otorgar un enfoque constructivo al conflicto.

Luego, la mediación se levanta como una forma apropiada para recomponer relaciones interpersonales que han sido dañadas o se han visto entorpecidas por un conflicto, proyectándose dicho efecto positivo en el restablecimiento del vínculo, en un nuevo orden que se manifiesta en las distintas esferas donde las partes afectadas interactúan, constituyéndose en un positivo aporte para la comunidad.

En esta línea, la Comisión derivó el año 2020, **5** casos a mediación, de los cuales 2 se cerraron con acuerdo. Un caso de especial atención fue una mediación que involucró a **13** personas, cuyo resultado fue la suscripción de **9** acuerdos bilaterales. En los casos restantes, si bien no existió acuerdo, al menos en el 80% de ellos se realizó más de una sesión de mediación, lo que permitió que las partes pudieran conversar sobre el conflicto y manifestar su visión o voluntad al respecto.

A estos procesos se sumaron 3 causas correspondientes a casos del año 2019, cuyos procedimientos de mediación se concretaron y llevaron adelante durante el año 2020.

¹ SUARES, Marínés, *Mediando en sistemas familiares* (Barcelona, España, Editorial Paidós, 2002), páginas 28 -36.

V. Estrategias para la formación de los alumnos en perspectiva de género

Durante el año 2020, como parte del abordaje de los problemas de acoso sexual y la violencia de género, se desarrollaron actividades preventivas en toda la Universidad y también para trabajar con los estudiantes sancionados.

Respecto de las actividades preventivas, las cuales fueron diseñadas por los psicólogos expertos en temas de masculinidades y prevención de violencia de género, **Sr. Francisco Aguayo Fuenzalida** y **Sr. Juan Bastías Ovalle**, quienes, además, estuvieron a cargo de la capacitación y atención de los alumnos, podemos indicar que tuvo los siguientes componentes:

1) Capacitación a todo el equipo de salud mental de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad

en enfoque de masculinidades y herramientas de trabajo preventivo con hombres.

2) Diseño de un taller de prevención del acoso sexual con una perspectiva de masculinidades e igualdad de género para estudiantes varones de la universidad.

Dentro de las actividades que se desarrollaron con los alumnos sancionados, podemos mencionar:

1) Servicio de consejería psicoeducativa con un enfoque de reeducación, masculinidades e igualdad de género.

2) Talleres de Formación de Género, institución inédita en la formación de alumnos en perspectiva de género.



VI. El gran desafío del año 2020: la reforma al reglamento de la Comisión

La Comisión es una institución nueva, no solo dentro de nuestra Universidad, sino que también lo es a nivel nacional, podríamos decir que incluso en el ámbito universitario comparado. Así es como nuestra Universidad ha sido pionera a nivel nacional en el establecimiento de un sistema de prevención y sanción de actos de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria, en que participan los distintos estamentos que conforman nuestra comunidad universitaria. En el ejercicio mismo de su labor, se fueron detectando diferentes situaciones susceptibles de ser perfeccionadas.

Los tiempos que vivimos exigen premura y una tarea de esa envergadura requería necesariamente un compromiso institucional enorme. Fue así como el 10 de agosto de 2020, se realizó la primera sesión con los miembros integrantes de la Comisión reformadora, quienes tenían la no menor tarea de elaborar una propuesta al Consejo Superior para la mejora del Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción de Actos de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, contenido en el Decreto de Rectoría Orgánico N° 572/ 2018. En la Comisión revisora participaron estudiantes y trabajadoras designadas por la Federación de Estudiantes y nuestros sindicatos, además de académicos y directivos de administración central, presididos por el Secretario General de nuestra Universidad. Además, contó con el apoyo técnico de la Abogada Jefe de la Oficina Técnica de Secretaría General, así como también de la Secretaria Ejecutiva y de la Asesora Legal de la CAHVDA.

Los integrantes de la comisión revisora del Reglamento fueron: Carmen Gloria Núñez Muñoz (presidenta de la CAHVDA), María Graciela Brantt Zumarán (Decana de la Facultad de Derecho), Pamela Paola Wilson Soto (profesora Escuela de Ingeniería Industrial), Jaime Andrés Vera Vega (profesor Escuela de Derecho y Comisionado CAHVDA), Enrique Alejandro Escobar García (Director de Administración), Marcia Venegas Aravena (Directora Sindicato Alberto Hurtado Cruchaga), María Cecilia Herrera Salas (Secretaria Sindicato N°1 y Comisionada CAHVDA), Constanza Latorre Flores, Giulia Barattini Castaldi (ambas representantes de los estudiantes), y presidida por José Luis Guerrero Becar (Secretario General PUCV).

Así, el trabajo de esta comisión revisora culminó sus tareas en noviembre de 2020 con la promulgación del nuevo Reglamento de la Comisión para la Prevención, Investigación y Sanción de Conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, ratificado en el Decreto de Rectoría Orgánico N° 607/2020.



VII. La experiencia de ser miembro de la Comisión: una mirada personal de los comisionados

La Comisión está integrada por 4 comisionadas y 3 comisionados, cada uno de ellos desde su quehacer y como parte de distintos estamentos de la Universidad, vivencia de un modo distinto la experiencia de ser parte de esta institución. No son pocas las horas que dedican a estudiar cada caso y buscar la mejor solución para los requerimientos que se les presentan a su resolución. A continuación, conoceremos en primera persona su experiencia ejerciendo su labor.



Carmen Gloria Núñez Muñoz,
presidenta de la Comisión.

”

“La diversidad de miradas entre quienes conformamos la Comisión, me parece en lo personal, uno de los aspectos más destacables”

Ser presidenta de la Comisión durante estos tres primeros años, ha sido una tarea desafiante y compleja. El primer gran desafío, fue todo el proceso de implementación de una orgánica que no existía, no solo en esta universidad, sino que en ninguna otra en Chile. Nadie sabía muy bien cómo debía operar una comisión de este tipo en el detalle, pues el proceso de denuncia conlleva varios pasos y etapas. Esta ausencia de lineamientos generales se vio reflejado en que, por ejemplo, cada universidad constituyó sus organismos de recepción de denuncias de manera distinta. Considero que la opción de la PUCV es valorable, por cuanto es de las pocas conformada por representantes y miembros de todos los estamentos.

A su vez, la fase de implementación implicaba hacer funcionar la Comisión de manera coordinada con las otras entidades de la institución. En este aspecto, es posible afirmar que la Comisión ya se encuentra en una etapa de consolidación, siendo un organismo reconocido y articulado dentro de la Universidad.

El siguiente desafío, fue la construcción conjunta de criterios para la toma de decisiones respecto de los veredictos sobre las denuncias. La diversidad de miradas entre quienes conformamos la Comisión, me parece en lo personal, uno de los aspectos más destacables. Aportamos desde lugares distintos, ya sea desde estamentos diferentes, como desde disciplinas y quehaceres diversos. Como presidenta, he procurado mantener un estilo que permita la plena participación de todas y todos, de modo que las decisiones se tomen en conjunto. Esta vía puede ser la más larga, pero pienso que es la que otorga mayor legitimidad a nuestras resoluciones.

Este tercer año, ha estado caracterizado por la complejidad de un año completo en pandemia, en modalidad teletrabajo. Si bien las denuncias disminuyeron, tampoco han desaparecido, porque los conflictos entre las personas se han trasladado desde lo presencial a lo virtual. En este sentido, resulta lamentable que en una situación como la actual, donde la vida de todos se encuentra en riesgo, existan algunas personas que aprovechen los beneficios del anonimato que proveen las plataformas virtuales y redes sociales, para agredir u hostigar a otras. Esto nos plantea nuevas preguntas respecto de su abordaje, su prevención y de cómo construir una vida universitaria verdaderamente respetuosa y solidaria.



María Cecilia Herrera Salas,
representante del Sindicato Interempresa
Nº1 de Trabajadores PUCV.

Como trabajadora, dirigente sindical e integrante de la Comisión valoro el compromiso institucional que permitió que la elaboración del reglamento y la conformación de la Comisión haya sido concebida con la participación de los representantes de todos los miembros de la comunidad, ya que independiente del rol que le corresponde a cada persona que es parte de ella, el respeto a la dignidad de las personas tiene que ser el pilar fundamental de la convivencia universitaria.

El trabajo en la Comisión ha sido enriquecedor, un proceso de crecimiento muy grande en un grupo heterogéneo, integrado por representantes con distintas formaciones, de todos los estamentos de la comunidad universitaria. Es una labor que las y los Comisionados asumimos con gran responsabilidad ya que se abordan problemas complejos y delicados, con muchas horas de lectura de denuncias y expedientes investigativos, profundos y conversados análisis para tomar decisiones que finalmente impactarán en la vida de las personas, sin perder de vista lo valioso de este espacio para quienes necesitan ser escuchadas, acompañadas y reparadas.

Ha sido una labor intensa que nos permitió extraer aprendizajes del reglamento que se estaba aplicando, visualizando puntos a mejorar, modificar o incluir. Tras casi 2 años de años de vigencia, nos pareció fundamental solicitar la revisión del reglamento para mejorar su funcionamiento, lo cual fue llevado a cabo por una Comisión triestamental que revisó y propuso las modificaciones, se aprobó por el Consejo Superior, dándonos un instrumento consensuado y mejorado entre todas y todos los representantes de la Comunidad universitaria.

Sin duda el 2020 fue un año complejo para todas y todos, como Comisión debimos adaptar nuestro trabajo a una modalidad virtual y abordar situaciones de acoso y violencia a través de las plataformas digitales, que suponen mayor complejidad, porque hay mucho anonimato.

Es fundamental seguir trabajando y profundizando en las políticas institucionales de prevención con actividades de formación y sensibilización, de manera de fomentar la reflexión y generar espacios de cambio ante estas conductas, ya que el reglamento es un instrumento que se aplica una vez ocurrido los hechos, es un marco de referencia y actuación para el problema, pero no termina con éste. Se requiere de la toma de conciencia, voluntad y esfuerzo de toda la comunidad universitaria.

”

“El respeto a la dignidad de las personas tiene que ser el pilar fundamental de la convivencia universitaria.”

Estamos por cumplir tres años colaborando en la Comisión, y en retrospectiva, es interesante ver las acciones que hemos realizado y que gran aprendizaje hemos tenido, aunque, igual me sorprende que sigan sucediendo hechos que hacen que nuestra existencia sea necesaria, incluso en este escenario de pandemia.

Ello refuerza la idea de que la comunidad universitaria necesita de nosotros, y en contrapartida la Comisión requiere de esta comunidad, para avanzar en lograr que no sigan sucediendo hechos que son denunciados y que se deben investigar.

El trabajo realizado ha involucrado largas horas de estudio y análisis de procesos investigativos, discusión -en el buen sentido- y diálogo de casos en las reuniones, en busca de la mejor respuesta a las denuncias y consultas presentadas.

En estos tres años hemos mejorado nuestros instrumentos y procedimientos, se han realizado acciones tendientes a difundir y comunicar el trabajo de la Comisión, y así avanzar con nuestros compromisos, y que a pesar de que se nos pueda festejar deseándonos larga vida, espero que haya un sustancial cambio en la forma de relacionarnos, que nuestros espacios sean más seguros, y eso se logra con compartir respetuosamente con y por los demás.

Es importante reiterar que el respeto debe ser el valor fundamental que nos guíe en nuestro actuar, y que, junto con el autocuidado y la responsabilidad personal, son esenciales para vivir en comunidad.



Verónica Galindo Rojas,
representante del Sindicato de
Trabajadores Alberto Hurtado Cruchaga.

”

“Es importante reiterar que el respeto debe ser el valor fundamental que nos guíe en nuestro actuar”



Juan Pablo Faúndez Allier,
representante del Consejo Superior.

Este nuevo año de trabajo de la Comisión ha estado marcado por el inicio de la aplicación del nuevo Reglamento que nos regula y el contexto de pandemia que nos ha afectado como humanidad. Esa última situación nos ha abierto a nuevos flancos relacionados con conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria en la PUCV, ahora vinculadas especialmente con la manera inadecuada de participar a través de plataformas y herramientas de comunicación digitales.

La consolidación del trabajo de la Comisión, que se podría haber visto afectado ante la situación de contexto que nos ha afectado como humanidad, ha evidenciado que los valores y principios de la Política que sostiene el quehacer de la CAHVDA son un faro clave que nos orienta más allá de las normas específicas y de las vicisitudes del momento. Resalto especialmente, en este sentido, los principios de defensa de dignidad de la persona humana, bien común y solidaridad, que han sido orientaciones valiosas que personalmente he tenido muy presente para fundamentar mis aportes y votos en la Comisión. Elementos que, además, como principios del Magisterio Social de la Iglesia, nos permiten seguir fortaleciendo nuestra identidad institucional en un ámbito de temáticas complejas como a las que nos abocamos.

Por ello, y a partir de la experiencia que sigue acumulando la CAHVA en estos nuevos escenarios, y constatando que ha sido menor el número de casos que nos ha tocado conocer, se puede verificar que una cultura de respeto se va asumiendo de forma cada vez más penetrante y persuasiva en nuestra comunidad universitaria. Aquello me alegra, además, porque prepara un escenario futuro de interrelaciones cada vez más sanas que será el que reciba a las futuras generaciones de alumnos que busquen formarse en nuestra Universidad.

”

“La consolidación del trabajo de la Comisión, que se podría haber visto afectado ante la situación de contexto que nos ha afectado como humanidad, ha evidenciado que los valores y principios de la Política que sostiene el quehacer de la CAHVDA son un faro clave que nos orienta más allá de las normas específicas y de las vicisitudes del momento”

La contingencia sanitaria experimentada durante el año 2020 ha supuesto un enorme desafío en diversos lo ámbitos de nuestra vida. A ello no ha escapado el desarrollo de la actividad universitaria, así como tampoco el funcionamiento de nuestra comisión.

No obstante, ante las dificultades existentes, la comisión mantuvo su funcionamiento, adaptándose a las condiciones de distanciamiento social y ausencia de presencialidad, mediante sesiones desarrolladas por vía telemática que han permitido dar curso progresivo a los casos iniciados con anterioridad y a las nuevas denuncias. Dicha circunstancia constituye en sí mismas un mérito y creo debemos manifestarnos conformes y orgullosos de ello.

Por otra parte, el año 2020 nos brindó la oportunidad de realizar un balance de la normativa que rige a nuestra entidad, lo que dio origen a una comisión integrada por representantes de los distintos estamentos universitarios. Dicha comisión, durante el segundo semestre, analizó y propuso a la autoridad superior diversas reformas al reglamento aprobado el año 2018, las cuales fueron en definitiva aprobadas es su integridad. En lo personal, me correspondió ser parte de dicho proceso, el que valoro en términos muy positivos, pues tengo la convicción que estas reformas contribuirán significativamente a una mejora en la tramitación de los procesos seguidos ante la comisión. Además, las reformas aplicadas constituyen un enorme avance en la línea de brindar garantías a nuestra comunidad universitaria en materia de un proceso interno justo y debido.

Es de esperar que el trabajo futuro de la comisión se siga fortaleciendo de la misma manera durante el 2021, que también se avizora como un año complejo. Quizás el principal desafío en ese sentido apunte a fortalecer el trabajo preventivo, teniendo en cuenta que la fase de instalación del proceso destinado al conocimiento de los casos, luego de las modificaciones aplicadas, se ha terminado exitosamente.



Jaime Vera Vega,
representante del Rector.

”

“No obstante, las dificultades existentes la comisión mantuvo su funcionamiento, adaptándose a las condiciones de distanciamiento social y ausencia de presencialidad, mediante sesiones desarrolladas por vía telemática que han permitido dar curso progresivo a los casos iniciados con anterioridad y a las nuevas denuncias”



Francisca Rencoret Sandoval,
representante designada por la
Federación de Estudiantes.

Siempre había imaginado el espacio de la comisión desde fuera, pensando en cómo era la dinámica que se desenvuelve dentro de esas cuatro paredes, si bien algo podía saber, mucho quedaba sin poder ser expresado. Mediante esta reseña me gustaría poder lograr que todas las personas que me lean se puedan sentir un poco más cercanas a esta realidad y a este espacio.

Como estudiante sé que el imaginario existente es el de un ambiente hostil y poco flexible - y quizás sí fue así en algún momento -, pero desde que soy parte de este espacio he podido compartir con personas que realmente dan lo mejor de sí para lograr que situaciones altamente complejas se resuelvan. No busco tapar el sol con un dedo y decir que todo es perfecto, porque no es así, existen diferencias, sí, tenemos discusiones, también, pero algo en común que tiene todas las personas que conforman la comisión son las ganas de trabajar de forma consciente para responder a las personas que acuden a ésta.

Para terminar, lamento mucho que algunas personas hayan quedado inconformes con nuestro desempeño o no hayan podido encontrar lo que buscaban. Por esto, creo que, tanto a la universidad como a su comunidad, todavía le falta un gran camino por recorrer para poder considerarse como un espacio seguro y libre de violencias, y aún más para comprenderla como feminista. Lxs invito a participar de sus espacios para seguir impulsando los cambios necesarios.

”

“Desde que soy parte de este espacio he podido compartir con personas que realmente dan lo mejor de sí para lograr que situaciones altamente complejas se resuelvan”

La Comisión es una instancia inédita en el contexto de la educación superior en Chile. Original y fundante, pues considera que las decisiones más críticas de un proceso de denuncia por hostigamiento, discriminación, violencia de género, recaen en un grupo de personas que representan a la comunidad universitaria, sin perder el sentido de autoridad e institucionalidad que siempre requieren cualquiera de sus determinaciones o ejecuciones. En otras instituciones estos procedimientos recaen o quedan bajo la responsabilidad de una autoridad unipersonal, que en general corresponde al ámbito jurídico.

La mencionada participación de la comunidad es un valor universitario significativo, pues representa un ejercicio de confianza y madurez institucional, en el que ninguna de las partes que integran la comisión fuerza una opción estamental o se coloca en una posición corporativa que imponga o exija una mirada de interés unilateral. Por el contrario, la totalidad de sus integrantes han colocado siempre el cuidado de las personas y el bien institucional como el centro de su funcionamiento y de las decisiones que se adoptan.

Por otra parte, es necesario reconocer el apoyo que la comisión ha recibido de la autoridad universitaria superior, tanto de Rectoría como del Consejo Superior. Ambas instancias han apoyado su creación e instalación en nuestra estructura organizacional, y la han dotado de lo necesario para que su funcionamiento se desarrolle adecuadamente y mejore su actuación.

Tras un tiempo prudente de funcionamiento, diversos aspectos de la comisión se han puesto en evaluación y en tensión, definiéndose una serie de mejoras en distintos niveles y que consideran diversos aspectos. Con todo, la deliberación central ha sido el perfeccionamiento de la normativa, pues en ella se establecen procedimientos, marcos sancionatorios, acciones de protección y apoyos universitarios. Según eso, la comisión supera su tiempo inicial y manteniendo a la participación como un valor articulador, avanza a un nuevo estadio de mejora respecto a su funcionamiento, teniendo como sostén la experiencia acumulada y la generosidad de sus integrantes.



David Letelier Valenzuela,
Director de Asuntos Estudiantiles.

”

“La Comisión es una instancia inédita en el contexto de la educación superior en Chile. Original y fundante, pues considera que las decisiones más críticas de un proceso de denuncia por hostigamiento, discriminación, violencia de género, recaen en un grupo de personas que representan a la comunidad universitaria, sin perder el sentido de autoridad e institucionalidad que siempre requieren cualquiera de sus determinaciones o ejecuciones”

CONCLUSIONES

Durante el año 2020 el trabajo de la Comisión atendido la pandemia se desarrolló de forma distinta, disminuyendo el número de casos, lo que permitió avanzar y dar celeridad en la resolución de procesos anteriores. Por una parte, podría ser atribuible a una mayor conciencia respecto de las conductas de acoso y hostigamiento, y de sus implicancias. Por otro lado, es muy posible que sea consecuencia de la ausencia de presencialidad.

Durante el año 2020, se implementaron dos iniciativas muy significativas. Una es la mediación, que, si bien existía de manera previa, desde este año se establece como una alternativa importante para la resolución de conflictos. Con ello, la Comisión busca ofrecer respuestas más allá de lo punitivo, alternativas que permitan a las personas resolver los problemas entre ellas, evitando su escalada.

La segunda iniciativa corresponde a los talleres formativos con estudiantes sancionados. Con este dispositivo se concreta la intención de la Comisión de entregar a los sancionados una oportunidad de crecimiento personal. Su objetivo es que puedan tomar conciencia de sus actos y sus efectos en los demás, de modo de cambiar sus patrones de conducta, muchos de ellos arraigados culturalmente. Estos talleres reafirman la labor formativa que toda universidad tiene, buscando aportar a la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

Ambas iniciativas, la mediación y los talleres formativos, constituyen instancias innovadoras frente al abordaje de los conflictos de convivencia universitaria. Asimismo, el nuevo Reglamento da cuenta de los aprendizajes que dejaron los años anteriores, los que se plasmaron en los ajustes que se realizaron.

En este tercer año desde su creación, la Comisión se puede considerar como un órgano ya consolidado dentro de la Universidad, pero que, a su vez, se propone estar en constante desarrollo, de modo de ir mejorando sus procesos permanentemente.





PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO

**Comisión para la Prevención,
Acompañamiento y Sanción de
Conductas de Acoso, Hostigamiento,
Violencia y Discriminación Arbitraria**

MEMORIA ANUAL 2020