

Comisión  
CAHVDA



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO



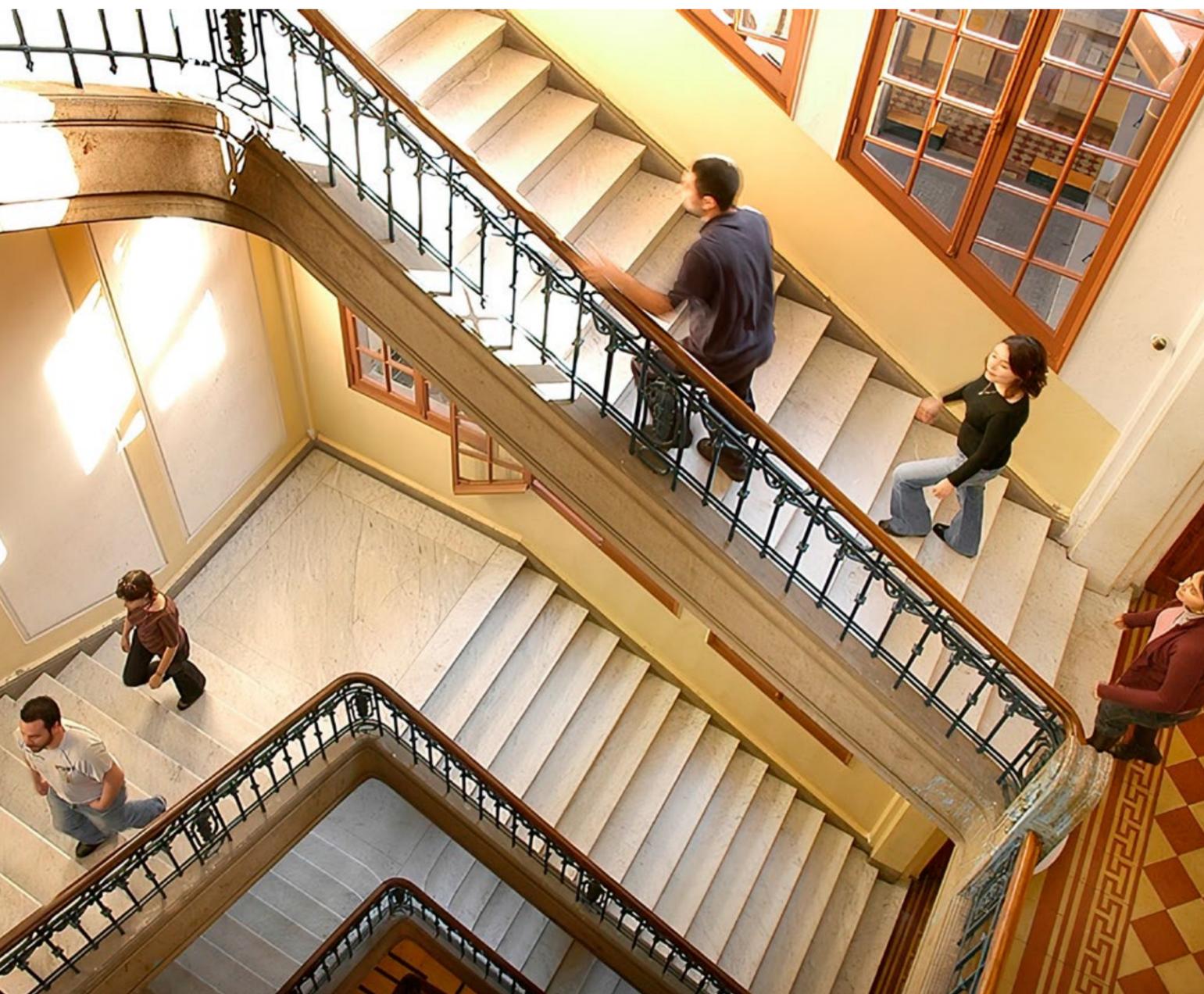
MEMORIA  
COMISIÓN CAHVDA  
**AÑO 2022**

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

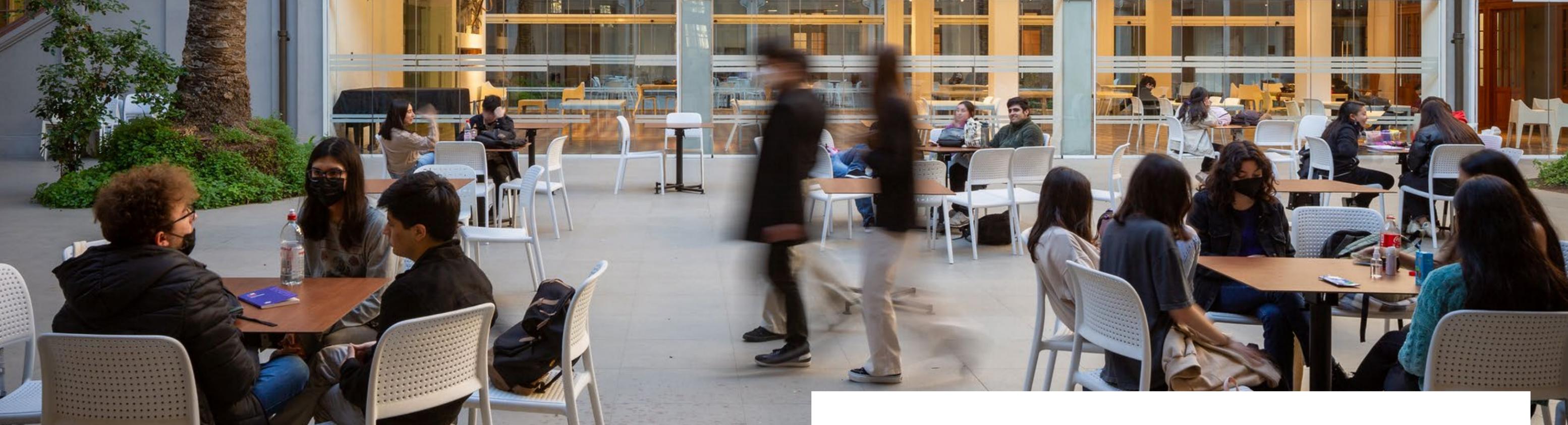


# CONTENIDO

# CONTENIDO



<b>PRÓLOGO</b>	<b>8</b>	<b>IV. CONSTRUYENDO ESPACIOS DE CONTENCIÓN</b>	<b>31</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>	<b>V. INTEGRANTES DE LA COMISIÓN</b>	<b>35</b>
<b>II. ESTADO DE DENUNCIAS</b>	<b>15</b>	<b>VI. ROL INFORMATIVO Y DE SENSIBILIZACIÓN: A UN AÑO DEL PRIMER BOLETÍN INFORMATIVO</b>	<b>41</b>
<b>A. SEGÚN LA MATERIA</b>	<b>17</b>	<b>VII. ACTIVIDADES COMISIÓN CAHVDA</b>	<b>49</b>
<b>B. SEGÚN EL SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE</b>	<b>18</b>	<b>LA VUELTA A LA PRESENCIALIDAD</b>	<b>52</b>
<b>C. SEGÚN EL SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA</b>	<b>19</b>	<b>A. CHARLAS PREVENTIVAS</b>	<b>53</b>
<b>D. POR ESTAMENTO</b>	<b>20</b>	<b>B. OTRAS ACTIVIDADES</b>	<b>59</b>
<b>E. RELACIÓN ENTRE LOS ESTAMENTOS Y LOS DENUNCIANTES</b>	<b>22</b>	<b>VIII. AVANCES EN LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO</b>	<b>61</b>
<b>F. ESTADO DE CAUSAS</b>	<b>25</b>	<b>IX. CONCLUSIONES</b>	<b>65</b>
<b>III. SESIONES DE LA COMISIÓN</b>	<b>27</b>		



# PRÓLOGO

## UNA MISIÓN DE SERVICIO

Tal como señala la Constitución Apostólica Ex Corde Ecclesiae (Magna Carta de todas las instituciones católicas de Educación Superior), una institución universitaria, y más aún si es católica, debe contribuir, rigurosa y críticamente, a acrecentar el acervo cultural de la Humanidad, en el marco de la verdad y del bien común (ECE a.1). En ese sentido, la comunidad académica está animada, dice Ex Corde Ecclesiae, por un espíritu de libertad y de caridad (ECE a.2). Esta última debe ser entendida en su sentido más pleno, esto es, el amor por el prójimo como a sí mismo, inspirado en el amor de Dios por sus creaturas. La solidaridad como principio, por tanto, necesita de la caridad que es la que da sentido a aquella, pues requiere de Dios.

Preocupación especial, pues, de la comunidad universitaria, debe ser, procurar, incentivar y mantener un espíritu de convivencia y diálogo en el marco de los valores y principios del cristianismo. En ese sentido es que debemos comprender y valorar el trabajo de la Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en Conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria en la PUCV (CAHVDA). Esta instancia de carácter colegiado, por su carácter triestamental, representa al conjunto la Comunidad Universitaria. Su tarea principal no es sancionar, como se desprende del nombre de la Comisión, sino, primero, prevenir, y luego, acompañar. Así, su tarea debe comprenderse en el marco de la tarea

formativa de las personas, tan propia del quehacer universitario. Pero cuando se produzcan situaciones que vulneren la dignidad de las personas, la Comisión actuará, primero, acompañando a las personas, procurando su contención emocional, y orientando siempre su actuar dentro de los valores propios de una institución iluminada por los valores cristianos. Y luego, si la situación lo amerita, se aplicarán las sanciones correspondientes al marco normativo institucional.

Las relaciones humanas son esencialmente complejas, y esta Comisión tiene la delicada labor de equilibrar el apoyo a las personas en una perspectiva cristiana, junto a la aplicación de las normativas de la universidad y del marco jurídico nacional. La CAHVDA ha de ser entendida, por ello, no como un órgano institucional meramente punitivo, sino como un *servicio* a la comunidad universitaria, que busca restaurar el orden de convivencia allí donde fue resquebrajado, apelando al buen entendimiento de las partes a través de la

mediación o arbitraje, o aplicando de buena fe las normas cuando corresponda, por doloroso que pueda ser.

Finalmente, cabe destacar que la Política Institucional es clara al respecto, cuando establece el interés de promover “los más altos estándares de realización moral que contribuyan a una convivencia sana (...), en vistas a avanzar en la formación y cuidado de las personas al interior de nuestra comunidad, para generar criterios de mayor responsabilidad en las interacciones humanas, confianza interpersonal y compromiso por el bien común”. La acción de la CAHVDA se incardina, por tanto, en la misma Doctrina Social de la Iglesia explicitando en sus valores y principios la esencia del Magisterio cristiano (que es de valía universal, como el apego a la Verdad, la promoción de la Libertad, la aplicación de la Justicia y el valor de la Caridad), todos ellos contenidos, explícita o tácitamente, en la Misión y Visión de la PUCV.

**José Marín R.**  
Secretario General PUCV



# I. INTRODUCCIÓN

# INTRODUCCIÓN

Esta Memoria Anual recoge la labor de la Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en Conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria, durante el año 2022.

Resulta difícil dar cuenta de todo el trabajo realizado por la Comisión durante un año, así como de sus complejidades. Nuestra labor es sensible, por cuanto implica saber recibir y acoger a las personas de nuestra comunidad universitaria, que denuncian situaciones a menudo dolorosas.

El año 2022 se caracterizó por el regreso a la presencialidad, luego de un largo período de relaciones virtuales vividas en condiciones de aislamiento social durante la pandemia del COVID19.

A poco tiempo de iniciado el año académico, se pudo apreciar una intensificación de los estados emocionales tanto de denunciantes como de denunciados, en coherencia con la situación de salud mental postpandemia en el país. Dicho contexto interpela a las instituciones a ofrecer condiciones que favorezcan mejores estados de ánimo en las personas; en particular para las instituciones educativas. En consideración a ello, se desarrolló este año 2022 un dispositivo de primera contención emocional, complementario al apoyo psicológico posterior a la denuncia, que ya se otorgaba a quienes recu-

ren a la Comisión.

Al mismo tiempo de exponer las complejidades de nuestra labor como Comisión, también es nuestra tarea dar cuenta en términos estadísticos de lo realizado, por cuanto entendemos que la transparencia es el sello de las instituciones actuales y que forma parte de su vocación pública. De este modo, el presente documento reúne en primer lugar, datos estadísticos respecto de las denuncias recibidas durante el año, como número de denuncias, sus causales y estamento de quienes denuncian y son denunciados, así como el estado en el que se encuentran.

En la sección siguiente se detallan las sesiones realizadas por la Comisión y la asistencia de los comisionados, para luego presentar a cada uno de los y las integrantes. A continuación, se da cuenta de las diversas actividades que forman parte de nuestra labor de prevención, información y sensibilización. Por último, se abordan las acciones en torno a acompañamiento y las conclusiones.

**Carmen Gloria Núñez Muñoz**  
Presidenta de la Comisión CAHVDA



*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.*



## **II. ESTADO DE LAS DENUNCIAS**

# ESTADO DE LAS DENUNCIAS



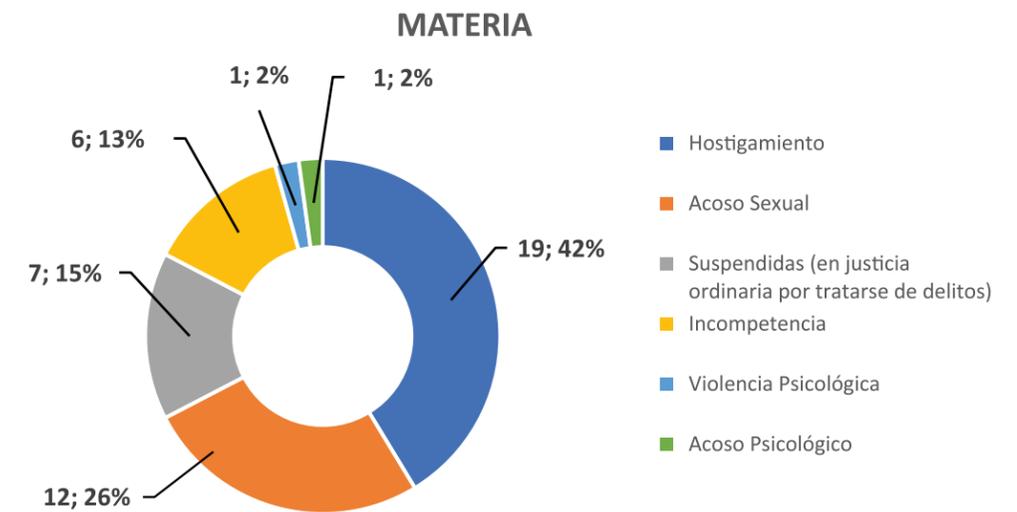
**DURANTE EL AÑO 2022, SE RECIBIERON UN TOTAL DE 46 DENUNCIAS LAS CUALES PODEMOS CLASIFICAR SEGÚN LOS CRITERIOS QUE SEÑALAMOS A CONTINUACIÓN.**

## A. SEGÚN LA MATERIA

De las 46 denuncias presentadas a tramitación durante el año 2022, sus materias se desglosan como sigue: el mayor número de denuncias corresponde a conductas de hostigamiento 19 (42%), seguidas por acoso sexual 12 (26%), aquellas que se encuentran suspendidas 7 (15%), las declaradas como incompetentes 6 (13%), violencia psicológica 1 (2%) y acoso psicológico 1 (2%).

Materia	46
Hostigamiento	19
Acoso Sexual	12
Suspendidas (en justicia ordinaria por tratarse de delitos)	7
Incompetencia	6
Violencia Psicológica	1
Acoso Psicológico	1
Violencia de Género	0
Discriminación arbitraria	0

**TABLA Y GRÁFICO N°1.**  
Total, denuncias por materia, total y porcentaje, año 2022.



Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

Con respecto a las causas que aparecen en el gráfico como suspendidas, podemos señalar que se trata de aquellas denuncias presentadas ante la Comisión, pero cuyos hechos no se pueden categorizar en alguna de las materias señaladas en nuestro

Reglamento, a saber: acoso sexual o psicológico, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria, sino que, eventualmente, se trataría de hechos constitutivos de un delito. En estos casos el procedimiento interno debe suspenderse a la espera

de lo que resuelva la justicia ordinaria. Sin perjuicio de ello, nuestro Reglamento faculta a la Comisión a decretar las medidas de acompañamiento, ya sea psicológico, legal, o ambos, como también las medidas de protección que se requieran para el caso concreto.

En estos casos particulares, además, se activa el Convenio suscrito entre nuestra Comisión con la Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso, para patrocinar legalmente en tribunales a quienes así lo requieran. Este convenio ha sido un gran avance y forma parte de los constantes esfuerzos

en asistir y acompañar a las víctimas que confían en nuestro trabajo.

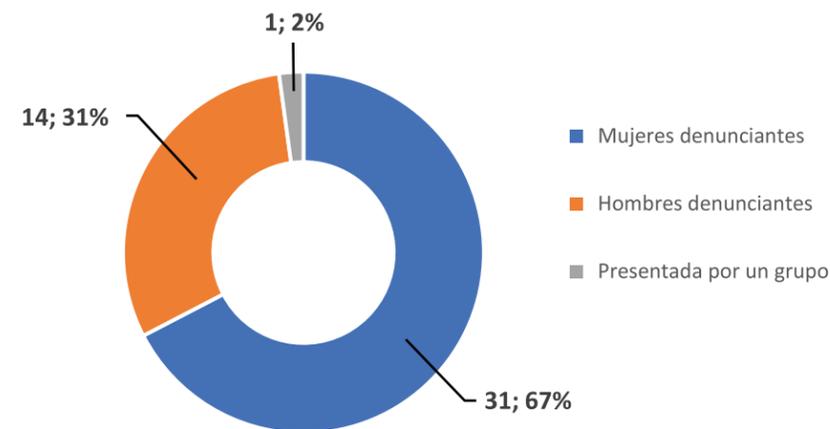
Finalmente, respecto de las 6 denuncias categorizadas como incompetencia, podemos señalar que estas se declararon no admisibles a tramitación. Lo anterior se explica porque la Comisión no tiene competencia para conocer los hechos allí denunciados. Sin embargo, en estos casos, los antecedentes de la denuncia se derivan a la unidad correspondiente para la debida aplicación de los Reglamentos respectivos, según sea el caso y la naturaleza de la denuncia presentada.

## B.- SEGÚN EL SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE

De las 46 denuncias presentadas en el año 2022, 31 de ellas corresponden a mujeres denunciante (67%), 14 a denunciante hombres (31%) y una denuncia presentada por un hombre y una mujer (2%).

Según sexo del denunciante		46
Mujeres denunciante		31
Hombres denunciante		14
Presentada por un grupo		1

SEGÚN SEXO DEL DENUNCIANTE



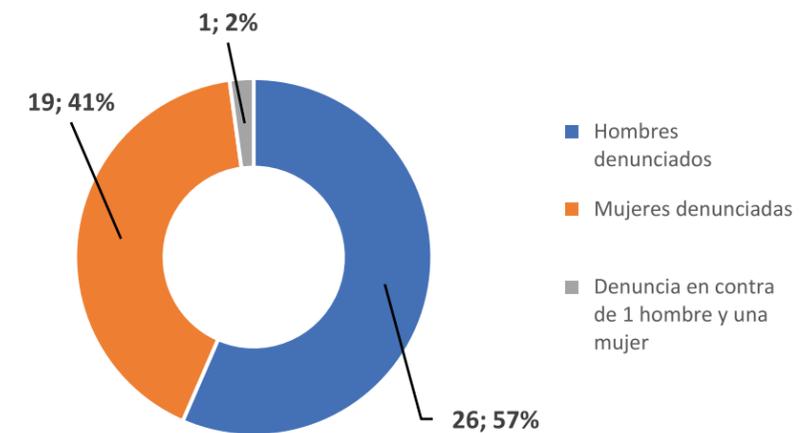
Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

## C.- SEGÚN EL SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA

De las 46 denuncias presentadas en el año 2022 de competencia de la Comisión, 26 casos se trataron de hombres denunciados (57%) mientras que en 19 casos las denunciadas fueron mujeres (41%), y una fue presentada en contra de un grupo compuesto por hombre y mujer. (2%).

Según sexo del denunciado		46
Hombres denunciados		26
Mujeres denunciadas		19
Denuncia en contra de un hombre y una mujer		1

SEGÚN SEXO DEL DENUNCIADO



Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

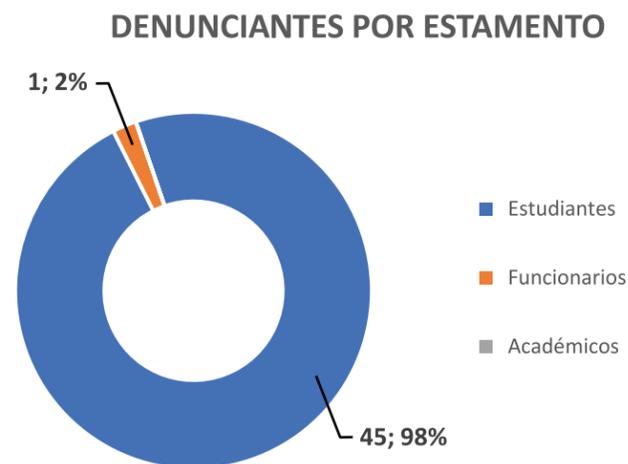
## D.- POR ESTAMENTO

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

### a) RESPECTO DEL ESTAMENTO DE LOS DENUNCIANTES

De las 46 denuncias presentadas en el año 2022 de competencia de la Comisión, 45 de ellas fueron presentadas por estudiantes (98%), 1 de ellas por un/a funcionario/a (2%).

TABLA Y GRÁFICO N° 4. Denunciados por estamento, año 2022.	Denunciados	46
	Estudiantes	45
	Funcionarios	1
	Académicos	0

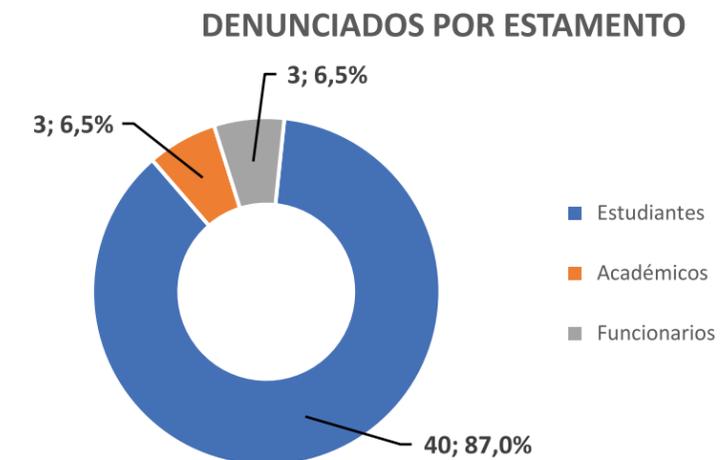


Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

### b) RESPECTO DEL ESTAMENTO DE LOS DENUNCIADOS

Del total de 46 denuncias desglosadas por estamento del año 2022, en lo que respecta a los denunciados; 40 de ellas fueron presentadas en contra de un estudiante (87%), 3 en contra de un académico (6.5%) y 3 denuncias fueron presentadas en contra de un funcionario (6.5%).

TABLA Y GRÁFICO N° 5. Denunciados por estamento en número y porcentaje, año 2022.	Denunciados	46
	Estudiantes	40
	Académicos	3
	Funcionarios	3

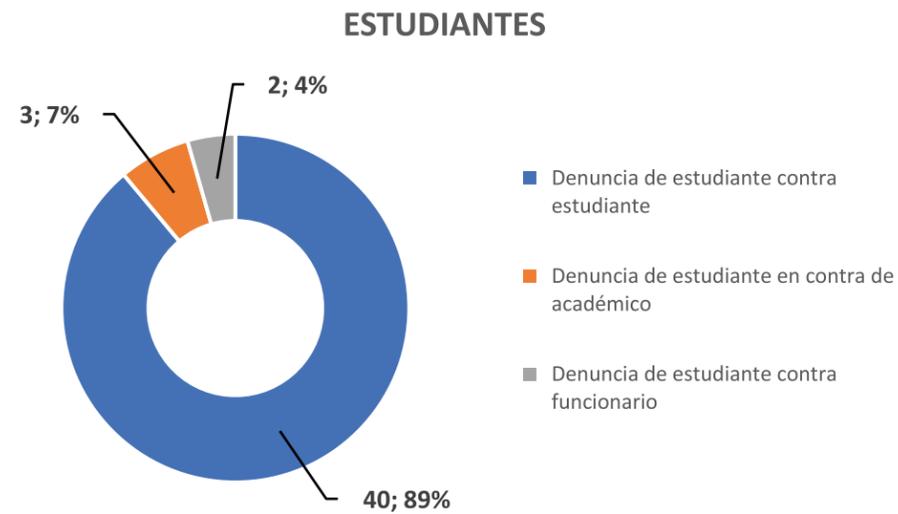


Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

## E.- RELACIÓN ENTRE LOS ESTAMENTOS Y LOS DENUNCIANTES

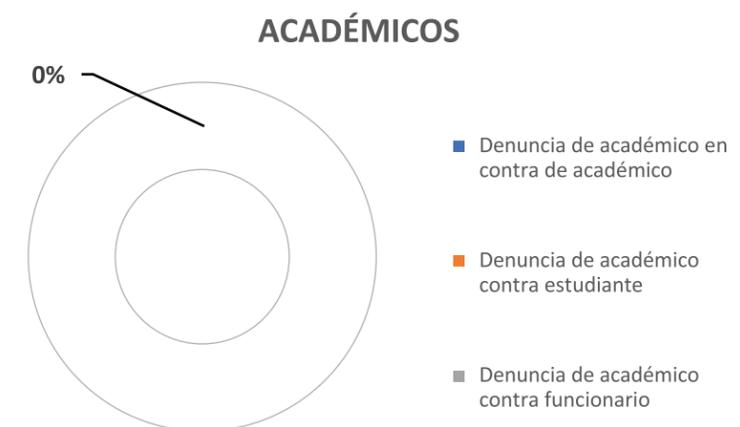
Como se indicó, el estamento está compuesto por estudiantes, funcionarios/as o académicos/as de la Universidad, así, del total de denuncias ingresadas a la Comisión el año 2022, se desglosa como sigue.

TABLA Y GRÁFICO N°6. Denuncia de alumnos y estamentos del denunciado, año 2022.	Estudiantes	45
	Denuncia de estudiante contra estudiante	40
	Denuncia de estudiante en contra de académico	3
	Denuncia de estudiante contra funcionario	2



Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

TABLA Y GRÁFICO N° 7. Denuncia académica y estamento del denunciado, año 2022.	Académicos	0
	Denuncia de académico en contra de académico	0
	Denuncia de académico contra estudiante	0
	Denuncia de académico contra funcionario	0

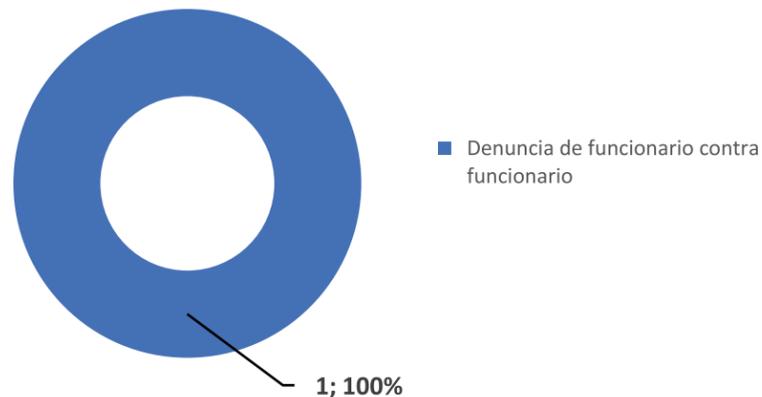


Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

**TABLA Y GRÁFICO N° 8.**  
Denuncia funcionario  
y estamento del  
denunciado, año 2022.

Funcionarios	1
Denuncia de funcionario contra funcionario	1
Denuncia de funcionario contra estudiante	0
Denuncia de funcionario en contra de académico	0

### FUNCIONARIOS



Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

## F.- ESTADO DE CAUSAS

De las 46 denuncias presentadas durante el año 2022, 14 de estas se encuentran en tramitación, 7 suspendidas a la espera de lo que resuelva la justicia ordinaria y 25 de ellas se encuentran terminadas.

Estado Causas	46
Terminadas	25
Tramitación	14
Suspendidas	7

Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

## G.- CAUSAS EN MEDIACIÓN

Durante el año 2022, de las 46 denuncias de competencia de la Comisión, 8 de ellas se derivaron a mediación, de las cuales, en 2 de estas las personas involucradas no aceptaron participar en un proceso de mediación, atendido que la participación en este proceso es de carácter voluntario, por lo cual estas mediaciones no se realizaron.

En 4 mediaciones las partes asistieron a las sesiones establecidas, y arribaron a acuerdo que satisfacía sus intereses, con el consentimiento de ambas partes, luego, fueron aprobados por la Comisión CAHVDA y hoy se están cumpliendo.

Finalmente, en 2 casos, las personas partes del conflicto participaron en algunas sesiones de la mediación, pero no se alcanzó acuerdo, por lo que la mediación se cerró sin él. En estos casos, en los cuales se frustra la mediación, las respectivas denuncias siguen su curso conforme al procedimiento investigativo general contemplado en el Reglamento CAHVDA - PUCV.

Así, podemos concluir que un 17% de las denuncias presentadas ante la Comisión fueron derivadas a un proceso de mediación.

Consideramos que la Mediación como forma voluntaria y dialogada de resolución de conflictos, en general, ha ido ganando aceptación como forma adecuada e idónea de resolución de controversias entre las personas, y se abre cada día más espacio en los establecimientos educacionales, tanto a nivel escolar como en los establecimientos de educación superior. Una de las razones de esta apertura es que la mediación favorece la restauración de las relaciones interpersonales, y coopera con una mejor convivencia.

Entendemos que no todos los conflictos son susceptibles de ser mediados, pero sí nos asiste la convicción que el incorporar estas nuevas herramientas de gestión de las diferencias, especialmente en una etapa temprana de desarrollo del conflicto, facilitan la interacción y comunicación dentro de los participantes de nuestra comunidad universitaria. Luego, siendo uno de nuestros mandatos como CAHVDA la prevención de los conflictos, podemos contribuir a través de la mediación entre otros medios, a trabajar en la prevención de conflictos y sostenibilidad de las relaciones interpersonales entre los diferentes miembros de nuestra Casa de Estudios, la cual también ha sido pionera en esta materia.



## III. SESIONES DE LA COMISIÓN

# SESIONES DE LA COMISIÓN



Durante el año 2022, la Comisión CAHVDA realizó 29 sesiones ordinarias y extraordinarias, lo que corresponde a un promedio de 3 sesiones por mes. En cada una de las sesiones se discutieron las denuncias presentadas por los miembros de la comunidad universitaria y las medidas que se

adoptaron respecto de las mismas. Asimismo, se resolvieron las solicitudes presentadas por las partes de los procesos, como también, las realizadas por medio de las diversas unidades académicas.

TABLA N°10 - SESIONES REALIZADAS EL AÑO 2022.

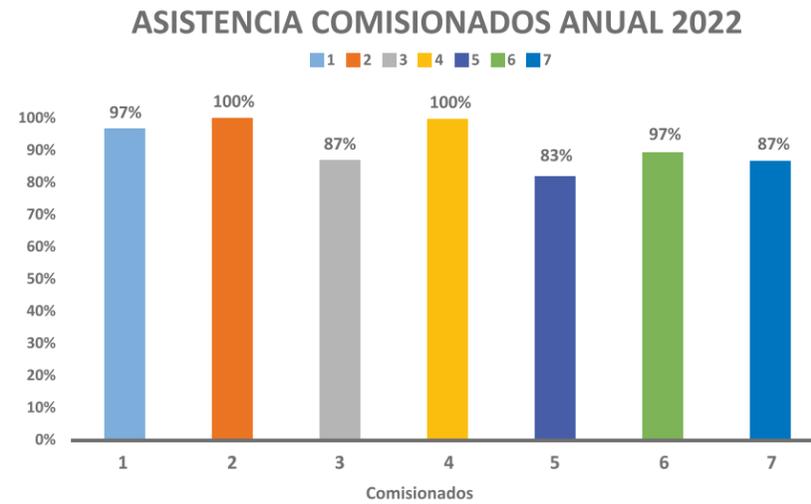
Mes	Fecha	Nº de sesión
Enero	7 de enero de 2022	<b>1-2022</b>
Marzo	11 de marzo de 2022	<b>2-2022</b>
	18 de marzo de 2022	<b>3-2022</b>
	30 de marzo de 2022	<b>4-2022</b>
Abril	8 de abril de 2022	<b>5-2022</b>
	20 de abril de 2022	<b>6-2022</b>
Mayo	6 de mayo de 2022	<b>7-2022</b>
	11 de mayo de 2022	<b>8-2022</b>
	25 de mayo de 2022	<b>9-2022</b>
Junio	8 de junio de 2022	<b>10-2022</b>
	17 de junio de 2022	<b>11-2022</b>
	22 de junio de 2022	<b>12-2022</b>
Julio	6 de julio de 2022	<b>13-2022</b>
	13 de julio de 2022	<b>14-2022</b>
	20 de julio de 2022	<b>15-2022</b>
Agosto	3 de agosto de 2022	<b>16-2022</b>
	10 de agosto de 2022	<b>17-2022</b>
	19 de agosto de 2022	<b>18-2022</b>
	26 de agosto de 2022	<b>19-2022</b>
Septiembre	2 de septiembre de 2022	<b>20-2022</b>
	9 de septiembre de 2022	<b>21-2022</b>
	21 de septiembre de 2022	<b>22-2022</b>
Octubre	7 de octubre de 2022	<b>23-2022</b>
	21 de octubre de 2022	<b>24-2022</b>
	28 de octubre de 2022	<b>25-2022</b>
Noviembre	11 de noviembre de 2022	<b>26-2022</b>
	25 de noviembre de 2022	<b>27-2022</b>
Diciembre	2 de diciembre de 2022	<b>28-2022</b>
	21 de diciembre de 2022	<b>29-2022</b>

Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA

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 2022 varió entre un 100% y un 83%, con un promedio de un 90% de asistencia total. Lo anterior,

demuestra el gran compromiso de cada una de las comisionadas y comisionados en el ejercicio de su labor, asistiendo puntualmente a cada una de las sesiones programadas.

**GRÁFICO N°10**  
Asistencia de los comisionados a las sesiones. En porcentaje, año 2022.



Fuente: Base de datos de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA



## IV. CONSTRUYENDO ESPACIOS DE CONTENCIÓN



## PRIMERA ACOGIDA COMO UNA PRÁCTICA CLAVE PARA EL DISPOSITIVO DE ATENCIÓN CAHVDA

Si partimos de la idea de que las comunidades universitarias, así como otros espacios de convergencia humana, no están exentos de conflictos relacionales que muchas veces son reflejo de las vicisitudes que nos aquejan como sociedad, se vuelve entonces indispensable la existencia de espacios que se orienten a cuidar y promover el trato digno y respetuoso entre las personas que integran estas instituciones.

En ese sentido, organismos como la Comisión surgen en base a dicho propósito y principios, los cuales han sido reconocidos y exigidos por los participantes de esta comunidad.

Las dificultades emergentes del contexto político y social de los últimos años y más precisamente, las realidades visibilizadas a través de la atención de los conflictos convertidos en denuncias, de aquello que aparece justamente en el caso a caso, nos han permitido como Comisión CAHVDA ampliar nuestra mirada, el debate y, por consiguiente, los alcances del trabajo que se ha venido realizando. Un hito importante a reconocer aquí es que se han cumplido casi cinco años de trayectoria.

El inicio del año académico 2022, trajo consigo un nuevo desafío para la Comisión: integrar un servicio de atención psicológica y acompañamiento

para las personas de la comunidad universitaria que nos confían las complejas situaciones que experimentaron en algún momento o que enfrentan en su presente y que involucra a otros miembros de la misma.

### ¿Cómo hemos pensado este servicio de atención y acompañamiento?

“Primera acogida” es el término con el cual suele conocerse el rol que ejercen determinados profesionales que componen instituciones u organismos dedicados a la atención de casos que, generalmente, implican violencia de género. Este rol está

ligado a una ética de trabajo que permite entregar comprensión frente a la complejidad, respeto por la diversidad y disposición a considerar la realidad y las necesidades particulares de quien acude por ayuda.

Contar con profesionales que comprendan e integren en su práctica elementos que permitan brindar una primera acogida basada en el derecho de las personas a recibir información clara y transparente, a respetar sus tiempos, a proceder en el avance de sus casos solo bajo su pleno consentimiento y reconocer la confianza otorgada por quien consulta a través de estrictos márgenes de confidenciali-

dad, son aspectos más que relevantes en un primer encuentro con otro que podría encontrarse en un estado de confusión, preocupación o angustia. Cuando existe además una respuesta institucional en sintonía con dichos esfuerzos, puede contribuir a evitar la revictimización y comenzar un camino de reparación de la gravedad de las experiencias denunciadas o resultantes del proceso en sí.

Desde las ciencias sociales y en específico, desde disciplinas como la psicología, estas prácticas deben ser contenidas en un dispositivo que propicie la validación de la experiencia de cada persona asistida por medio de la escucha activa, libre de juicios o cuestionamientos, así como el desarrollo de saberes y psicoeducación en caso de que esto contribuya a la estabilidad emocional y mental de quien consulta.

Por su parte, la perspectiva de género se vuelve fundamental a la hora de abordar los conflictos originados por la violencia en razón del género, identidad, expresión y orientación sexual, aspectos que son constitutivos de subjetividad para cada persona y profundamente ligados al campo de las relaciones interpersonales.

Sin duda, contemplar todos estos aspectos, no es ni será tarea fácil. Sin embargo, tenemos la convicción de mantener lo expuesto como un motor que alimenta y da sentido al quehacer profesional y por hacer de este servicio de atención, una instancia humanizante y digna para quienes toman la importante decisión de hablar y nos dan la oportunidad de poder acompañarlos.



## V. INTEGRANTES DE LA COMISIÓN



# INTEGRANTES DE LA COMISIÓN



En 2018, la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso fue una de las primeras universidades que se hizo cargo de las problemáticas de acoso, violencia y hostigamiento, creando una comisión orientada a la prevención, el acompañamiento y la sanción de estas conductas, en gran parte, gracias al compromiso y petitorios de sus estudiantes en el desarrollo de esta temática.

Además, incorporó un elemento innovador que hoy es un requisito exigido por la Ley N°21.369,

que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, y consideró a todos los estamentos con voz y voto en la resolución de los casos.

Esto quiere decir que, desde su constitución, la Comisión CAHVDA cuenta con un representante estudiantil que es designado por votación de sus pares a través de una convocatoria que realiza la Federación de Estudiantes PUCV.



El año 2022 se eligió a María Ignacia Rubio, estudiante de tercer año de la carrera de Pedagogía en Castellano y Comunicación de la Facultad de Filosofía y Educación, quien se sumó a las funciones de las personas que ya se encontraban en ejercicio de sus labores y que pertenecen a los otros dos estamentos de la universidad.

## COMISIONADOS



**CARMEN GLORIA NÚÑEZ**

Presidenta de la Comisión y académica Escuela de Psicología



**JUAN PABLO FAÚNDEZ**

Académico facultad Eclesiástica de Teología y representante del Consejo Superior



**JORGE LARROUCAU**

Académico Facultad de Derecho y representante del Rector



**DAVID LETELIER**

Director de Asuntos Estudiantiles



**VERÓNICA GALINDO**

Representante del Sindicato de Trabajadores Alberto Hurtado Cruchaga



**MARÍA CECILIA HERRERA**

Representante del Sindicato N°1 de Trabajadores y Trabajadoras



**MARÍA IGNACIA RUBIO**

Representante de los y las estudiantes

## SECRETARÍA EJECUTIVA



**PAULA ZÚÑIGA**

Secretaria Ejecutiva Comisión CAHVDA y Comisión Académica



**MARCELA LE ROY**

Asesora-Mediadora de Comisión



**EMMA ECHEVERRÍA**

Encargada primera acogida



**FABIOLA SANTANDER**

Asistente Administrativa



**CONSTANZA CÁRDENAS**

Asistente de comunicaciones





## **VI. ROL INFORMATIVO Y DE SENSIBILIZACIÓN**



## A UN AÑO DEL PRIMER BOLETÍN INFORMATIVO

La Ley N°21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, señala que las instituciones de educación superior deben incorporar un modelo de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación relacionadas con la violencia y discriminación de género.

Atendiendo a este requerimiento, e incluso antes de la promulgación de la ley, se implementó la planificación, diseño y distribución de un boletín informativo de periodicidad mensual para toda la comunidad universitaria de la PUCV.

El boletín de la Comisión CAHVDA tiene como principal propósito el aportar a la labor preventiva del órgano a través de la reflexión de temas claves para la buena convivencia y el respeto entre los integrantes de la comunidad. Su contenido es elaborado en conjunto por todo el equipo de la Secretaría Ejecutiva liderado por Paula Zúñiga, abogada y secretaria ejecutiva de la Comisión; e integrado por Constanza Cárdenas, periodista; Emma Echeverría, psicóloga; Fabiola Santander, asistente administrativa y Marcela Le Roy, asesora y abogada.

Su estructura está dividida en cuatro secciones principales:



¡Hola!

Como equipo de la [Comisión CAHVDA](#) les damos la bienvenida a nuestro **cuarto** boletín. A través de este envío mensual queremos aportar a la **prevención** de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

En la edición anterior habíamos de mediación, una de las formas más eficientes de resolver conflictos solo si las partes están de acuerdo y la situación lo permite ([puedes revisarla aquí](#)). Hoy, ante el auge de casos a nivel nacional, queremos recordar el procedimiento de denuncia de la Comisión.

La Comisión CAHVDA se ocupa de resolver **situaciones de acoso, hostigamiento, violencia o discriminación arbitraria** entre miembros de la PUCV (profesores, estudiantes, investigadores o funcionarios).

Las denuncias se presentan de forma escrita a través **de un formulario disponible** en la página web vía correo electrónico o presencialmente en la oficina de recepción de denuncias de la Comisión ubicada en el tercer piso de la Casa Central PUCV.

En un plazo de 5 días hábiles (prorrogables por otros cinco días) **la Comisión determina la admisibilidad de la denuncia (es decir, si la situación denunciada está dentro de su radio de competencia)**. Si el caso planteado cumple ciertas características se puede proponer una mediación; de lo contrario comienza el sumario. Las causas que no sean consideradas como admisibles son derivadas a quien corresponda y se proponen medidas de sana convivencia.

Si la denuncia es declarada admisible, **es la Prosecretaría General a través de la designación de un o una fiscal, quien investiga el caso**. Durante 60 días (prorrogables por otros 60 días más) se reunirán pruebas y se citará a declarar a todos los involucrados y sus testigos para elaborar un informe del caso que luego será presentado a la Comisión.

¿Quién revisa el informe? ¿Cómo se determina la culpabilidad o el sobreseimiento del acusado/a? Te invitamos a revisar **el flujo de denuncia que compartimos para facilitar la comprensión de este proceso**.

**Fuente: Boletín Informativo N° 1 – marzo de 2022**

**Introducción:** se explica algún ítem del Reglamento o se resuelven dudas en torno al proceso de denuncia. En las últimas ediciones incorporamos reflexiones sobre temas como la violencia de género y la importancia del autocuidado. Se incorporan recomendaciones para profundizar en los tópicos.

## Noticias



### Asesora de la Comisión CAHVDA dictó charla en el Instituto de Matemática

Estudiantes y académicos de postgrado del Instituto de Matemáticas participaron de una instancia informativa sobre el reglamento que sanciona y previene conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria en la PUCV.



### Comisionadas participan en la ceremonia de cambio de mesa directiva de la FEPUCV

Carmen Gloria Núñez y María Cecilia Herrera, comisionadas CAHVDA, fueron invitadas a la ceremonia en donde asumió el mando la nueva mesa directiva de la Federación de Estudiantes PUCV, encabezada por la estudiante de derecho, Giulia Barattini Castaldi.

**Fuente: Boletín Informativo N° 10 – diciembre de 2022**

**Noticias:** se dan a conocer actividades organizadas por la Comisión o eventos en los que participan sus integrantes, y que contribuyen a los objetivos del órgano.



**Entrevista del mes:** las últimas cinco ediciones incluyeron esta nueva sección en que se destaca la reflexión de alguna académica o referente en las temáticas de interés. Se han realizado entrevistas a la presidenta de la Comisión, Carmen Gloria Núñez; a la abogada y docente Dagmar Salazar; a la psicóloga de la Comisión, Emma Echeverría y a la investigadora y docente Roxana Arroyo.

## Recomendaciones



### Ellas hablan: una decisión ante la violencia

Inspirada en una novela homónima, esta película retrata un caso real ocurrido en una comunidad menonita de Bolivia, donde una colectividad de mujeres fue atacada sexualmente.

[Lee la reseña aquí >>](#)



### Ciclo de cine #8M en el Teatro Municipal de Quilpué

Todos los miércoles de marzo, la comunidad de Quilpué podrá disfrutar de tardes de cine completamente abiertas y gratuitas con especial foco en las mujeres.

[Descubre las películas y horarios >>](#)

**Recomendaciones:** selección de libros, charlas, películas y documentales que puedan ayudar a entender las diferentes aristas de las problemáticas que atañen a la Comisión tales como, la equidad de género y el buen clima laboral.

El contenido se envía por correo electrónico a todos los estudiantes, funcionarios y académicos de la Universidad, tiene una periodicidad mensual y desde su primera edición en diciembre de 2021, se han distribuido doce boletines.

**COMISION PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

¡Hola!

Como equipo de la Comisión CAHVDA les damos la bienvenida a nuestro **segundo** boletín. A través de este envío mensual queremos aportar a la **prevención** de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

Hoy reclamamos la primera entrega sobre la Teoría del Conflicto, que nos entrega luces sobre sus orígenes y sus principales características.

**¿Qué es el conflicto?**  
Es una situación propia de la vida en común entre personas. Es una interacción donde prima el antagonismo (según Maritán Suárez, psicóloga argentina con reconocida experiencia en mediación).

Según los autores Roger Fisher y William Ury, es una contraposición de intereses. Ellos distinguen entre una postura inicial o posición y que beneficios o necesidades, llamados intereses, se buscan cubrir con esta. Esta mirada permite resquebrajar el conflicto y ampliar las posibilidades de solución del mismo.

**Algunas premisas que pueden ser clave para abordar de forma exitosa**

- 1) El conflicto en sí mismo no es positivo ni negativo.
- 2) Los conflictos son protagonizados por individuos.
- 3) Entender el conflicto y analizarlo puede ayudar a crear respuestas más efectivas y productivas.

**¿Cuáles son los aspectos positivos del conflicto?**

- 1) Permite ampliar la mirada del entorno cuando se buscan formas de resolución teniendo en cuenta las necesidades e intereses de todas las partes.
- 2) Expone diferentes posturas frente a la vida y puede integrar distintos puntos de vista. En este sentido, tiene funciones positivas para la sociedad humana, en tanto se puedan mantener bajo control sus potencialidades destructivas y desintegradoras.
- 3) Su resolución aporta al fortalecimiento en la cohesión de los grupos.
- 4) Permite desarrollar potencialidades creativas y confrontar emociones.

De acuerdo a las características reseñadas, entre otras razones, se considera que es mejor **reconocer la existencia de un conflicto**, que hacer como si este no existiera. En una próxima edición, vamos a revisar los estilos de comportamiento posibles ante estas situaciones, así como también de qué forma gestionarlos.

Consulta el libro de Maritán Suárez 'Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas'. Disponible para préstamo en la biblioteca de la Universidad. Desde 2018 hemos trabajado incansablemente por prevenir y sancionar conductas de acoso y hostigamiento en la Universidad. Revisa nuestra página web.

Estados de causa 2022      Procedimiento de denuncia

**COMISION PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

¡Hola!

Como equipo de la Comisión CAHVDA les damos la bienvenida a nuestro **quinto** boletín. A través de este envío mensual queremos aportar a la **prevención** de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

En la edición anterior hablamos de mediación, una de las formas más efectivas de resolver conflictos solo si las partes están de acuerdo y la situación lo permite ([aquí puedes leerlo aquí](#)). Hoy, ante el auge de casos a nivel nacional, queremos rescatar el procedimiento de denuncia de la Comisión.

La Comisión CAHVDA se ocupa de resolver **denuncias de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria** entre miembros de la PUCV (profesores, estudiantes, investigadores o funcionarios).

Las denuncias se presentan de forma escrita a través de **un formulario en línea** en la página web vía correo electrónico o personalmente en la oficina de recepción de denuncias de la Comisión ubicada en el tercer piso de la Casa Central PUCV.

En un plazo de 5 días hábiles prorrogables por otros cinco días **la Comisión CAHVDA** **informa al denunciante y al denunciado** sobre el estado de la denuncia y las acciones que se tomarán. Si el caso puntual cumple ciertos requisitos se puede proponer una mediación de los conflictos con el denunciado. Los casos que no sean conciliados como amiables son derivados a quien corresponda y se proponen medidas de sana convivencia.

Si la denuncia es declarada admisible **la Universidad Genera y Ejerce la Responsabilidad de Investigación y Sanción**. Durante 60 días prorrogables por otros 60 días más se revisan pruebas y se otorga a declarar a todos los involucrados y sus testigos para elaborar un informe del caso que luego será presentado a la Comisión.

¿Quién revisa el informe? ¿Cómo se determina la culpabilidad o el sobredimensionamiento del caso? Los imputados a revisar **el rol de evidencia y el procedimiento para iniciar el procedimiento de investigación**.

En septiembre de 2021 se promulgó la ley que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la Educación Superior.

La Universidad cuenta con una Unidad de Inclusión y Género que realiza acciones preventivas y se ocupa de difundir información sobre temas afines.

Te invitamos a revisar el material aquí

**COMISION PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO, HOSTIGAMIENTO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA**

¡Hola!

Como equipo de la Comisión CAHVDA les damos la bienvenida a nuestro **primer** boletín. A través de este envío mensual queremos aportar a la **prevención** de conductas de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria.

Decidimos lanzar este primer ejemplar en la semana que se conmemora el **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** para resaltar la relevancia de identificar y combatir.

En primer lugar, es importante saber que este concepto entiende la violencia que se ejerce sobre una mujer como cualquier acción que implica un menoscabo y afectación en su integridad y derechos.

En el ámbito internacional, encontramos diversos tratados que vienen a consagrar la igualdad de hombres y mujeres en el reconocimiento y ejercicio de sus derechos. Los y las invitamos a conocer sus principales hitos.

**Convenio de Belém do Pará**  
Primera en abordar el tema de manera integral. Declara que este tipo de violencia constituye una violación a los derechos humanos.

**En Chile Ley de Violencia Intrafamiliar**  
En 2006 incorporó mecanismos de protección frente a riesgos inminentes de actos de violencia. Norma y sanciona la violencia intrafamiliar. Define que la violencia no es admisible, otorgando protección a un gran número de mujeres, niñas y niños.

**Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**  
Tratado internacional suscrito y ratificado por Chile, en el año 1989. Exige a los Estados que tomen todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y ejercicio de la mujer.  
- Comprometer a sus países a promulgar leyes que prohíban la discriminación, así como también medidas para lograr igualdad.  
- Tratado Internacional de derechos para la mujer jurídicamente vinculante que también incorpora un programa de acción.

Los y las invitamos a leer el artículo 16° de la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)** orientado a la eliminación de barreras para encontrar boletines, estudios, bibliografía.

Si te interesa profundizar en el contexto nacional, te invitamos a revisar el sitio web la Red Chilena Contra la Violencia hacia las Mujeres donde podrás encontrar boletines, estudios, bibliografía.

**COMISION PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

**Boletín N° 9**

**Día de la eliminación de la violencia contra la mujer**

Este 25 de noviembre conmemoramos un nuevo **Día de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer**, un tema que sigue siendo preocupante: según cifras de la ONU, una de cada tres mujeres se ve afectada por algún tipo de violencia de género.

Una noticia positiva es que los movimientos de mujeres se han encargado de poner el tema sobre la mesa para que lleguen a la agenda pública, impulsando leyes, políticas, servicios y estrategias de prevención.

Nuestra universidad no ha estado al margen y desde la Comisión CAHVDA quisimos aportar a la conversación con este número especial sobre prevención de la violencia de género.

Para este boletín conversamos con la abogada y docente Dagmar Salazar sobre los avances y desafíos en la materia. Además, intentamos responder a la pregunta **¿Cómo podemos promover buenas prácticas en los vínculos laborales, profesionales y afectivos?**

A partir de la "Guía de Salud Mental con perspectiva de Género" (2020), elaborada por la Confederación Salud Mental España, quisimos entregar un insumo que repase sus principales conceptos y nos permita identificar y actuar frente a situaciones de violencia de género. **En el siguiente enlace se puede encontrar el documento completo.**

En este sentido, **enfaticamos en la importancia de generar espacios de trabajo seguros** y emprender acciones concretas que promuevan nuevos roles e identidades que contribuyan a un desarrollo pleno de las relaciones igualitarias, equitativas y de buen trato.

**Te invitamos a revisar el material aquí**

**COMISION PARA LA PREVENCIÓN DE ACOSO, VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

**Boletín N° 10**

**¿Por qué es importante desarrollar el autocuidado en nuestra vida diaria?**

Por: Emma Echeverría, psicóloga de la Comisión CAHVDA

Los ritmos de vida de nuestra época pocas veces permiten que podamos detenemos a reflexionar sobre aspectos de nuestra vida personal. Así, la universidad, la familia, el trabajo, la vida social e íntima desde los ideales de funcionamiento y producción actuales se vuelven dimensiones muy difíciles de desarrollar de manera satisfactoria en su conjunto.

En respuesta a las propias limitaciones institucionales para garantizar el acceso transversal a programas de educación, recreación y salud, **las disciplinas del ámbito de la salud como enfermería, medicina y psicología**, han puesto énfasis en el autocuidado como una forma activa de responsabilización personal y toma de conciencia de nuestras rutinas y las decisiones diarias que tomamos para **alcanzar el mejor estado de bienestar posible.**

Es deber de las comunidades formativas otorgar espacios de desarrollo personal y colectivo que permitan a sus estudiantes seguir integrando estas habilidades para la vida. En ese sentido, nos gustaría destacar algunos lineamientos propuestos por **María del Pilar Escobar Potes** desde la formación integral, para que las comunidades universitarias asuman el autocuidado como una práctica cotidiana de vida y salud.

**Revisa las estrategias aquí**



## **VII. ACTIVIDADES COMISIÓN CAHVDA: LA VUELTA A LA PRESENCIALIDAD**



## ACTIVIDADES COMISIÓN CAHVDA: LA VUELTA A LA PRESENCIALIDAD

Aunque la virtualidad impuesta por la pandemia del COVID-19 fue un gran reto para el cumplimiento de los objetivos de la Comisión CAHVDA, los años 2020 y 2021 fueron muy enriquecedores para los comisionados y el equipo administrativo. El aislamiento nos desafió a buscar formas de seguir encontrándonos para resolver las denuncias y levantar acciones preventivas, las que fueron sorteadas con éxito.

En el año 2022 volvimos a la presencialidad y nos encontramos con una nueva reestructuración en las actividades: en algunos casos conservamos el

formato virtual para favorecer mayor participación y libertad, mientras que en otras oportunidades volvimos a participar de eventos, charlas e inducciones.

Ambos formatos tienen ventajas y desventajas, pero retomar el trabajo en terreno fue un gran impulso para pensar en nuevas formas de aportar a una sana y respetuosa convivencia al interior de la Comunidad Universitaria.

A continuación, compartimos las actividades que llevamos a cabo:

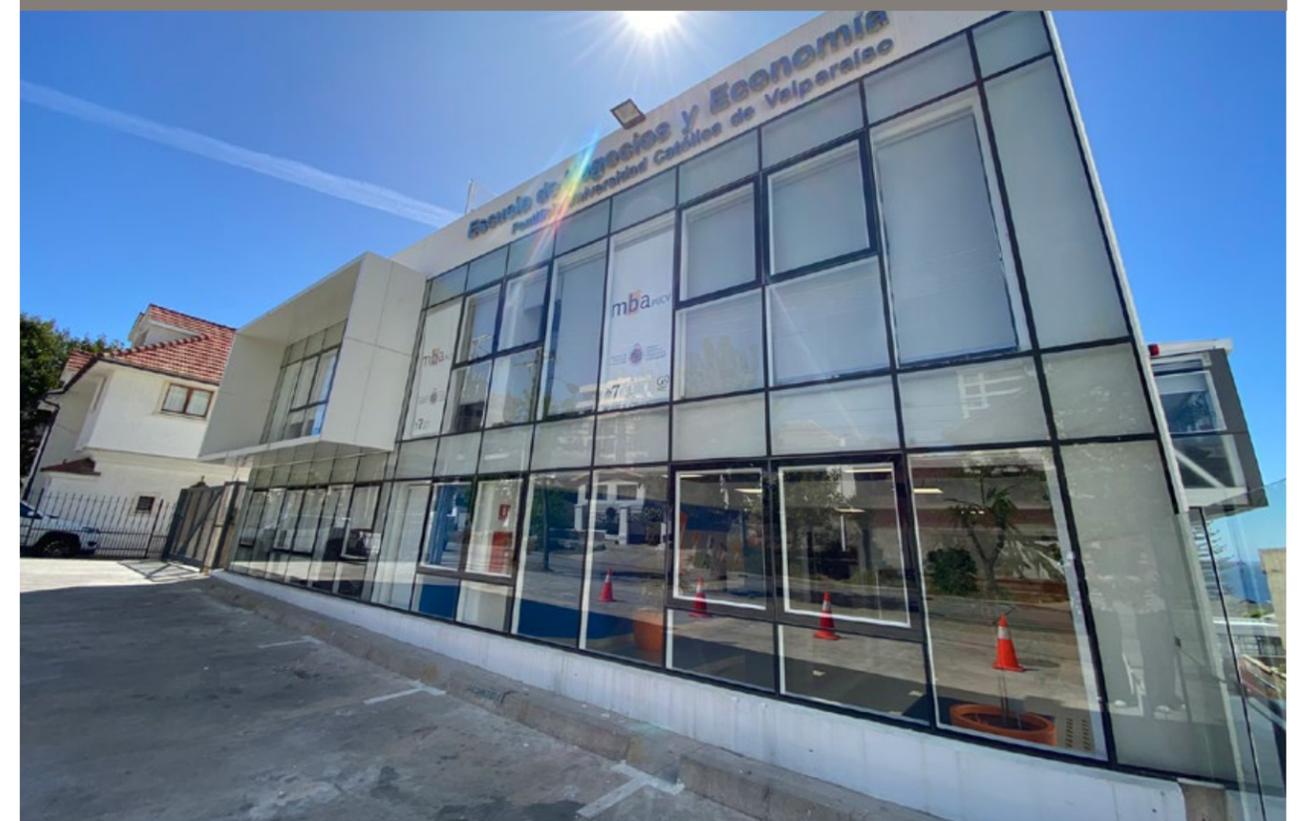
### A. CHARLAS PREVENTIVAS

Gran número de estas actividades se llevan a cabo por solicitud de las Unidades Académicas, y tienen como principal objetivo el dar a conocer el Reglamento de rige la Comisión, así como también las medidas de acompañamiento y protección a las que pueden optar denunciante y denunciados.

En el año 2022 se realizaron alrededor de 47 charlas preventivas. De las cuales 6 de ellas se realizaron en formato virtual y 41 charlas en formato presencial. A continuación, se detallan las charlas realizadas por mes.

#### MARZO

Esta actividad se realizó el 1 de marzo de 2022 en conjunto con la Unidad de Inclusión y Género para dar a conocer las funciones de la Comisión CAHVDA. Se llevó a cabo inducción virtual a más de 140 estudiantes. Participaron allí Marcela Le Roy y Paula Zúñiga, asesora de la Comisión y secretaria ejecutiva, respectivamente.





## ABRIL

El 20 de abril se realizó la primera charla informativa solicitada por el Centro de Estudiantes de la carrera de Pedagogía en Biología y Ciencias Naturales. La misma fue realizada por Paula Zúñiga, secretaria ejecutiva de la CAHVDA junto a la asesora de la Comisión, Marcela Le Roy.



## MAYO

El 28 y 29 de mayo se llevaron a cabo charlas presenciales a cargo de la Paula Zúñiga, secretaria ejecutiva de la CAHVDA y asesora de la Comisión, Marcela Le Roy para estudiantes de la Escuela de Ciencias del Mar y la Escuela de Ingeniería Informática, respectivamente.



## JUNIO

Entre el 1 y el 30 de junio, el equipo de la Comisión realizó 15 charlas a todos los paralelos de 1º a 5º año de la Escuela de Derecho PUCV. Estas jornadas expositivas organizadas junto a la Dirección de Asuntos Estudiantiles, dieron a conocer el Reglamento de la Comisión y las medidas de acompañamiento y protección que se pueden otorgar a los denunciantes y denunciados.



## AGOSTO

El 11 de agosto, la secretaria ejecutiva de la Comisión CAHVDA, Paula Zúñiga, dictó una charla en la Escuela de Ingeniería Eléctrica PUCV.

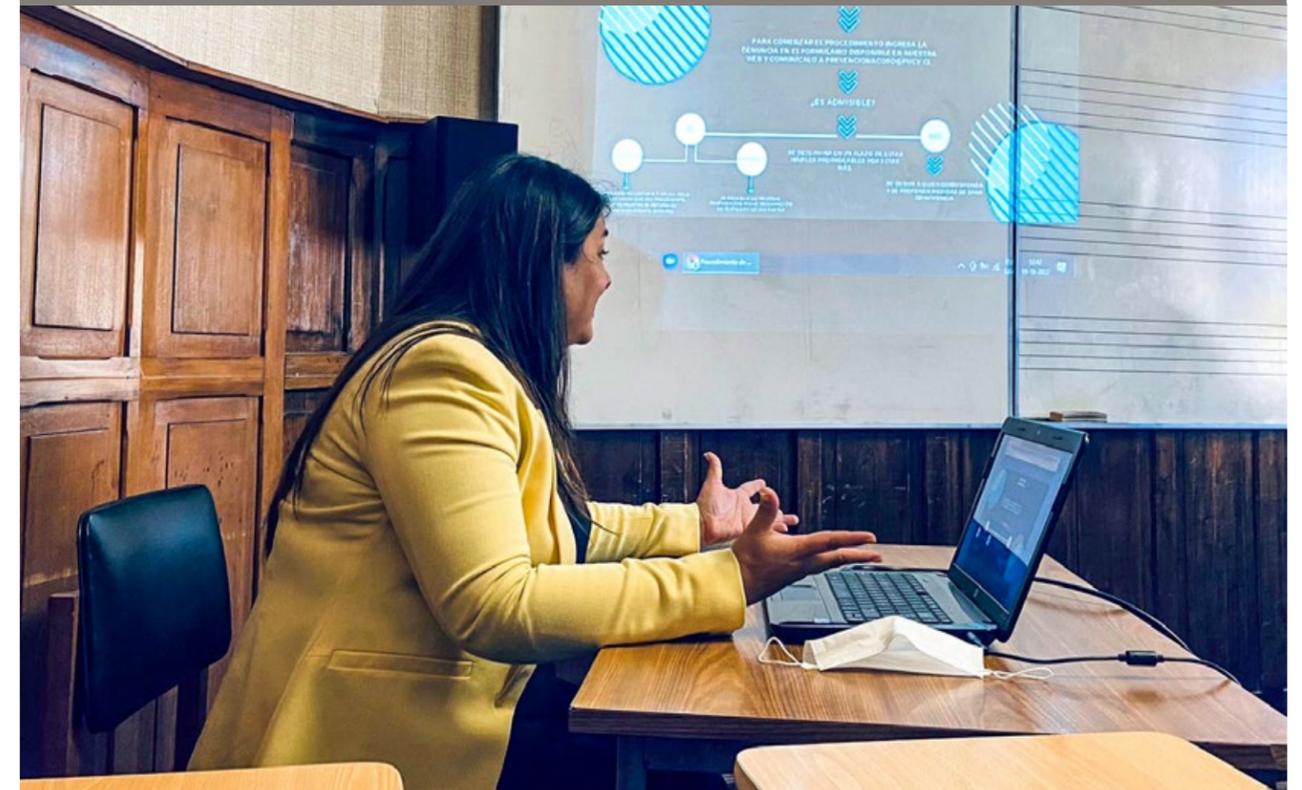
Esta jornada fue organizada en conjunto con la Unidad de Inclusión y Género, (actual Dirección de Equidad de Género). Su principal propósito fue dar a conocer procedimientos, así como también las medidas de acompañamiento y protección que se pueden otorgar a los denunciantes y denunciados.

## SEPTIEMBRE

El día 27 de septiembre, la abogada Asesora de la Comisión, Marcela Le Roy, dictó una charla solicitada por los estudiantes de la Escuela de Periodismo, en el Campus Curauma.

## OCTUBRE

El 19 de octubre, la secretaria ejecutiva de la Comisión, Paula Zúñiga, se reunió a conversar con parte de la Comunidad Educativa del Instituto de Música, para explicar el Reglamento y los alcances de la Comisión CAHVDA.

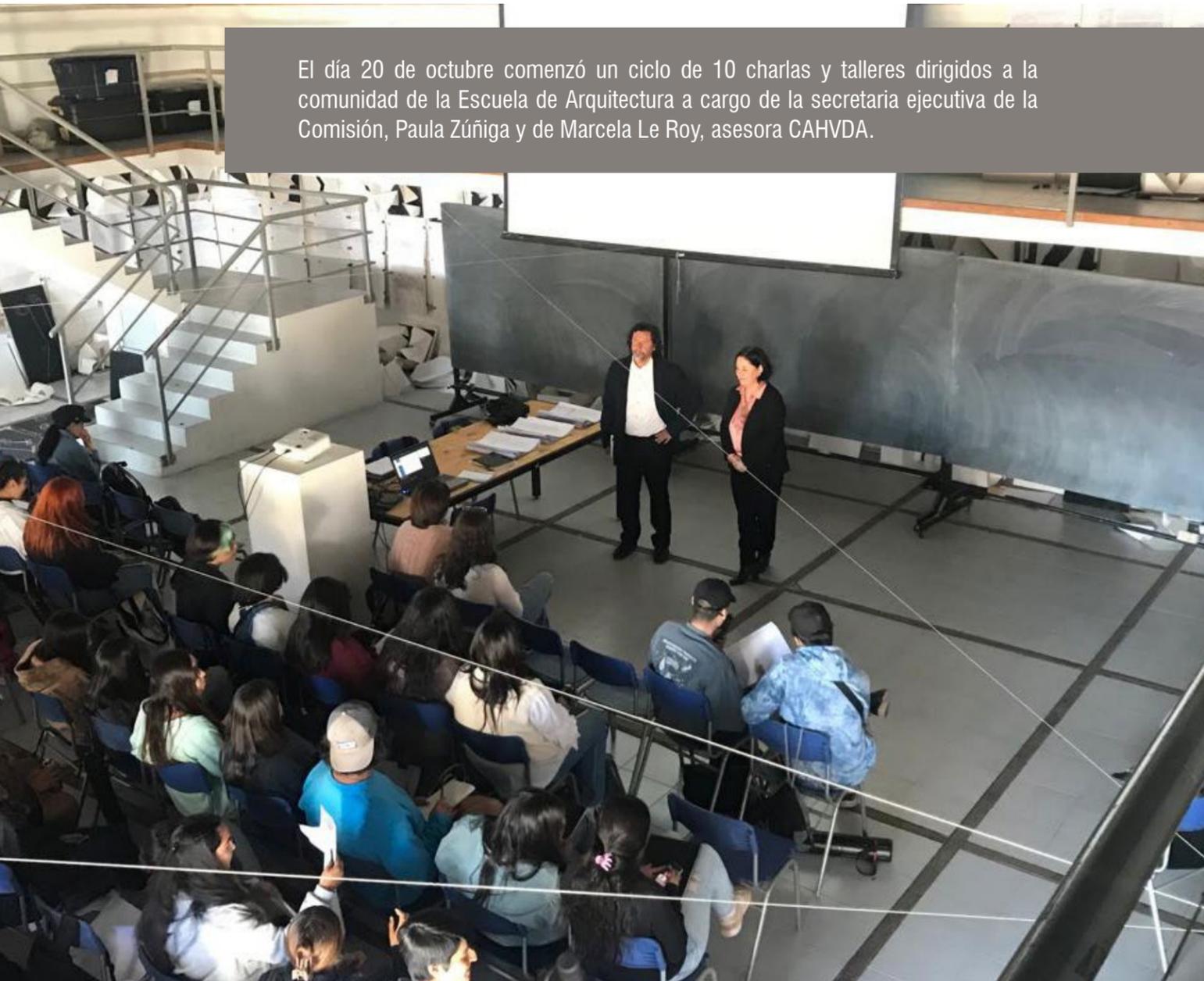


El 18 de octubre la secretaria ejecutiva de la Comisión, Paula Zúñiga, realizó una charla virtual a petición de los estudiantes del Centro de Estudiantes de Ingeniería Industrial, quienes se interesaron en conocer detalles sobre la Comisión.



## B. OTRAS ACTIVIDADES

El día 20 de octubre comenzó un ciclo de 10 charlas y talleres dirigidos a la comunidad de la Escuela de Arquitectura a cargo de la secretaria ejecutiva de la Comisión, Paula Zúñiga y de Marcela Le Roy, asesora CAHVDA.



Con fecha 22 de junio del año 2022 y durante varias semanas, con el propósito de ejercer su rol preventivo, la Comisión en conjunto con la Unidad de Inclusión y Género y la Escuela de Educación Física de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso realizaron un plan preventivo para esa unidad académica, mediante conversatorios divididos en cinco módulos, a fin de entregar los lineamientos de la Comisión, su Reglamento y las acciones a seguir en caso de problemáticas que son revisadas por la Comisión.



Con fecha 18 de julio del año 2022 y en el marco de las actividades de sensibilización y prevención que realiza la Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA, se llevó a cabo una clase-taller sobre abordaje de conflictos interpersonales. Esta actividad tuvo como principal objetivo el generar un espacio para reflexionar en torno a los aportes a una mejor convivencia dentro de las instituciones educacionales, y en especial en nuestra casa de estudios superiores.

El taller fue impartido y dirigido por el profesor argentino Alejandro Nató y contó con la participación del equipo de la Secretaría Ejecutiva de la CAHVDA y profesionales que forman parte de la Dirección de Inclusión PUCV.



El 6 de diciembre de 2022, cerca de 30 estudiantes de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso finalizaron satisfactoriamente su participación en el taller de monitores y monitoras de Prevención de Violencia de Género, instancia dictada en conjunto por nuestra Casa de Estudios y el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, SernamEG.

La Comisión, a través de su presidenta, Carmen Gloria Núñez, dictó uno de los módulos orientados a brindar diversas herramientas preventivas para el control y detección de situaciones relacionadas a la temática.



**TALLER:**  
Reparación con perspectiva de género y DD.HH.  
LUNES 12 DIC

**Facilita:**  
**LIDIA CASAS**  
Directora del Centro de Derechos Humanos, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales, PhD Universidad de Ottawa (Canadá), Bachelor of Arts (Educational and Developmental Studies), University of Saskatchewan (Canadá), LL.M Universidad de Toronto

**Presentan:**  
**INÉS ROBLES**  
Alfabeto, Universidad de Valparaíso  
Magister en Derechos con mención de derecho privado, Doctorado de la Gracia Jurídica de la Escuela de Derecho, Universidad de Valparaíso

**GLORIA CÁCERES**  
Trabajadora Social, Doctora en Derechos Humanos, Universidad de Buenos Aires, Magister en Educación, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

INSCRIPCIONES



El 12 de diciembre se realizó el taller “Reparación con perspectiva de género y DD.HH”, organizado por la Comisión de Equidad de Género del CRUV en la que participó la asesora de la Comisión, Marcela Le Roy.



## VIII. AVANCES EN LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

## AVANCES EN LAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

Como una forma de extender el apoyo y el acompañamiento a los y las denunciados de la Comunidad PUCV, en abril de 2022, la Comisión CAHVDA y la Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso firmaron un convenio de colaboración que permite derivar los casos que puedan constituirse como delitos.

Este paso es de suma importancia para el quehacer de la Comisión, ya que extiende el alcance de su labor de acompañamiento y garantiza un acceso más equitativo a la justicia de parte de las víctimas de diferentes tipos de delitos.

Este acuerdo se da en el marco de la compatibilidad de misiones que tienen ambas instituciones, lo que facilita el desarrollo de actividades conjuntas que puedan favorecer la sinergia de sus propósitos.

### CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL

La CAJVAL es un servicio público autónomo que busca garantizar a todas las personas en condiciones de vulnerabilidad la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, a través del desarrollo de la asesoría socio jurídica, la defensa y representación judicial profesional especializada y de servicios profesionales de mediación y negociación.



## IX. CONCLUSIONES



## CONCLUSIONES

Esta Memoria Anual 2022 reúne la labor del quinto año de la Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en Conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria.

Las estadísticas nos permiten concluir que existe una disminución notoria de las denuncias, con un total de 46 durante el año 2022. Esto no solo en comparación con el año 2021 en que hubo 14 denuncias, y en el cual nos encontrábamos en modalidad virtual producto de la pandemia, sino también en relación al año 2019, en que se presentaron un total de 65. Al mismo tiempo, es primer año en que las denuncias por acoso sexual no fue la causal mayoritaria. Esto constituye una buena noticia para nuestra Universidad, que da cuenta no sólo de los frutos de la labor preventiva de la CAHVDA, sino también de los esfuerzos por parte de todos quienes forman parte de la comunidad por desarrollar una convivencia libre de acoso sexual.

Un análisis más detallado de las denuncias también evidencia aspectos de la convivencia que no deben ser descuidados. Por un lado, las

denuncias por hostigamiento han aumentado, lo que podría estar reflejando nuevas formas en la conflictividad interpersonal; quizás ligadas a los efectos socioemocionales de la postpandemia. Por otro, está el aumento de denuncias que podrían constituir la comisión de delitos, si es que la justicia penal así llegara a dictaminarlo. En este punto cobran importancia los convenios establecidos por la CAHVDA con organismos extra institucionales, como la Corporación de Asistencia Judicial de Valparaíso.

A partir de lo anterior, es posible señalar que, si bien hay una disminución de las denuncias, una parte de éstas han adquirido un carácter más complejo, cuyo abordaje es un desafío para la institución. Al revisar la labor de la Comisión en las memorias anuales anteriores, resulta evidente que cada año ha tenido particularidades, pues las denuncias son también el reflejo del acontecer social en el que la Universidad se encuentra inmersa. Es por ello que un órgano institucional como la CAHVDA debe siempre mantenerse atenta a los cambios y flexible en su manera de responder a las dificultades.

Comisión  
**CAHVDA**



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO

Comisión  
**CAHVDA**



PONTIFICIA  
UNIVERSIDAD  
**CATÓLICA DE  
VALPARAÍSO**

MEMORIA  
COMISIÓN CAHVDA  
**AÑO 2022**