

Comisión
CAHVDA



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO



MEMORIA
COMISIÓN CAHVDA
2021

MEMORIA
COMISIÓN CAHVDA
2021

Comisión
CAHVDA



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO



Es muy grato para nosotros dar a conocer a nuestra comunidad universitaria la presente memoria correspondiente al año 2021. La misma tiene como principal objetivo ilustrar los esfuerzos realizados para que, a pesar de las especiales circunstancias que nos tocó experimentar durante el año pasado, el quehacer de la Comisión continúe de manera ininterrumpida.

Durante el año 2021 no estuvimos exentos de dificultades, tanto tecnológicas como humanas, pero con el compromiso de todos los integrantes de la Comisión logramos superarlas.

En el transcurso del año se interpusieron menos denuncias que años anteriores. Si bien esto es algo esperable con la ausencia de presencialidad, da cuenta que los procesos educativos desarrollados de manera virtual en respuesta a la situación de emergencia, pudieron realizarse con un bajo nivel de conflictividad entre las personas.

Por otra parte, una buena noticia es la promulgación en septiembre del año 2021 de la Ley 21.369 sobre “El Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito en la Educación Superior”, la cual viene a consolidar el trabajo realizado para la Comisión durante estos 4 años de funcionamiento, y aunque su implementación es un desafío para nuestra Universidad, también es cierto que el camino recorrido nos ha nutrido de la experiencia necesaria para sostener responsablemente que mucho de lo exigido por la ley se encuentra ya aplicado.

Otra noticia favorable a destacar, es la implementación de nuestro Boletín informativo, a cargo de la periodista Constanza Cárdenas Ulloa, quien se ha integrado a nuestro equipo aportando desde su disciplina esta valiosa herramienta de difusión y prevención.

Carmen Gloria Nunez Muñoz

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.

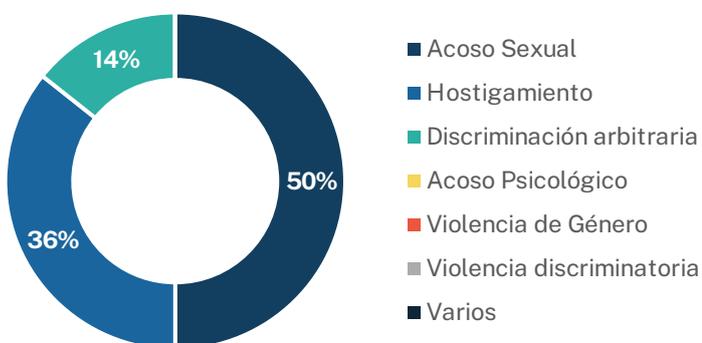
I. ESTADO DE DENUNCIAS

INFORME DE ESTADO DE DENUNCIAS DEL AÑO 2021

Durante el año 2021 la Comisión recibió un total de 14 denuncias, las cuales son clasificadas por 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 14 denuncias recibidas durante el año 2021, sus materias se desglosan como sigue: el mayor número de denuncias corresponde a conductas de acoso sexual (7), seguidas por hostigamiento (5), y de discriminación arbitraria (2). Con respecto a materias de acoso psicológico, violencia de género, violencia discriminatoria no se presentaron denuncias.



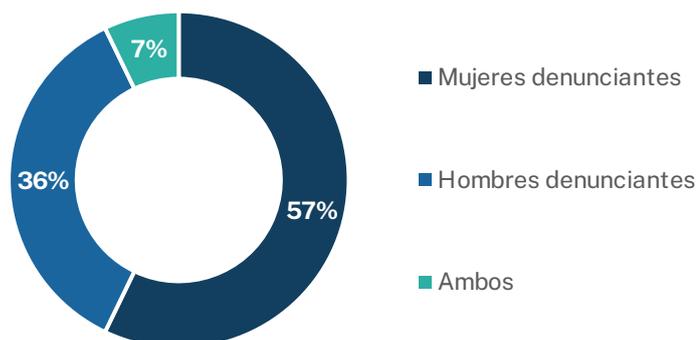
Fuente: Base de datos de la Comisión

Tabla y Gráfico N°1. Total de denuncias por materia, total y porcentaje, año 2021

Materia	N°
Acoso Sexual	7
Hostigamiento	5
Discriminación arbitraria	2
Acoso Psicológico	0
Violencia de Género	0
Violencia discriminatoria	0
Varios	0
TOTAL POR MATERIA	14

B. SEGÚN EL SEXO DE LA PERSONA DENUNCIANTE

De las 14 denuncias presentadas en el año 2021, 8 corresponden a mujeres denunciantes (57%), 5 a denunciantes hombres (36 %) y 1 corresponde a una denuncia mixta, presentada por un hombre y una mujer (7%).



Fuente: Base de datos de la Comisión

Tabla y Gráfico N°2. Total de denuncias por sexo, año 2021

Según sexo del denunciante	N°
Mujeres denunciantes	8
Hombres denunciantes	5
Ambos	1
TOTAL POR MATERIA	14

C. SEGÚN EL SEXO DE LA PERSONA DENUNCIADA

De las 14 denuncias presentadas en el año 2021, 11 casos se trató de hombres denunciados (79%) mientras 3 mujeres fueron las denunciadas (21%).



Fuente: Base de datos de la Comisión

Tabla y Gráfico N°3. Total de denuncias según sexo del denunciado, año 2021

Según sexo del denunciado	N°
Hombres denunciados	11
Mujeres denunciadas	3
Ambos	0
Quien resulte responsable	0
TOTAL POR MATERIA	14

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.

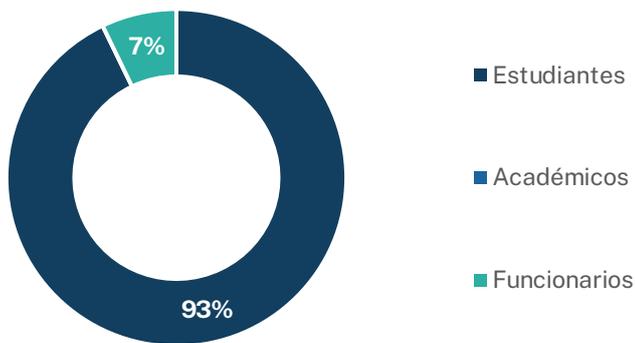
RESPECTO DEL ESTAMENTO DE LOS DENUNCIANTES

Del total de 14 denuncias presentadas el año 2021, 13 de ellas fueron presentadas por estudiantes (93%) y 1 de ellas por un funcionario (7%).

Ninguna denuncia fue presentada por académicos.

Tabla y Gráfico N°4. Denunciados por estamento, año 2021

Denunciados	N°
Estudiantes	13
Académicos	0
Funcionarios	1
TOTAL POR MATERIA	14



Fuente: Base de datos de la Comisión

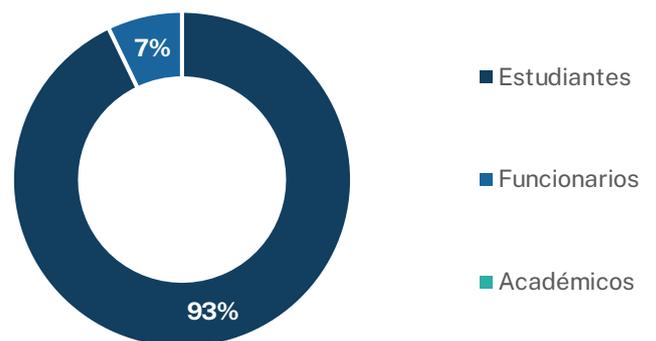
RESPECTO DEL ESTAMENTO DE LOS DENUNCIADOS

Del total de 14 denuncias desglosadas por estamento del año 2021, los denunciados; en 13 de ellas corresponden a estudiantes (93%), 1 a funcionarios (7%).

Ninguna denuncia fue presentada en contra de un académico.

Tabla y Gráfico N°5. Denunciados por estamento en número y porcentaje, año 2021

Denunciados	N°
Estudiantes	13
Funcionarios	1
Académicos	0
TOTAL POR MATERIA	14

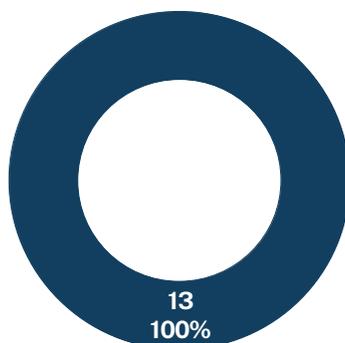


Fuente: Base de datos de la Comisión

E. RELACIÓN ENTRE LOS ESTAMENTOS Y LOS DENUNCIANTES

Tabla y gráfico N°7. Denuncia de alumnos y estamentos del denunciado, año 2021

Estudiantes	N°
Denuncia de estudiante contra estudiante	13
Denuncia de estudiante en contra de académico	0
Denuncia de estudiante contra funcionario	0

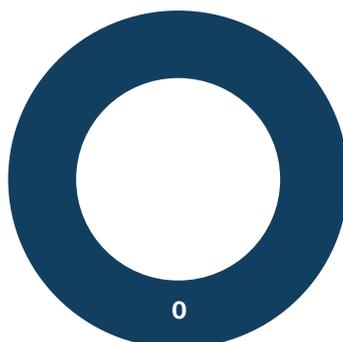


- Denuncia de estudiante contra estudiante
- Denuncia de estudiante en contra de académico
- Denuncia de estudiante contra funcionario

Fuente: Base de datos de la Comisión

Tabla y gráfico N°8. Denuncia académico y estamento del denunciado, año 2021

Académicos	N°
Denuncia de académico en contra de académico	0
Denuncia de académico contra estudiante	0
Denuncia de académico contra funcionario	0

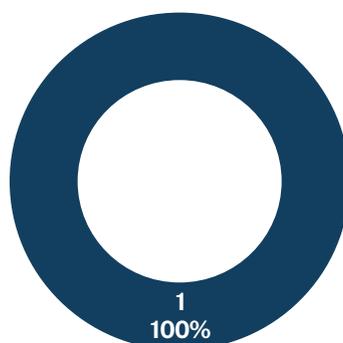


- Denuncia de académico en contra de académico
- Denuncia de académico contra estudiante
- Denuncia de académico contra funcionario

Fuente: Base de datos de la Comisión

Tabla y gráfico N°9. Denuncia funcionario y estamento del denunciado, año 2021

Funcionario	N°
Denuncia de funcionario contra funcionario	1
Denuncia de funcionario contra estudiante	0
Denuncia de funcionario en contra de académico	0



- Denuncia de funcionario contra funcionario
- Denuncia de funcionario contra estudiante
- Denuncia de funcionario en contra de académico

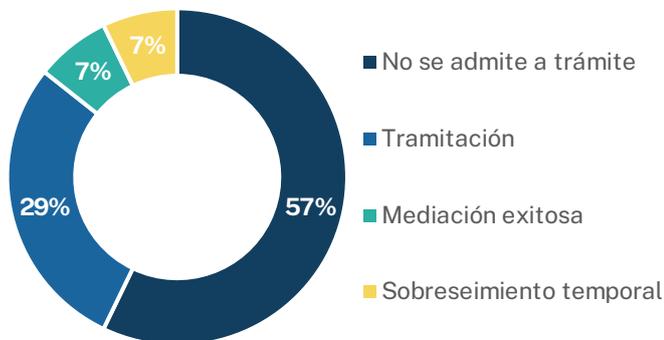
Fuente: Base de datos de la Comisión

F. ESTADO DE CAUSAS:

De las 14 denuncias presentadas durante el año 2021; 8 no fueron admitidas a tramitación, 4 se encuentran en tramitación, 1 se encuentra con sobreseimiento temporal y 1 de ellas se derivó a un proceso de mediación, el cual resultó exitoso.

Tabla y gráfico N°6. Resultado de Mediaciones, año 2021.

Denunciantes	N°
No se admite a trámite	8
Tramitación	4
Mediación exitosa	1
Sobreseimiento temporal	1
Total por materia	14



Fuente: Base de datos de la Comisión

SESIONES DE LA COMISIÓN

La Comisión durante el año 2021 sesionó en un total de 24 oportunidades. En promedio hubo 2 sesiones por mes. Atendidas las particulares circunstancias generadas por la pandemia de COVID-19, todas las sesiones se realizaron en 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°10. Sesiones realizadas el año 2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Enero	15-01-2021	01-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Marzo	05-03-2021	02-2021
	19-03-2021	03-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Abril	05-04-2021	04-2021
	09-04-2021	05-2021
	16-04-2021	06-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Mayo	14-05-2021	07-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Junio	11-06-2021	08-2021
	18-06-2021	09-2021
	25-06-2021	10-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Julio	02-07-2021	11-2021
	30-07-2021	12-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Agosto	13-08-2021	13-2021
	25-08-2021	14-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Septiembre	01-09-2021	15-2021
	22-09-2021	16-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Octubre	01-10-2021	17-2021
	15-10-2021	18-2021
	29-10-2021	19-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Noviembre	26-11-2021	20-2021

Mes	Fecha	N° de sesión
Diciembre	03-12-2021	21-2021
	13-12-2021	22-2021
	16-12-2021	23-2021
	17-12-2021	24-2021

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 2021 varió entre un 100% a un 76%, con un promedio de un 93% 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.

Tabla y Gráfico N°11. Asistencia de los comisionados a las sesiones. En porcentaje, año 2021



Fuente: Base de datos de la Comisión



NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS SUPLENTE

Durante el 2021 se integraron 7 nuevos miembros a la Comisión CAHVDA, quienes desde sus respectivos saberes y disciplinas complementan las labores de este órgano, asegurando su ejercicio continuo.

Los miembros suplentes aportan a asegurar la regularidad a las sesiones en caso que los comisionados tengan algún impedimento para asistir. Así, los suplentes designados son los siguientes:

Loreto Bernardita Moya Marchant, profesora adjunta de la Facultad Eclesiástica de Teología, como suplente del profesor adjunto de la Facultad Eclesiástica de Teología Juan Pablo Faúndez Allier.

Michele Alejandra Wilkomirsky Uribe, profesora adjunta de la Escuela de Arquitectura y Diseño como suplente en la Comisión Académica.

Ignacio Patricio Pedro Muga Urquiza, profesor titular del Instituto de Matemáticas, como suplente de la Comisión Académica.

Carolina Mena Serrano, suplente de la representante del Sindicato N° 1 de la Universidad.

Marcia Venegas Aravena, suplente de la representante del Sindicato Alberto Hurtado Cruchaga de la Universidad.

Martín Loo Gutiérrez, profesor auxiliar de la Escuela de Derecho, suplente del profesor adjunto de la Escuela de Derecho Jorge Larroucau Torres.



ROL PREVENTIVO DE LA COMISIÓN

Campaña contra la violencia de género:

Durante mayo de 2021 la Comisión CAHVDA y la Unidad de Inclusión y Género (UIG) de nuestra Universidad, decidieron trabajar en conjunto para desarrollar una campaña masiva de visibilización de las preocupaciones, ocupaciones y acciones de ambas unidades para generar conciencia sobre la violencia de género.

La campaña se realizó principalmente en redes sociales con la colaboración de Conversas, una agencia de comunicaciones especializada en género y con una vasta experiencia en el área.

Los principales objetivos de esta campaña fueron visibilizar las acciones formativas y preventivas en materia de acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria que promueve nuestra universidad y sensibilizar sobre todos los tipos de violencia de género, con el objetivo de reducir la normalización de estas prácticas dentro de la institución, de una manera informativa, convocante y viralizable.



La campaña comenzó en agosto de 2021 y, además de comunicar las acciones que la Comisión y la UIG están llevando a cabo para evitar la violencia de género, se utilizaron las redes sociales para mostrar formas de violencia simbólica y no simbólica, buscando instalar el tema en la Comunidad PUCV.



OTRAS ACCIONES PREVENTIVAS: BOLETÍN INFORMATIVO

Desde diciembre de 2021, la Comisión CAHVDA envía un boletín informativo mensual a toda la comunidad PUCV dividido en tres secciones.

En primer lugar se entrega información preventiva en diferentes áreas: conocimiento del reglamento, mediación, resolución de conflictos y otras.

La segunda parte se utiliza para compartir material que pueda servir como complemento a la sección informativa. Acceso a artículos científicos, columnas de opinión o seminarios que permitan profundizar en los temas tratados.

Finalmente hay un apartado para comunicar las novedades y noticias de la Comisión, dando a conocer seminarios, eventos, actividades de prevención y otras actividades que puedan ser relevantes.

Este insumo es muy valioso para acercar nuestro quehacer a la comunidad y entregar contenido de valor a los estudiantes, profesores y funcionarios.



¡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 entender la relevancia de identificarla y combatirla.

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:

Convención 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 2005 incorporó mecanismos de protección frente a riesgos inminentes de actos de violencia.
- Norma y sanciona la violencia intrafamiliar.
- Señala que la violencia no es admisible, otorgando protección a un gran número de mujeres, niños y niñas.

Convención 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 adelanto de la mujer.
- Compromete a los 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 10° de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)** orientado a la eliminación de barreras en el acceso de las mujeres a la educación.

[Lee el artículo aquí](#)

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 y recursos para entender el tema.

[Visita el sitio web](#)

NOVEDADES



[Entrevista a Priscila Muena, autora de Los albores del ingreso de la mujer a la Universidad.](#)



[Comisión CAHVDA y Unidad de Inclusión y Género se unen en campaña preventiva](#)

[Visita nuestro sitio web](#)

¡Gracias por leerlos! Recibimos consultas y denuncias en prevencionacoso@pucv.cl



UN PASO MÁS EN EL ACOMPAÑAMIENTO DE LAS VÍCTIMAS: CONVENIO CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL

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

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.

La firma del convenio es clave para fortalecer el acompañamiento a lo largo del proceso, ya que la Corporación de Asistencia Judicial se compromete a entregar orientación, representación judicial gratuita, oportuna y eficaz para reclamar y defender ante los tribunales de justicia, los derechos de aquellos/as alumnos/as de la Universidad en el caso de existir un delito de connotación sexual o se trate de casos de alta vulnerabilidad, que requieran un abordaje transversal y conjunto de las instituciones públicas y/o privadas.



UNA ESTUDIANTE EN LA COMISIÓN: LA EXPERIENCIA DE FRANCISCA RENCORET

La Comisión es un lugar de alta exigencia y no es para menos, se trabaja de forma constante con casos de gran dificultad y en razón de eso, es necesario revisar cada uno con una particular meticulosidad.

El cambio de escenario, pasar de una modalidad online a presencial, se ha hecho notar en un aumento de casos, lo que causó un incremento en el trabajo. En este sentido y debido a que es mi último periodo en la comisión, no me queda más que agradecer a mis compañeros/as comisionados/as y a Paula por el apoyo y siempre estar dispuestos/as a generar un espacio de conversación, para llegar a acuerdos entre todos/as.

La configuración del cargo como representante estudiantil -y de todos aquellos que conforman la comisión- es bastante solitaria. Debido a la confidencialidad necesaria que requiere el espacio, no existe otro lugar de desahogo que no sea este mismo. En mi caso, pude generar confianza para poder explayarme de forma honesta respecto a los distintos sentires y no puedo más que agradecer por eso.

Espero que el/la futuro/a representante estudiantil sea capaz de aprovechar toda la sabiduría que este espacio tiene para ofrecer, como también ser responsable con los deberes que este implica.

ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y DISCUSIÓN PARA EL EQUIPO

Conversaciones iniciales sobre mediación: Secretaría Ejecutiva de la Comisión CAHVDA organiza exitosa actividad virtual

El 29 de diciembre la Secretaría Ejecutiva de la Comisión para la Prevención, Acompañamiento y Sanción en Conductas de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria en la PUCV organizó una actividad virtual para conversar sobre los alcances y límites de la mediación en este tipo de conflictos.

El Seminario virtual contó con la participación de representantes de la Universidad de Chile, la Universidad Adolfo Ibáñez y la Universidad de la Frontera, la Universidad de Playa Ancha, entre otras instituciones.

En esta oportunidad, las y los asistentes conocieron la experiencia de Javier Wilhelm, psicólogo, Doctor en Derecho y Ciencias Jurídicas y co-director del Máster en Mediación de la Universidad Pompeu-Fabra Barcelona School of Management UPF.

En la actualidad el reglamento de la Comisión CAHVDA cuenta con dos artículos referidos a esta modalidad de resolución de conflictos. En resumen, se establece que siendo admitida la denuncia podría ser derivada a mediación dependiendo de la naturaleza del conflicto planteado, siempre y cuando, ambas partes estén de acuerdo en participar en dicho proceso de mediación.



ROL PREVENTIVO DE LA COMISIÓN

Comisión CAHVDA se capacita en los alcances de la nueva ley que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en educación superior

El 17 de diciembre miembros de la Comisión Académica, fiscales de Prosecretaría General e integrantes de la Comisión CAHVDA PUCV conocieron y revisaron los alcances de la nueva Ley 21.369.

Esta nueva disposición viene a sancionar estas conductas en comunidades académicas de educación superior para asegurar espacios libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

La actividad fue guiada por la abogada Ana Fullerton, profesional de larga trayectoria que, entre otros sectores, se ha desempeñado como asesora de funcionarios públicos, es parte del grupo de abogadas feministas de la Región de Valparaíso y tiene experiencia en litigios vinculados a temas de género.

Cabe destacar que la Ley 21.369 entró en vigencia el 15 de septiembre de 2021 y, entre otras tareas, está orientada a promover políticas integrales para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género mediante mecanismos reguladores y sancionatorios.

En el año 2018, adelantándose a la regulación, la PUCV crea un órgano con representantes de los tres estamentos que conforman nuestra Universidad, dedicado a conocer y resolver conflictos, acoso, hostigamiento, violencia de género y discriminación arbitraria, entregando también propuestas de solución, acompañamiento y prevención.





COMISIÓN CAHVDA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Ante la promulgación de la Ley 21.369, algunos medios de comunicación consultaron a los miembros de la Comisión CAHVDA los avances de la PUCV en esta área al ser una de las instituciones pioneras en instalar protocolos y reglamentos para sancionar y prevenir el acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria al interior de la comunidad universitarias.

PUCV ya tiene camino avanzado en ley sobre acoso
El Mercurio de Valparaíso -20/09/2021

Acoso sexual: La nueva ley que obliga a las Ues. a erradicar este delito
La Tercera -2/10/2021

Entrevista a Carmen Gloria Núñez, presidenta de la Comisión Prevención Acoso PUCV
Radio Infinita -25/11/2021

Ley 21.369: comentario de Jorge Larroucau Torres, profesor de Derecho Procesal Civil en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso y miembro de la Comisión CAHVDA

El derecho a la educación exige proteger la dignidad de todas las personas que forman parte de la vida universitaria. Es por ello por lo que la Ley N° 21.369 de 2021 reguló el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, con el fin de promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar estas conductas, así como proteger y reparar a las víctimas, creando ambientes seguros y libres de acoso sexual, violencia y discriminación de género (art. 1°).

Las exigencias que deben cumplir a este respecto las instituciones de educación superior –universidades, centros de formación técnica, institutos profesionales y establecimientos de educación superior de las fuerzas armadas, de orden y seguridad– son bastante altas, ya que han de adoptar todas las medidas que sean conducentes para cumplir con los fines antes mencionados y promover, en especial, las relaciones igualitarias de género (art. 1°).

Para materializar este compromiso las universidades y demás actores del sistema de educación superior tienen que contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, la que debe incluir, al menos, un modelo de prevención y uno de sanción de dichas conductas, construido con la participación de todos los estamentos existentes en su interior (art. 3).

La misma ley se encarga de detallar las exigencias mínimas en materia de prevención (art. 5) y sanción (art. 6) de estos modelos, cuyo cumplimiento condiciona la acreditación institucional de la universidad, instituto o centro (art. 7) y cuyas reglas prefieren al estatuto administrativo en el caso de aquellos que son estatales (art. 8).

Estas reglas incumben a todo el personal docente, administrativo, funcionarios, funcionarias y estudiantes de la universidad, instituto o centro, al punto de que pasan a formar parte de sus respectivos contratos de trabajo o de servicios educacionales (art. 9). Las sanciones que genera su infracción son compatibles con la responsabilidad penal, administrativa, laboral o civil que corresponda (art. 9).

Es importante destacar que la ley dio un plazo de un año contado desde su publicación –el 15 de septiembre de 2021– para que las instituciones de educación superior implementen los modelos de prevención y de sanción construidos participativamente que ella exige, los que, además, deben ser revisados por la propia entidad, al menos, luego de un año de vigencia (artículo transitorio).

Dentro de este plazo, además, las universidades, institutos y centros deben contar con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia y discriminación de género y, de forma separada, con una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción, así como de reparación de las víctimas, las que tienen que ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, con recursos suficientes (art. 3). En el mismo plazo deben implementar mecanismos que contemplen apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados (art. 4).

La jurisprudencia, por su parte, es la encargada de resolver algunos aspectos cruciales de esta ley, entre los que se destacan dos. Primero, los hechos calificados de acoso sexual, teniendo en cuenta que la ley lo define como “cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado” (art. 2).

Segundo, el relativo al ámbito de competencia de las universidades para ejercer su potestad de investigar y sancionar, el que se extiende “a los hechos o situaciones que se enmarquen en actividades organizadas o desarrolladas por instituciones de educación superior o por personas vinculadas a ellas”, ya sea que “ocurran o no en espacios académicos o de investigación, especialmente si tales hechos o situaciones afectan el buen desenvolvimiento de los fines y propósitos de dichas instituciones de educación superior” (art. 2).

Por lo pronto, no se puede sino concluir que la Ley N° 21.369 es un valioso avance en el compromiso de todos quienes forman parte de la vida universitaria con el trato igualitario en el derecho a la educación.



Jorge Larroucau

CONCLUSIONES

El contexto de pandemia por Covid 19 obligó a las universidades a desarrollar su quehacer de manera virtual. Si bien las denuncias disminuyeron, posiblemente debido a la falta de presencialidad, también es cierto que no desaparecieron del todo y que los conflictos se trasladaron a los espacios virtuales. Al retomar paulatinamente la presencialidad, se ha podido constatar que las problemáticas que conocemos vuelven a aparecer.

La nueva Ley 21.369 sobre “El Acoso Sexual, La Violencia y La Discriminación De Género en el Ámbito en La Educación Superior”, promulgada el año 2021, reafirma la necesidad de continuar con el trabajo de comisiones como la nuestra en el ámbito universitario, una necesidad ahora reconocida por ley. Lo que inicialmente fue un proceso llevado a cabo por cada institución al momento de constituir sus órganos de abordaje del acoso sexual y la violencia de género, actualmente se encuentra regulado legalmente, lo que da cuenta de una voluntad política y ciudadana de avanzar en este asunto con objetivos claros y mancomunados.

Finalmente, el retorno a la presencialidad plena traerá sin duda, nuevos desafíos, puesto que la universidad no se encuentra ajena al escenario pandémico y su impacto significativo en la vida de las personas y las comunidades. El aislamiento prolongado debilita los lazos y la vida en comunidad, siendo un factor de riesgo para la salud mental, el bienestar de las personas y la convivencia en sociedad.





MEMORIA COMISIÓN CAHVDA **2021**

Comisión
CAHVDA



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE
VALPARAÍSO