



Universidad Austral de Chile
Conocimiento y Naturaleza



Comisión para la
intervención en situaciones de
**acoso, violencia
y discriminación**
de la Comunidad Universitaria
Memoria 2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1./

Palabras de la presidenta de la Comisión AVD

2./

Presentación y funcionamiento de la Comisión

- A. Institucionalidad universitaria en materia de AVD
- B. El acoso, la violencia y la discriminación en el Reglamento AVD
- C. La Comisión: composición, funciones y órganos colaboradores

3./

Actividad de la Comisión en cifras

- A. Funcionamiento de la Comisión
- B. Caracterización de las denuncias
- C. Casos de AVD

4./

Decisiones y criterios adoptados por la Comisión

- A. Decisiones y criterios adoptados por la Comisión en la actividad preventiva 36
- B. Decisiones y criterios generales adoptados por la Comisión en la investigación, juicio y sanción del AVD 41
- C. Decisiones, criterios adoptados y ejemplos de las conductas tipificadas por el Reglamento 52

5./

5 Diagnóstico general: nodos críticos y propuestas de prevención 58

- A. Sobrecarga laboral de profesionales e integrantes de la Comisión 58
- B. Procesos AVD, salud mental y acompañamiento psicológico oportuno y pertinente 59
- C. Confidencialidad, deber de reserva, transparencia y publicidad 60
- D. Desconocimiento de la comunidad universitaria de los Reglamentos, las Comisiones AVD y necesidad de fortalecer mecanismos de prevención, promoción y solución pacífica del conflicto 62
- E. La independencia de la Comisión 64
- F. Juridificación de los procesos AVD 65
- G. Extensión de los procedimientos y plazos 66
- H. Insuficiente regulación del proceso de investigación 68
- I. Dificultades de renovación de los/as integrantes de la Comisión 70
- J. Dificultades en el abordaje de situación de estudiantes en situación de discapacidad 71

6./

36 Anexo: actividades de prevención 75



“En memoria de la Dra. Carola Otth Lagunas, quien nos acompañó durante tanto tiempo como Presidenta de esta Comisión”.

1./ PALABRAS DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN AVD

Querida Comunidad Universitaria:

Desde el año 2015, la reflexión generada en los distintos estamentos al interior de nuestra institución ha contribuido a que seamos pioneros y pioneras, a nivel nacional, en avanzar hacia los cambios culturales que la actual sociedad requiere para la construcción de una comunidad más equitativa e inclusiva. Actualmente tenemos en funcionamiento dos comisiones que actúan frente a denuncias por casos de acoso, violencia y discriminación de estudiantes y de funcionarios y funcionarias. Tenemos una política y reglamentos que regulan la necesidad de prevenir dichos actos y los procedimientos asociados a la investigación y sanción de este tipo de situaciones dentro de nuestra comunidad universitaria. Cada comisión está conformada por integrantes de los distintos estamentos universitarios, expertas en género y/o diversidad y representantes de las autoridades.

Además, nuestro país, como parte de 193 países miembros de la Organización de Naciones Unidas (ONU), suscribió y comprometió el cumplimiento de un nuevo programa de desarrollo sostenible propuestos para la Agenda 2030, entre los que se cuentan acciones concretas dirigidas a la igualdad de género. Este programa forma parte del marco regulatorio de nuestra Universidad Austral de Chile.

Sin embargo, en este proceso de cambio cultural, cada vez van apareciendo nuevos desafíos que nos obligan a realizar gestiones para consolidar la cultura que hemos de implementar y fortalecer las estructuras institucionales que actúan frente a casos de acoso, violencia o discriminación. Siendo esta una materia reciente, se hace necesario aunar y dar a conocer los criterios con base en los cuales tales casos son decididos. Todo lo anterior debe verse acompañado necesariamente de los programas de formación y educación en equidad de género e inclusión hacia todos los integrantes de nuestra comunidad, en todas las Sedes y Campus universitarios.

Avanzar hacia la sociedad del futuro requiere el compromiso de todos y todas de reconocer nuestra historia, de fortalecer nuestra diversidad cultural y de generar las oportunidades para todos y todas. Una Universidad del futuro reconoce en la diversidad y en la inclusión la base del conocimiento. La libertad, la solidaridad y el respeto deben sustentar la visión y misión universitarias, las que no deben dar cabida a acciones de violencia ni maltrato que superen los valores sociales que tanto nos hemos esforzado en alcanzar desde nuestra fundación. En dicho contexto se inserta el trabajo que, con tanto esfuerzo, ha llevado esta Comisión y cuya memoria de funcionamiento se presenta por medio de este documento.

Dra. Carola Otth Lagunas (Q.E.P.D.)
 Prorrectora Universidad Austral de Chile y
 Presidenta de la Comisión entre julio de 2018 y 22 de octubre de 2020

Esta Comisión agradece y valora las palabras de nuestra querida Carola, quien nos acompañó tanto tiempo en calidad de Presidenta de esta Comisión, aportando de manera incuantificable a la generación de espacios universitarios libres de acoso, violencia y discriminación. Sus palabras son todavía más importantes hoy, en que aún sentimos un tremendo pesar por su pronta partida.

2./ PRESENTACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN AVD CU

El presente documento contiene la segunda Memoria de actividades de la Comisión para la Intervención en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria (en adelante, la Comisión) de la Universidad Austral de Chile (en adelante, UACH). Ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del Reglamento para la intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria (en adelante, el Reglamento AVD o el Reglamento), que dispone como funciones de la Comisión, entre otras, “i) elaborar una memoria anual de las acciones realizadas respetando el principio de confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en la materia”.

La Comisión entiende la necesidad de que la comunidad universitaria conozca su normativa, funciones y trabajo anual. Es por ello que se espera que este ejercicio de publicidad y transparencia sirva para difundir el actuar de la Comisión, generar confianza en la comunidad universitaria y, en definitiva, propender a la construcción de una convivencia más sana, respetuosa e igualitaria, libre de todo tipo de

acoso, violencia y discriminación (en adelante, AVD).

Para la presente Memoria, se optó por el siguiente recorrido: en un primer apartado, se describe la institucionalidad universitaria en materia de AVD, las conductas reguladas por el Reglamento AVD, la integración, funciones y órganos auxiliares de la Comisión y una muestra cuantitativa de la actividad de la Comisión en cifras; en un segundo apartado, se detallan criterios que ha adoptado la Comisión en la prevención, investigación y sanción de casos concretos; en un tercer apartado, se entregan algunos nudos críticos que se han detectado en la implementación del Reglamento AVD y la Comisión en todas las Sedes y Campus de la Universidad. Finalmente, se anexa detalle de actividades de prevención realizadas en el año 2019.

Recordamos a la comunidad universitaria que la primera memoria de funcionamiento de esta Comisión, relativa al año 2018, se encuentra disponible para la comunidad universitaria en la página web de la Universidad, en la sección de “Prorectoría”.

A. Institucionalidad AVD en la UACH



En 2015 se creó el Comité Paritario de Género y Diversidad en la UACH. Dicho Comité es una unidad adscrita operativamente a Prorrectoría, constituida por representantes de los distintos estamentos de la Comunidad Universitaria, cuyo objetivo fundamental es promover la inclusión de la perspectiva de Género y Diversidad a través de la proposición de políticas, procedimientos, acciones y metas que favorezcan el desarrollo de una comunidad universitaria diversa, pero inclusiva, y equitativa en la distribución de los derechos, oportunidades, cargas y responsabilidades. Hasta la fecha, el Comité Paritario de Género y Diversidad ha publicado y difundido dos informes diagnósticos de Género y Diversidad en la UACH, los que se encuentran disponibles para la comunidad universitaria en la página web de la Universidad, en la sección de “Prorrectoría”.

Desde la creación de dicho Comité, la UACH ha generado diversas políticas, reglamentos y organismos vinculados a la inclusión de la perspectiva de género y diversidad en la Universidad. Entre ellas, encontramos diversos mecanismos vinculados con la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia y discriminación. Entre ellas se encuentran la Política de prevención y sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria, los Reglamentos AVD y la Política de Inclusión de personas en situación de discapacidad.

La Universidad Austral de Chile declara enfáticamente que todo fenómeno de acoso, violencia y discriminación, incluidos los que ocurren en el marco de relaciones de pareja son contrarios a los principios y valores de la Corporación” (Política de prevención y sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria – D.R N° 076/2015).

El documento marco de dicha institucionalidad lo constituye la Política de prevención y sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria, aprobada por D.R N° 076/2015, en que la UACH se comprometió a la prevención de conductas constitutivas de AVD, junto con la creación de una normativa que permita investigar, juzgar y sancionar situaciones de acoso, violencia y discriminación.

En cuanto a la prevención, la UACH ha creado programas vinculados con la materia. Este es el caso de la iniciativa permanente Cambiar es Avanzar: UACH, igualdad y conciencia de género. Asimismo, tal y como se indicará oportunamente, la Comisión ejerce funciones de prevención de las conductas de AVD en la comunidad universitaria.

En cuanto a la investigación, juzgamiento y sanción de dichas conductas, la UACH promulgó en 2016 y 2018 dos Reglamentos para la intervención en situaciones de AVD: uno para las situaciones que ocurran entre estudiantes y otro para el resto de las relaciones de la comunidad universitaria (interestamentales o intraestamentales en el caso de funcionarios y funcionarias, académicos y académicas). Ambos Reglamentos crean dos órganos técnicos, colegiados y especializados en la materia denominados “Comisiones”, así como Secretarías Ejecutivas que colaboran con cada Comisión en el desarrollo de sus labores vinculadas con la prevención, investigación, asesoramiento, propuestas de solución, sanción y seguimiento de denuncias de AVD.

La presente Memoria se concentra en el trabajo de la Comisión para la Intervención en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria durante el 2019, es decir, aquella creada por el respectivo reglamento

para intervenir en situaciones de AVD que ocurran en la comunidad universitaria (artículo 2 del Reglamento), salvo las que ocurran entre

estudiantes, que se registrarán por lo dispuesto en el D.R. N°028 de 22 de junio de 2016. A este órgano, su composición y otros auxiliares se dedican párrafos especiales de la presente Memoria.

Es importante hacer presente que el D.R. N°07/2018 que aprueba el Reglamento no solo crea un procedimiento y mecanismos de prevención, investigación y sanción, sino que también modifica el Título XI del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la UACH, por un artículo que dispone que “el procedimiento para la investigación y sanción de denuncias de acoso sexual y de acoso laboral, se registrará por lo establecido en el D.R.N°07 de 28 de febrero de 2018 que aprueba Reglamento de intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria”.

Cabe destacar que en 2020 la UACH aprobó una Política de inclusión de personas en situación de discapacidad, en la que se comprometió a “establecer un conjunto de lineamientos que proporcionen orientaciones a toda la Comunidad Universitaria, para fortalecer y avanzar en la construcción de prácticas que promuevan la inclusión de personas en situación de discapacidad en la UACH” desde un “enfoque de derecho con igualdad de condiciones y oportunidades” (D.R. N°058/2020).

B. El acoso, la violencia y la discriminación en el Reglamento AVD

El acoso, la violencia y la discriminación son las tres categorías de conductas que regula el Reglamento. Este Reglamento prevé que la Comisión AVD pueda desplegar distintas acciones para prevenir, investigar y sancionar estas conductas, como se explica a lo largo de este documento.

En su artículo cuarto, el Reglamento contempla cuatro modalidades de acoso, dos tipos de violencia y una figura de discriminación arbitraria, con el objeto de evitar ciertas conductas específicas y proteger bienes jurídicos o derechos de especial relevancia.

Para que exista una conducta de AVD se requiere, en general, que las acciones perpetradas tengan cierta gravedad, ya sea desde la perspectiva de los medios utilizados para cometerlas, del resultado causado; o tengan cierta significación (discriminatoria) para lo que se exige la presencia de móviles específicos y/o la afectación de bienes jurídicos, derechos o grupos de personas especialmente protegidos en este Reglamento. Los criterios que ha adoptado la Comisión para la aplicación de dichas figuras se presentan en un apartado posterior de este documento.

Las conductas que regula el artículo 4 del Reglamento AVD para la Comunidad Universitaria son las siguientes



En el ámbito de acoso distingue:

Acoso sexual: cualquier comportamiento no consentido, verbal, físico, o de cualquier otro carácter, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona, de modo que se haga uso del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad.

El Reglamento ofrece algunos ejemplos de conductas que se entenderán constitutivos de acoso sexual: requerimientos de favores sexuales que impliquen promesas de tratos preferenciales, amenazas de daños o castigos o condicionamiento del acceso o permanencia en el empleo o en el estudio; el uso de

expresiones de connotación sexual, escritas u orales que resulten hostiles, humillantes u ofensivas; los acercamientos corporales u otros comportamientos de connotación sexual, indeseados y ofensivos para su destinatario o destinataria; o prevalerse de la calidad de superioridad jerárquica para obtener un acceso sexual hacia un o una estudiante.

Acoso discriminatorio: cualquier conducta o práctica que perjudique a una persona y que sea realizada en consideración a la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación la apariencia personal y la enfermedad o situación de discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la Ley que establece medidas contra la discriminación N° 20.609 y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Acoso psicológico: cualquier situación en que una persona ejerce un hostigamiento de forma sistemática y recurrente sobre otra persona o personas, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, dañar su reputación, o perturbar el ejercicio de sus labores.

Acoso laboral: toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. En especial, se considerará acoso laboral el prevalerse de la calidad de jefe o autoridad para obtener un acceso sexual hacia un o una trabajadora.



En materia de violencia define:

Violencia de género: cualquier acción o conducta que atente contra la vida, la integridad física o psíquica, o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

Violencia discriminatoria: cualquier acción o conducta que atente contra

la vida, la integridad física o la libertad sexual de una persona y que evidencie que ha sido realizada tomando en consideración la etnia, origen nacional, discapacidad, identidad de género o alguna otra condición que genere desventaja, incluyendo aquellas identificadas por la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.



En cuanto a discriminación en general, señala:

Discriminación arbitraria: toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

C. La Comisión: composición, órganos colaboradores, funciones y procedimientos

Mediante D.R. N°07 de 28 de febrero de 2018 se aprobó el Reglamento AVD que crea a la Comisión y a su Secretaría Ejecutiva. En mayo de 2018 inició sus funciones la Secretaría Ejecutiva, recibiendo consultas del procedimiento y denuncias de AVD. Con fecha 15 de mayo de 2018, al haberse dictado el Decreto de Rectoría que nombra sus integrantes (D.R. N°18 de 04 de abril de 2018) se constituyó la Comisión, comenzando a actuar en las funciones que le son propias de acuerdo con el Reglamento. Dicha integración original ha cambiado según lo dispuesto por el propio Reglamento, tal y como se señala a continuación¹.

Según el art. 6 del Reglamento, la Comisión AVD:

“...es un órgano colegiado, de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, asesoramiento, propuestas de solución, sanción y de seguimiento de las reclamaciones por cualquiera de las conductas descritas en el artículo cuarto, que afecten a integrantes de la Comunidad Universitaria de acuerdo con el ámbito de aplicación de este Reglamento...”

La Comisión es un órgano colegiado porque está integrado por representantes de los dife-

rentes estamentos de la Universidad. Esta composición busca garantizar la legitimidad de sus decisiones permitiendo que las distintas experiencias de las personas que la integran (estudiantes, docentes y trabajadores o trabajadoras no académicos) sean tenidas en cuenta en el momento de conocer y resolver un asunto.

Es un órgano técnico porque su actuar está determinado estrictamente por la reglamentación interna universitaria y por el ordenamiento jurídico chileno vigente, junto con el respeto a los criterios utilizados para resolver decisiones pasadas. Así, la Comisión busca consolidar una doctrina interna que reúna los criterios de aplicación de las normas del Reglamento, permitiendo que estos sean conocidos a través de sus memorias y, en definitiva, puedan orientar la conducta de quienes integran la comunidad universitaria.

A su vez, es un órgano especializado porque preponderantemente sus integrantes poseen algún tipo de formación jurídica y/o experticia en temáticas de género, diversidad o derechos humanos.

Finalmente, la Comisión es un órgano independiente porque no tiene vinculación jerárquica con ningún órgano, autoridad o estamento de la Universidad, lo cual posibilita evitar las presiones externas que sus miembros pudieran sufrir al momento de conocer y decidir. Todo lo anterior son garantías de independencia, imparcialidad y neutralidad en el abordaje de los asuntos que le corresponde conocer y resolver.

¹ Se deben agregar el D.R. N°31 de 03 de julio de 2018 que nombra a Carola Otth Lagunas como Prorrectora de la Universidad Austral de Chile; el D.R. N°34 de 23 de julio de 2018, que nombra a Sebastián Agüero San Juan como integrante de la Comisión AVD en la comunidad universitaria; el D.R. N°56 de 19 de agosto de 2020 que nombra a Isabel Ruiz Esquide como integrante de la Comisión AVD en la comunidad universitaria; el D.R. N°076 de 22 de octubre de 2020, que nombra a Rodrigo Browne Sartori como Prorrector de la Universidad Austral de Chile; y el D.R. N°84 de 09 de noviembre de 2020, que nombra a Alejandra Zolezzi Vera como integrante de la Comisión AVD en la comunidad universitaria.

1. Integrantes de la Comisión

De acuerdo con el orden previsto en el propio Reglamento (artículo 7) y lo dispuesto en los diversos decretos que nombran a quienes integran a la Comisión, a continuación se expone a quiénes integran actualmente la Comisión y sus órganos relacionados.



1. El Rector o Rectora, quien la presidirá. Maite Castro Gallastegui, Ejerce el cargo de Rectora de la Universidad y, por ende, de Presidenta de la Comisión desde el 28 de enero de 2021

Es Profesora Titular de la Facultad de Ciencias (Instituto de Bioquímica y Microbiología), investigadora de CISNe UACH e investigadora visitante en el Research Campus del Howard Hughes Medical Institute.

Ha recibido distinciones de Mejor Graduado de su promoción de licenciatura de Bioquímica de la UdeC y de la Escuela de Graduados en Ciencias de la UACH. Ha participado como integrante del grupo de estudio FONDECYT, medicina G1, en la Directiva de la Sociedad de Biología Celular de Chile y de International Society for Neurochemistry y actualmente es miembro del Consejo Asesor Técnico de Becas de la ANID (Min Ciencia). Ha obtenido financiamiento de FONDECYT, ANILLO, DID-UACH, así como fondos internacionales.

Desde 2017 a 2020 se desempeñó como Directora de Relaciones Internacionales de la Universidad.



2. Un abogado o abogada que no dependa de la Administración central, nombrado por el Consejo Académico. Sebastián Agüero San Juan, Académico de la Facultad de

Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad

Austral de Chile e integra la Comisión en la calidad de abogado/a que no dependa de Administración Central desde 23 de julio de 2018.

Dicta cursos de pregrado y postgrado en filosofía del derecho y metodología de la investigación jurídica. Ha publicado diversos artículos y colaboraciones en libros colectivos, nacionales e internacionales, examinando los conceptos jurídicos fundamentales. Forma parte del grupo de investigación en filosofía del derecho de la Universitat Pompeu Fabra y ha regresado a ella en calidad de profesor visitante. También, participa como colaborador docente de la Escuela Nacional de la Judicatura de República Dominicana.



3. Un trabajador o trabajadora académico o académica nombrada por el Consejo Académico. Yanira Zúñiga Añazco, Académica de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad

Austral de Chile. Integra la Comisión en la calidad de trabajador/a académico o académica, nominada por el SINDOC, desde la instalación de la Comisión.

Dicta cursos de pregrado y postgrado sobre derechos humanos y sobre género. Ha publicado numerosos artículos y colaboraciones en libros colectivos, nacionales e internacionales, examinando distintas instituciones jurídicas desde la perspectiva de género. Ha sido integrante del grupo de estudios de Ciencias Jurídicas y Políticas, de CONICYT; y actualmente forma parte del Consejo Consultivo del Instituto Nacional de Derechos Humanos.



4. Un trabajador o trabajadora administrativa o de servicios, nombrada por el Consejo Académico. Alejandra Zolezzi Vera, Es psicóloga, Directora de la Clínica de Atención Psicológica y docente

del Instituto de Estudios Psicológicos, del Diplomado en Arte Terapia y del Diplomado en Métodos Activos para la Intervención Grupal. Integra la Comisión en calidad de trabajadora de administración o de servicios desde 09 de noviembre de 2020.

Se ha especializado en el uso de técnicas artísticas para el bienestar psicosocial, trabajando desde una perspectiva de género. Ha profundizado en estudios relacionados con representaciones sociales de las sexualidades y teorías feministas. Ha trabajado con mujeres víctimas de violencia de género y con grupos de mujeres en temas relacionados con identidad, autoestima y autocuidado.



5. Un o una estudiante de pregrado o de postgrado, nombrada por el Consejo Académico. Isabel Ruiz-Esquide Enríquez, Estudiante del Doctorado en Constitucionalismo y Derecho de la Facultad de

Ciencias Jurídicas y Sociales. Integra la Comisión en la calidad de estudiante desde el 19 de agosto de 2020.

Es abogada de la Universidad Diego Portales, Magíster en Derecho Penal de la Universidad de Chile. Se desempeñó como Fiscal Adjunta del Ministerio Público en las ciudades de Osorno, Puerto Montt, Santiago y Valdivia y actualmente cursa sus estudios de doctorado en la Universidad Austral.



6. Un trabajador o trabajadora universitaria académica, administrativa o de servicios experta en género y diversidad designada por el Comité Paritario de Género y Diversidad. Jimena Carrasco

Madariaga, Académica de la Facultad de Medicina de la Universidad Austral de Chile. Integra la Comisión en la calidad de trabajador o trabajadora experta en género y diversidad, nominada por el Comité Paritario de Género y Diversidad desde la instalación de la Comisión.

Ha desempeñado funciones en diversas instituciones relacionadas con procesos de inclusión de personas en situación de discapacidad de causa psíquica, con problemáticas de salud mental y de drogas y alcohol. Forma parte del equipo profesional del Centro de Rehabilitación Psicosocial dependiente de la Universidad Austral de Chile. Su línea de investigación aborda las políticas y prácticas de intervención en Salud Mental y sus efectos en los procesos de inclusión y/o exclusión de personas y grupos.

Finalmente, es importante destacar que durante el año 2019 la integración de la Comisión estuvo conformada, además, por:

Carola Otth Lagunas (Q.E.P.D.). Ejerció el cargo de Rectora de la Universidad y, por ende, de Presidenta de la Comisión desde el 01 de julio de 2018 hasta el 22 de octubre de 2020.

Es académica de la Facultad de Medicina y Rectora de la Universidad Austral de Chile. Imparte docencia de pregrado y postgrado en el ámbito de la biomedicina. Ha participado en diversas comisiones de la vicerrectoría académica, fue Directora de escuela de graduados de la Facultad de Medicina. Como Presidenta del Comité paritario de género y diversidad, ha

encabezado diversas acciones institucionales encaminadas a la construcción de una comunidad universitaria más respetuosa e igualitaria.

Mariela González Mimica. Jefa del Departamento de Vinculación, Acceso y Permanencia Estudiantil y Coordinadora Institucional del Programa de Acompañamiento y Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE) de la Universidad Austral de Chile. Integró la Comisión en la calidad de trabajadora de administración o de servicios desde la instalación de la Comisión y hasta el 26 de agosto de 2020. Es responsable de la elaboración y coordinación de programas y proyectos relacionados a la vinculación académica temprana con el sistema escolar, sistemas de acceso inclusivo y acompañamiento académico para estudiantes de Pregrado. Forma parte de observatorios y comunidades de aprendizaje en educación superior, en temáticas de equidad e inclusión

educativa. Con anterioridad ha desempeñado funciones en instituciones vinculadas a Derechos de Infancia y atención a víctimas de delitos.

Katerine Fuentes Lagos, en calidad de estudiante de la carrera de Derecho, Sede Valdivia. Integró la Comisión en la calidad de estudiante desde y hasta el 30 de marzo de 2020. Es Licenciada en Ciencias Jurídicas por la Universidad Austral de Chile. A inicios del año 2019 realizó una pasantía académica en el Centro de Estudios del Excmo. Tribunal Constitucional de Chile. Fue Presidenta del Centro de Estudiantes durante el año 2018. Realizó un intercambio académico durante el primer semestre del año 2017 en la Universidad de Barcelona, España. Fue laborante de difusión de la Unidad de Acompañamiento en situaciones de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes.



Foto aérea Campus Isla Teja UACH, Valdivia

2. Órganos colaboradores

La Comisión cuenta con órganos que colaboran en el desarrollo de sus funciones. Algunos de ellos fueron creados juntamente con la Comisión —como su Secretaría Ejecutiva—, mientras que otros son parte de la institucionalidad general de la UACH y prestan importantes funciones auxiliares para el adecuado cumplimiento de las disposiciones del Reglamento AVD, como la Dirección Jurídica y la Secretaría General de la UACH.

La Secretaría Ejecutiva de la Comisión es el órgano administrativo de la Comisión. Sus principales funciones son la difusión del Reglamento y la canalización de las denuncias por infracción al mismo. Asimismo, existen secretarías de recepción de denuncias en algunos Campus de la Universidad. A su vez, la Dirección Jurídica lleva a cabo la investigación de las denuncias AVD cuando así se lo encomienda la Comisión y propone a esta la adopción de medidas disciplinarias si proceden reglamentariamente. Finalmente, la Secretaría General de la UACH realiza funciones de coordinación con otros órganos de la Universidad para garantizar el adecuado cumplimiento de las resoluciones de la Comisión, previa petición de la Prorrectoría, con base en lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento.

El siguiente organigrama muestra cuáles son las Secretarías Ejecutivas y de recepción de denuncias, indicando su dependencia administrativa y su relación con otras unidades relacionadas:



A continuación, se detallan las funciones específicas los órganos auxiliares de la Comisión :

Órganos receptores de denuncias

Secretaría Ejecutiva de la Comisión

La Secretaría Ejecutiva de la Comisión organiza y coordina las funciones de la Comisión. De acuerdo con el Reglamento (artículo 11), la Secretaría cuenta con diversas funciones, entre las que se encuentran:

- i. Reunirse con integrantes de la comunidad universitaria para entregar información y asesoramiento sobre el procedimiento, y recibir denuncias, levantando acta de los hechos y expectativas de la persona denunciante.
- ii. Redactar los relatos de las personas consultantes o denunciantes, a partir de las entrevistas realizadas y los antecedentes aportados por la persona que concurre.
- iii. Completar y actualizar periódicamente fichas de tramitación y carpetas de los casos de acuerdo con las denuncias recibidas.
- iv. Coordinar la Comisión AVD CU y convocar a las sesiones semanales.
- v. Participar de las sesiones y levantar acta de los acuerdos y sus fundamentos.
- vi. Emitir las Resoluciones y Comunicaciones Internas de acuerdo con lo decidido por la Comisión, incluyendo la transcripción ordenada de todos los antecedentes, con sus emisores y fechas, así como de los acuerdos adoptados por la Comisión y sus fundamentos en un texto que contiene una parte expositiva, considerativa y resolutive.
- vii. Remitir antecedentes, derivar casos y colaborar con otras Unidades de la

Universidad (por ejemplo, Comisión AVD entre estudiantes, Comité Paritario de Género y Diversidad, Dirección Jurídica, Contraloría, Centro de Salud Universitario, Dirección de Personal, Bienestar del Personal, UACH Inclusiva, Programa PIES, Cambiar es Avanzar, Dirección de Pregrado, Dirección de Postgrado, psicóloga externa en la Sede de Puerto Montt, entre otras).

- viii. Notificar las resoluciones de la Comisión, personalmente, por videoconferencia o por correo electrónico.
- ix. Enviar antecedentes y resoluciones a Dirección Jurídica cuando se admiten casos nuevos, así como cooperar con esta en todo lo necesario para el éxito de la investigación.
- x. Participar en actividades de difusión de la normativa AVD, por medios radiales, escritos, redes sociales o presenciales (charlas, conversatorios, talleres, entre otras), dirigidas a todos los estamentos de la Universidad.
- xi. Realizar mediaciones o conversaciones guiadas.
- xii. Implementar y ejecutar las sanciones impuestas por la Comisión y las líneas de acción dictadas por esta.
- xiii. Redacción de la Memoria Anual de funcionamiento de la Comisión.
- xiv. Supervisión de pasantes universitarios/as.
- xv. Estudio de antecedentes o temas relevantes para el funcionamiento y/o la adopción de decisiones por la Comisión, a solicitud de esta.
- xvi. Llevar un registro actualizado del trabajo de la Comisión.

xv. Toda otra función de apoyo o asistencia técnica a la Comisión que le sea encomendada por esta última.

Gran parte del trabajo de las Secretarías Ejecutivas consiste en un trabajo sistemático de prevención y promoción de una convivencia que permita asegurar la plena participación de todos y, en particular, de las mujeres, en espacios laborales y universitarios libres de acoso, violencia y discriminación. Ello por cuanto se tiene la convicción de que el trabajo de prevención del AVD en Universidades requiere ser abordado en forma simultánea por esfuerzos de corto y largo plazo, para evitar que ellas se perpetúen en el tiempo. Es de gran interés trabajar para que estas prácticas disminuyan y transiten hacia su erradicación, de manera que la activación de los Reglamentos constituyen la última instancia a la que deban recurrir quienes integran la Comunidad Universitaria.

Desde el 2019 desempeñan dicho cargo, para el caso del Reglamento de la Comunidad Universitaria, profesionales pertenecientes a la Sede Valdivia, Sede Puerto Montt, Campus Patagonia y Campo Clínico Osorno. A continuación se presenta a quienes ostentaron dicho cargo durante el año 2019 y a quienes se encuentran actualmente realizando tales labores.

Sede Valdivia



Consuelo Murillo Ávalos

Consuelo fue la Secretaria Ejecutiva de la Comisión desde su instalación y hasta el 01 de marzo de 2021. Es abogada, Magíster en Criminología por las Universidades Pompeu Fabra, de Girona y Autónoma de Barcelona, con formación en perspectiva de género y Doctora en Derecho por la Universidad Pompeu Fabra, todas de España. Además es docente de Criminología y Política Criminal en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UACH.



Karina Miranda Cerón

Se encuentra integrando la Secretaría Ejecutiva desde el 03 de junio de 2020. Es abogada, con trabajo en temáticas de género desde el 2011. Fue integrante del Comité Pa-

ritario de Género y Diversidad entre el año 2015 y junio de 2019, así como integrante de la Comisión AVD Entre Estudiantes desde el año 2016 hasta el mes de mayo de 2017. Asimismo, está encargada de la iniciativa permanente Cambiar es Avanzar: UACH, igualdad y conciencia de género.



Carla Iuspa Santelices

Se encuentra integrando la Secretaría Ejecutiva desde el 03 de junio de 2020. Es Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales con especialización en Derechos Humanos,

con trabajo en temáticas de género desde 2016. Fue laborante de la Unidad de Acompañamiento para casos de acoso, violencia y discriminación entre estudiantes UACH entre 2018 y enero de 2020. Asimismo, se desempeña como facilitadora de la iniciativa permanente Cambiar es Avanzar: UACH, igualdad y conciencia de género desde mayo de 2020, así como Profesora Ayudante del Instituto de Derecho Público y Ciencias del Derecho desde septiembre de 2020.

Sede Puerto Montt



Katherine Brevis

Katherine es la Secretaria Ejecutiva de la Comisión en la Sede de Puerto Montt, es Licenciada en Historia, profesora de Historia y Geografía, Magíster en Orientación y Me-

diación, con formación en género y derechos humanos. Se ha desempeñado en el área de

educación como docente, orientadora y encargada de convivencia escolar, desarrollando una línea de trabajo en educación no sexista y derechos humanos, poniendo el foco en la erradicación de la violencia a las mujeres.

Secretarías receptoras de denuncias²

Campus Patagonia



Laura Álvarez

Laura es la secretaria receptora de denuncias de la Comisión en el Campus Patagonia. Es Asistente Social, Máster en Violencia de Género y actualmente se desempeña como Asistente Social Departamento Bienestar Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

Campo Clínico Osorno



Alejandra Cabellos Mujica

Alejandra es la secretaria receptora de denuncias en el Campo Clínico Osorno. Es médico ginecoobstetra especialista en ginecología pediátrica y de la adolescencia del Hospital Base de Osorno. Es profesora del Instituto de Ciencias Clínicas del Campo Clínico Osorno, co-encargada del curso del Ginecología de los alumnos de quinto año de la carrera de Medicina. Asimismo, es docente del Internado de sexto año y del Programa de formación de especialistas en Ginecología de la UACH. Participa activamente en la Sociedad chilena de obstetricia y ginecología infantil y de la adolescencia (SOGIA) y es secretaria del Directorio de la Sociedad Austral de obstetricia y ginecología (SAOG).

Dirección Jurídica

Dirección Jurídica está encargada de realizar las investigaciones que solicita la Comisión (artículo 15). En la realización de esta actividad, entre sus funciones se encuentran:

- i. Proveer las investigaciones instruidas por la Comisión y notificar a las partes.
- ii. Tomar la declaración a las partes, denunciante(s) y denunciada(s).
- iii. Recabar los medios de prueba, sean testimoniales, documentales o de otro tipo, aportados por las partes y recabados de oficio por la instructora.
- iv. Elaborar los informes finales de investigación con todas las menciones exigidas por el artículo 30 del Reglamento, incluyendo aquellos rectificadas cuando la Comisión solicita la realización de una o más medidas para mejor resolver.
- v. Presentar detalladamente los informes ante la Comisión, en sesión especialmente convocada para ello, resolviendo todas las dudas de los/as integrantes sobre el proceso y los resultados de la investigación.

Sede Valdivia



Natalia Salazar Alvarado

Natalia es abogada de Dirección Jurídica y quien realizó la función de instructora en los procedimientos de AVD en la Sede Valdivia desde la instalación de la Comisión hasta junio de 2019. Es abogada de Dirección Jurídica y de Vicerrectoría Académica desde el año 2016, y Secretaria Ejecutiva del Comité Paritario de Género y Diversidad desde el año 2018.

² Funcionarias de la Universidad que cuentan con la función de recibir denuncias en su ámbito territorial de competencia y canalizarlas a las Secretarías Ejecutivas de la Comisión.



Evelyn Hermosilla

Evelyn es abogada de Dirección Jurídica desde junio de 2019, fecha desde la cual ha asumido la función de instructora en los procedimientos AVD. Además, está adscrita al

Departamento de Control Jurídico de la Contraloría Interna desde julio de 2020.

Sede Puerto Montt



Ana Almendra Painean

Ana es abogada de la Dirección Jurídica de la Sede Puerto Montt desde enero de 2018, asumiendo a partir del mes de mayo de 2019 funciones de abogada instructora en los procedimientos de AVD en dicha Sede.

Secretaría General de la Universidad



María Asunción De la Barra

Desde la constitución de la Comisión, con base en lo dispuesto en el art. 10 del Reglamento y mediante resoluciones refrendadas por la Rectoría³, la

Secretaría General de la UACH presta asesoría a la Comisión acerca de diversas cuestiones relativas a la organización y prácticas universitarias, y presta apoyo para coordinar la adecuada puesta en práctica de las decisiones adoptadas en el seno de la Comisión.

María Asunción de la Barra Suma de Villa es abogada, Secretaria General de la UACH desde el año 2014 y hasta el 01 de marzo de 2021. Anteriormente se desempeñó como asesora

de Dirección Jurídica (entre 2010 y 2014). Además, es docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad.

3. Funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión están descritas en el artículo 8 del Reglamento AVD. Esta norma le atribuye la facultad de conocer las denuncias AVD; adoptar las medidas de protección y acompañamiento que se estimen pertinentes; arbitrar las medidas necesarias para resolver conflictos mediante conciliación o mediación voluntarias; someter a tramitación las denuncias declaradas admisibles y resolver los procedimientos disciplinarios iniciados, aplicando, en su caso, las sanciones correspondientes, entre otras.

Las funciones de la Comisión pueden dividirse en: funciones de prevención, funciones relativas a la investigación y funciones disciplinarias o de aplicación de sanciones.

Las funciones de prevención de la Comisión son amplias y discrecionales. Estas incluyen la realización de charlas, talleres, asesoría a órganos centrales para la implementación de medidas de prevención en el ámbito de sus respectivas competencias (Dirección de Personal, Dirección de Pregrado, entre otras) y otras actividades de difusión. Gran parte de estas funciones son encomendadas por la Comisión a su Secretaría Ejecutiva o coordinadas con otras unidades de la Universidad como el Comité Paritario de Género y Diversidad, la iniciativa permanente de *Cambiar es Avanzar: UACH, igualdad y conciencia de género* o la campaña institucional de *Buen Trato en Entornos Digitales*, así como con organizaciones estudiantiles (Centros de Estudiantes, Círculos de Mujeres o Secretarías de Género). La Comisión también puede encomendar a sus integrantes —y así ha ocurrido en este período—

³ Resolución de la Rectoría que Nombra a María Asunción de la Barra invitada permanente a la Comisión AVD, de 03 de julio de 2018; Resolución de la Rectoría que Renueva nombramiento de 27 de febrero de 2019; Resolución del Rector que Renueva nombramiento de 13 de noviembre de 2020.



Integrantes Comisión período 2019

do— la realización de acciones específicas de prevención, como la participación en procedimientos de mediación o talleres y el apoyo en el diseño de cursos o manuales de buenas prácticas para mejorar la convivencia al interior de las unidades.

Una de las actividades de prevención que se ha implementado en el último tiempo es el diseño y realización de conversaciones guiadas. Dichas conversaciones se encomiendan por la Comisión a la Secretaría Ejecutiva, y consisten en la intervención en una unidad determinada en que las relaciones interpersonales se encuentran deterioradas o se han dañado producto de hechos que, en principio, no son constitutivos de AVD, pero sí son hábiles para lesionar la sana convivencia de quienes comparten espacios académicos y/o laborales. Dichas conversaciones buscan generar un acercamiento entre posiciones contrapuestas, recordando la necesidad de que nos relacionemos desde el respeto y el diálogo, de acuerdo con estándares propios de instituciones con personas sumamente diversas que interactúan a través de diversos medios, espacios y/o plataformas digitales.

A diferencia de las funciones de prevención, **las funciones de la Comisión relativas a la**

investigación y a la aplicación de sanciones están delimitadas y reguladas estrictamente por el Reglamento. Así, la Comisión está obligada a decretar la instrucción de una investigación si los hechos denunciados son, a primera vista, constitutivos de las conductas reguladas en el Reglamento. Sin embargo, si el asunto es sometido al conocimiento de los tribunales de justicia (art. 18 del Reglamento), de la Inspección del Trabajo (art. 22 del Reglamento) o de otros organismos administrativos competentes para su conocimiento, la Comisión ha interpretado que corresponde suspender el procedimiento hasta no contar con una resolución definitiva del asunto en dichas instancias externas.

Solo en casos excepcionales, la Comisión puede hacer uso de la facultad de proponer, en cualquier etapa, la resolución definitiva del procedimiento a través de un proceso de mediación, previamente consentido por las partes (art. 38 del Reglamento). Esto último no será aplicable en caso de reincidencia ni en denuncias de acoso sexual entre trabajadores.

De la misma manera, **la Comisión está obligada a pronunciarse sobre las medidas de**

protección y/o acompañamiento que se soliciten durante el procedimiento, pudiendo valorar solamente la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de estas en relación con la protección de los derechos de las personas denunciantes y de las personas denunciadas; sin poder considerar otras cuestiones anexas, como las dificultades organizativas que su aplicación conlleva. Al respecto, cabe hacer presente que el Reglamento obliga a la Comisión a realizar audiencia previa de ambas partes (esto es, escuchar sus descargos) antes de adoptar una medida de protección (artículo 20).

Finalmente, la Comisión no puede aplicar una sanción sin que se haya llevado a cabo una investigación en los términos previstos en el Reglamento, con las garantías ahí contempladas. En caso de aplicarse una sanción esta debe enmarcarse en el elenco de sanciones previstas en el Reglamento (artículo 35) y ajustarse a la gravedad de los hechos acreditados y a la concurrencia de circunstancias modificatorias de responsabilidad (atenuantes o agravantes) previstas por los artículos 33 y 34.

A diferencia de otros órganos de la Universidad que tienen potestades disciplinarias o directivas, de carácter discrecional, es decir, que pueden determinar si es conveniente o no solicitar que se inicie una investigación sumaria o sumario, o valorar la oportunidad o el impacto organizativo de esas decisiones en sus unidades, la Comisión debe ajustarse estrictamente al mandato de investigación y sanción contenido en su Reglamento.

El procedimiento de investigación previsto en el Reglamento AVD se ha aplicado en los términos que a continuación se explican.

4. Procedimiento de intervención en situaciones de AVD

La recepción de las denuncias por la Secretaría Ejecutiva se realiza por diversas vías. Primero, puede ocurrir que la persona que ha sufrido algún hecho de AVD se comunique directamente con la Secretaría Ejecutiva, presencialmente o a través de contacto telefónico o por correo electrónico. En tal caso, la Secretaría levantará acta de la denuncia o reclamación realizada verbalmente, debiendo quien denuncia firmarla o aprobarla.

También puede ocurrir que otra persona, testigo directo o de oídas de los hechos, se comunique con la Secretaría Ejecutiva para informar que a otra persona le han ocurrido hechos que considera que pueden ser constitutivos de AVD. En dicho caso, la Secretaría Ejecutiva se comunica con la persona directamente afectada para confirmar los hechos denunciados (artículo 16). Lo mismo ocurre cuando quien denuncia es una jefatura de la Universidad o alguna unidad.

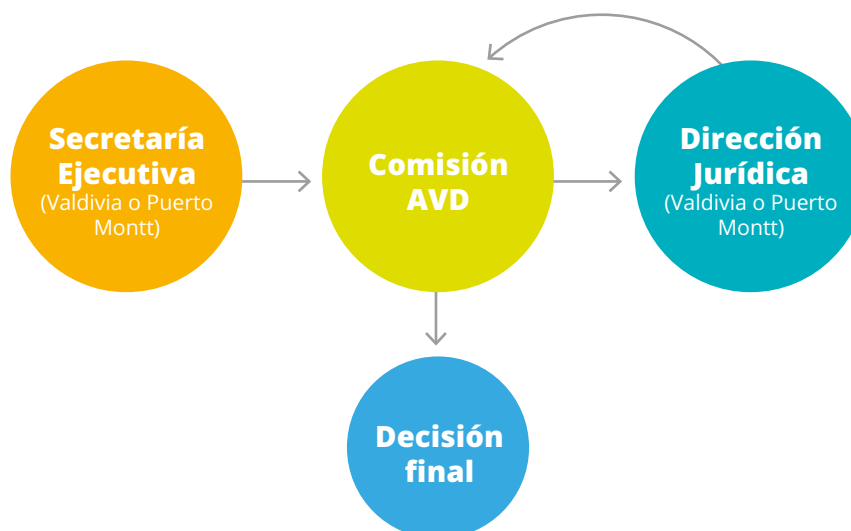
Es importante recordar que, según el Reglamento, las personas que ejercen alguna jefatura en la UACH tienen la obligación de denunciar situaciones de AVD y la responsabilidad de implementar las medidas que la Comisión determina, en el marco de sus respectivas competencias.

Cada vez que la Secretaría Ejecutiva recibe una denuncia la pone en conocimiento de la Comisión para que esta examine: su admisibilidad conforme al Reglamento, si pueden adoptarse las medidas de protección y/o acompañamiento solicitadas por las personas denunciantes, si es procedente que se instruya investigación o se efectúe una derivación a otro órgano, o bien si es posible aplicar una medida alternativa (por ejemplo, la mediación). Dicha puesta en conocimiento se realiza

en la próxima sesión semanal de la Comisión o, en casos urgentes, para su pronunciamiento por correo electrónico.

El procedimiento contemplado por el Reglamento AVD consta de tres etapas principales: una etapa de recepción de denuncia y análisis de su admisibilidad; una etapa de investigación; y una etapa de decisión final y/o sanción.

Flujograma básico de procedimientos de intervención



i) Etapa de recepción de denuncia y análisis de su admisibilidad

Transmitida una denuncia por la Secretaría Ejecutiva a la Comisión, esta examina si ella se encuadra o no en alguna de las figuras del Reglamento, se determina si tiene competencia para conocer del asunto. Es decir, **la Comisión declara si la denuncia es o no admisible**. Este análisis preliminar puede dar lugar a que se adopten, al menos, dos cursos de acción.

a) En principio, los hechos denunciados no configuran casos de AVD. Como se mencionó antes, el Reglamento contempla un número limitado de situaciones, que requieren la existencia de móviles, resultados y/o tipos de sujetos específicos involucrados para que configuren casos AVD. Si los hechos denunciados no se encuadran en estos casos se producirá alguna de las siguientes tres situaciones.

Una posibilidad es que **no se trate de un caso AVD ni constituya infracción de ningún re-**

glamento interno. El asunto será declarado **inadmisible**, no será tramitado por la Comisión ni derivado a otro órgano. Por ejemplo, la Comisión ha considerado que la crítica realizada por estudiantes al desempeño de profesores o profesoras que apunta a la insuficiencia de competencias o habilidades docentes no constituye, per se, acoso psicológico ni discriminación y, en general, puede considerarse una conducta legítima siempre que se haga bajo parámetros de sana convivencia universitaria (Resolución N°13-2019).

Otra posibilidad es que **no se trate de un caso AVD, pero los hechos configuren una infracción a otro de los reglamentos de la UACH** (por ejemplo, Reglamento de derechos y deberes de los estudiantes, Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Reglamento de Investigaciones Sumarias). En este supuesto, la Comisión procederá a **derivar el asunto**, es decir, someterá los hechos al conocimiento de los órganos competentes previstos en dichos

reglamentos (artículo 6) y, eventualmente, podrá sugerir líneas de acción a esos órganos, de acuerdo con el artículo 17 del Reglamento. Así, la Comisión ha considerado que hechos constitutivos de faltas de respeto entre estudiantes y profesores, así como vías de hecho entre trabajadores (esto es, agresiones u otras acciones u ofensas físicas que atentan contra la integridad corporal de un compañero de labores⁴), están regulados por los Reglamentos de Derechos y Deberes de los estudiantes y de Orden Higiene y Seguridad (en la parte no modificada por el Reglamento AVD), y, en consecuencia, ha remitido las denuncias a los órganos competentes para ser tramitadas bajo esos Reglamentos.

Lo mismo ocurre si los hechos denunciados son constitutivos de AVD, pero han ocurrido entre estudiantes, caso en el que la Comisión deberá derivar de inmediato los antecedentes a la Secretaría Ejecutiva de la Comisión para la intervención en situaciones de AVD entre Estudiantes. Esto porque, a diferencia de la Comisión AVD entre estudiantes, la Comisión AVD para la Comunidad Universitaria conoce y resuelve situaciones que involucran a personas pertenecientes a distintos estamentos de la comunidad universitaria (o entre personas que componen el estamento funcionario o académico).

La tercera hipótesis consiste en que **no se trate de un caso AVD, pero pueda configurar una afectación a la sana convivencia**. Este supuesto está previsto en el artículo 17 letra b) del Reglamento y habilita a la Comisión a proponer líneas de acción que puedan ser útiles para resolver una controversia de importancia, cuya solución no se ha producido por otra vía y puede comprometer o ha dañado la

sana convivencia universitaria de la unidad, o para prevenir la ocurrencia de situaciones de AVD. Se trata de una competencia de carácter discrecional y excepcional, en virtud de la cual la Comisión es soberana para decidir si es necesario o no realizar alguna intervención y, si así lo estima, qué medios son idóneos a los efectos.

Esta competencia se vincula con las funciones preventivas de la Comisión, por lo que puede consistir en comunicaciones realizadas a ciertas autoridades o jefaturas universitarias; en la proposición de un proceso de mediación o conversación guiada con la Secretaría Ejecutiva respectiva; en la realización de un taller a cargo de la iniciativa permanente *Cambiar es Avanzar: UACH, igualdad y conciencia de género*; en la recomendación de confeccionar documentos, protocolos o procedimientos al interior de ciertas unidades para mejorar algún aspecto vinculado a la convivencia universitaria; entre otras.

b) En principio, los hechos denunciados sí configuran casos AVD. En este caso existen cuatro posibilidades:

Primera, si los hechos denunciados son casos AVD, pero se produjeron antes de la entrada en vigencia del Reglamento AVD, la Comisión debe derivar el asunto a Contraloría o a Dirección Jurídica para que se tramite por los procedimientos existentes con anterioridad al establecimiento de la Comisión y a la entrada en vigencia del Reglamento (30 de marzo de 2018).

Segunda, si los hechos denunciados son AVD, pero con carácter menos grave, es posible someter la controversia a un **procedimiento de mediación**, a condición de que las perso-

⁴ IRURETA URIARTE, Pedro. LA CONFIGURACIÓN JURÍDICA DE LAS VÍAS DE HECHO COMO CAUSA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO. *Ius et Praxis* [online]. 2013, vol.19, n.2 [citado 2020-11-30], pp.179-206. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122013000200006&Ing=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0012. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122013000200006>

nas involucradas estén de acuerdo en ello. Esta hipótesis es excepcional y la Comisión la ha aplicado particularmente en casos en los que las personas denunciantes manifiestan su preferencia por este mecanismo.

La mediación es un procedimiento que busca la resolución definitiva del asunto a través del diálogo mediado por la Secretaría Ejecutiva respectiva, a través de una o más reuniones con cada una de las partes, para luego adoptar acuerdos que sirvan como medida de no repetición de los hechos y para prevenir su ocurrencia en el futuro. Es un proceso de resolución pacífica del conflicto, en que se plantean reglas de interacción que eviten faltas de respeto en el proceso y en que se procura que quienes intervienen en ellos reflexionen sobre la significación de sus conductas en los y las demás y en la sana convivencia universitaria, de manera de poder enmendarlas. De los acuerdos adoptados en el acto de mediación se levanta un acta, que es suscrita por la Secretaría Ejecutiva respectiva y las partes intervinientes. Es importante destacar que si se frustrare la mediación o se incumplieran los acuerdos a los que se arribó, la Comisión con-

tinuará con el procedimiento hasta la aplicación de la sanción definitiva (artículo 38).

Tercera, **si los hechos denunciados revisten un carácter grave**, la Comisión decretará el inicio de una investigación por parte de la Dirección Jurídica y se pronunciará sobre la procedencia de aplicar **medidas de acompañamiento y/o protección**, si han sido solicitadas por la persona denunciante.

Las medidas de acompañamiento tienen como objetivo otorgar asistencia médica o psicológica, asesoramiento legal y apoyo social en beneficio de la víctima, u otras que se estimen pertinentes para el caso concreto (artículo 21).

Las medidas de protección tienen un carácter preventivo y están dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de AVD. Pueden decretarse aquellas previstas por el artículo 20 del Reglamento (por ejemplo, prohibición de contacto por cualquier vía, traslado a diversas unidades de la Universidad) o cualquier otra que la Comisión estime idónea



Sesión Comisión año 2019

para dicha finalidad, en cualquier etapa del procedimiento. La dictación de medidas de protección, como en cualquier otro proceso, no supone adelantar un juicio relacionado con si se cometieron o no los hechos. Solo tienen por objetivo garantizar la protección de quienes denuncian, ya que la decisión final del asunto se adoptará por la Comisión solo una vez que se cuente con todos los antecedentes recabados en la etapa de investigación.

Es importante destacar que, para decretar medidas de protección, el Reglamento exige que se de “audiencia previa” a las partes, lo que implica escuchar lo que cada una de estas (denunciante y denunciado o denunciada) estiman pertinente sobre los hechos y la eventual medida de protección. Ello con la finalidad de asegurar la bilateralidad del proceso y el derecho de defensa de todas las personas que intervienen (artículo 20).

Cabe destacar que, en la mayoría de los casos, dichas medidas requieren la realización de diversas diligencias para su correcta implementación. Para ello, la Comisión solicita a las jefaturas correspondientes que realicen todas las medidas necesarias para su implementación en los términos ordenados, debiendo siempre guardar reserva de la información recibida (artículo 12 y 20 del Reglamento). Esto último implica comunicar únicamente lo necesario y a quienes sea necesario para asegurar los fines de la medida dictada.

Cuarta, si los hechos denunciados han sido puestos en conocimiento de los tribunales de justicia, de la Inspección del Trabajo o de otros organismos administrativos competentes para ello, la Comisión ha interpretado que corresponde abstenerse de adoptar una decisión final sobre los hechos hasta que los tribunales u órganos administrativos se pronuncien en definitiva sobre los hechos denunciados. No obstante, en este último caso, la Comisión puede decretar medidas de acompañamiento o mantener las medidas de protección ya adoptadas, así como proseguir la

investigación (hasta el momento de dictar una resolución final) cuando ello se estimare necesario para resguardar los derechos e intereses de las partes y el proceso disciplinario interno.

ii) Etapa de investigación y procedimiento de adopción de la decisión definitiva

La investigación se lleva a cabo por la Dirección Jurídica, quien realiza las citaciones, recibe las pruebas aportadas por los distintos intervinientes, adopta las medidas de resguardo en los términos del Reglamento, entre otras. Las partes tienen libertad probatoria, es decir, que pueden aportar todos los medios de prueba que estimen pertinentes para sostener sus alegaciones (testigos, presenciales o de oídas, registros de audio y/o video, comunicaciones o interacciones por correo electrónico o redes sociales, actas de instancias o actividades, certificados médicos o de otros profesionales del área de la salud, entre otros).

Es importante destacar que la investigación de los hechos debe sujetarse a los principios del Reglamento AVD. Dichos principios contemplan, entre otras cosas, el derecho a un ambiente sano y seguro de quienes forman parte de la UACH; el derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación; los principios de confidencialidad en el tratamiento de la información, imparcialidad y contradicción; la buena fe de quienes intervienen; la prevención de la revictimización y la protección de la dignidad (artículo 3). Resulta particularmente relevante para esta etapa lo dispuesto en el artículo 3 letra e) del Reglamento, esto es:

Todas las personas involucradas tienen derecho a ser oídas, a concurrir asistidas por una persona que represente sus intereses, a presentar pruebas y alegaciones, y a que estas sean ponderadas con objetividad. El procedimiento debe garantizar un trato justo a todas las personas involucradas

y la investigación que se realice debe indagar, con igual disposición y acuciosidad, no solo los hechos o circunstancias de las cuales pueda emanar responsabilidad, sino también aquellos que la eximan, atenúen, agraven o extingan.

Todas las diligencias de investigación constan en una carpeta investigativa electrónica, a la que tienen acceso ambas partes, de manera de asegurar su derecho de defensa. El plazo de investigación puede ser prorrogado a solicitud fundada de la Dirección Jurídica, que será acogida o rechazada por la Comisión de acuerdo con el mérito de los antecedentes que acompañe dicha Dirección.

Quien sea designado como instructor o instructora levantará un informe final de investigación que contiene una propuesta de solución del asunto, para ser evaluada por la Comisión. Tanto quien realiza una denuncia como quien es objeto de esta pueden formular observaciones al Informe Final de Investigación, dentro del plazo de dos días hábiles (art. 30 del Reglamento). Dichas observaciones son también puestas en conocimiento de la Comisión, la que las pondera a efectos de adoptar su decisión final.

La práctica de la Comisión es que el abogado o abogada de la Dirección Jurídica que ha instruido la investigación presente oralmente el informe final y las observaciones que han realizado las partes a la Comisión. Esta práctica permite que las y los integrantes de la Comisión puedan formular preguntas para esclarecer algunos aspectos de la tramitación y/o de los antecedentes tenidos en cuenta por la Dirección Jurídica para formular una propuesta de solución a la controversia. Asimismo, permite a la Comisión analizar si es pertinente solicitar aclaraciones o rectificaciones al informe final o decretar nuevas diligencias probatorias

para esclarecer aspectos de este o de las observaciones de las partes, lo que deberá ser ejecutado por el instructor o instructora en el menor plazo posible (artículo 31 sobre medidas para mejor resolver).

La propuesta de la Dirección Jurídica puede consistir en absolver a la persona denunciada por no haberse comprobado los hechos o su participación en los mismos, o bien porque los hechos acreditados no son constitutivos de infracción bajo el Reglamento. A su vez, en caso de que se haya comprobado la existencia de infracciones AVD, la Dirección Jurídica propone aplicar una sanción proporcional a la gravedad de los hechos. Asimismo, se puede proponer la derivación de antecedentes a otras instancias u organismos universitarios, o la adopción de una o más líneas de acción cuando la afectación de la sana convivencia así lo exigiere. La Comisión es, en cualquier caso, completamente libre para adoptar una decisión diversa a la sugerida por Dirección Jurídica.

iii) Etapa de decisión final y/o sanción

De acuerdo con el Reglamento (artículo 32), la Comisión debe adoptar una decisión fundada. Después de presentado el informe final de la Dirección Jurídica, las y los integrantes de la Comisión estudian y deliberan colectivamente en torno a todos los antecedentes recopilados por la Dirección Jurídica en el marco de la investigación, junto con las observaciones formuladas al informe final. Este proceso de deliberación y debate al interior de la Comisión permite contrastar las opiniones, discutir el mérito de los distintos puntos de vista expresados por los y las intervinientes en la investigación, valorar de manera individual y conjunta las pruebas aportadas, para así arribar a fundadas decisiones. Lo habitual es que dichas decisiones sean adoptadas por consenso, aunque si hay disparidad de pareceres se puede adoptar decisiones mediante votación. La resolución final de la Comisión deberá contener la relación detallada de los hechos investigados y de las pruebas recibidas, un re-

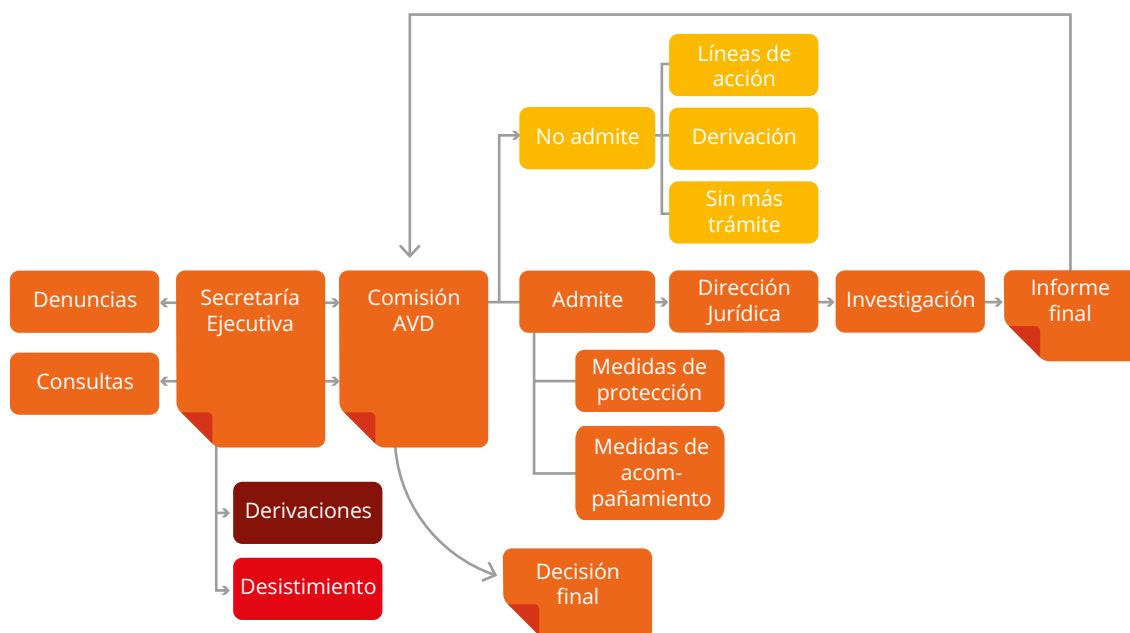
sumen de las alegaciones planteadas por las partes, la determinación de las agravantes y atenuantes que concurrieren y los hechos en que se funden, la decisión debidamente fundamentada y la sanción aplicable en su caso, la que solo podrá consistir en alguna de las enumeradas por el propio Reglamento (artículos 32 y siguientes).

Dicha resolución deberá ser notificada a las partes y autoridades respectivas por la Secretaría Ejecutiva respectiva, las que podrán presentar un recurso de reposición en un plazo de 5 días hábiles desde su notificación, pudiendo aportar nuevos antecedentes o solicitar fundadamente la reevaluación de los presentados (artículo 37). La reposición es un escrito que presentan una o ambas partes en que sostienen su disconformidad con la decisión adoptada, los fundamentos de dicho desacuerdo y las peticiones que realizan a la Comisión. Dicha reposición deberá ser valorada y será respondida por la Comisión en una resolución definitiva que deberá ser notificada igualmente.

Aunque el Reglamento permite que las decisiones se adopten por mayoría de las y los integrantes presentes en la sesión, existen cuórum diferenciados en función del tipo de sanción a aplicar, cuando esta procede (artículo 9). De esta manera, la proposición de término de contrato de trabajo o de vínculo jurídico con la Universidad solo podrá aplicarse en los casos más graves, requiriéndose el voto favorable de la mayoría absoluta de integrantes en ejercicio.

Finalmente, en caso de que se decretara la derivación de antecedentes o se ordenara la aplicación de una o más sanciones, la Secretaría Ejecutiva deberá realizar todas las acciones pertinentes para su adecuada implementación en los términos ordenados por la Comisión.

Flujograma detallado de procedimientos de intervención



3./ ACTIVIDAD DE LA COMISIÓN EN CIFRAS

A. Funcionamiento de la Comisión

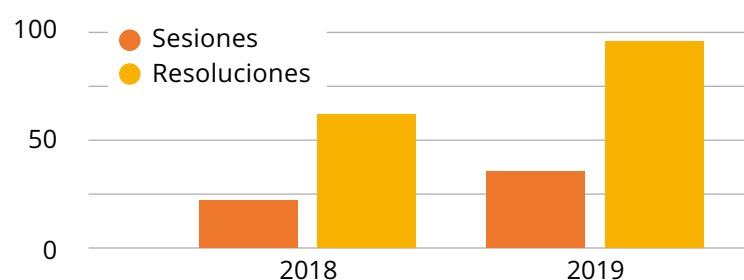
La Comisión sesiona periódicamente para conocer y resolver los asuntos para los cuales es requerida por las y los integrantes de la comunidad universitaria. La Secretaría Ejecutiva recopila la información entregada por los y las denunciantes en una ficha y, en forma íntegra, la remite a la Comisión con anterioridad a cada reunión para su estudio. Las sesiones son semanales y tienen una duración de entre tres y cuatro horas.

En su segundo año de existencia, la Comisión se reunió en 35 sesiones y dictó 95 resoluciones, pronunciándose sobre la admisibilidad de denuncias, dictando medidas de acompañamiento y de protección para las víctimas, ordenando la investigación de hechos de acoso, violencia y discriminación, sugiriendo líneas de acción para prevenir tales situaciones y, en ocasiones, imponiendo sanciones luego de haberse probado los hechos denunciados en una etapa de investigación a cargo de Dirección Jurídica.

Tabla 1: Sesiones y resoluciones de la Comisión

Actividad Comisión	2018 ⁵	2019
Sesiones	21	35
Resoluciones	62	95

Gráfico 1: Sesiones y resoluciones de la Comisión



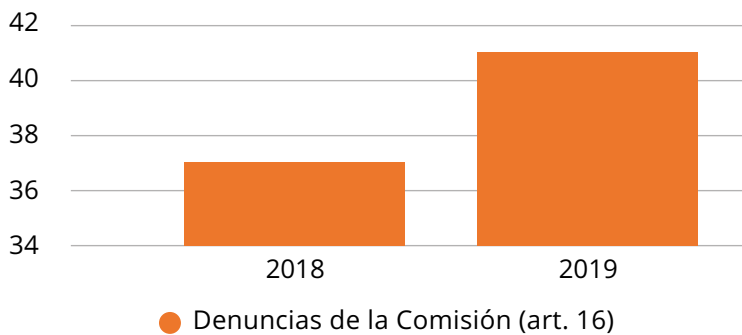
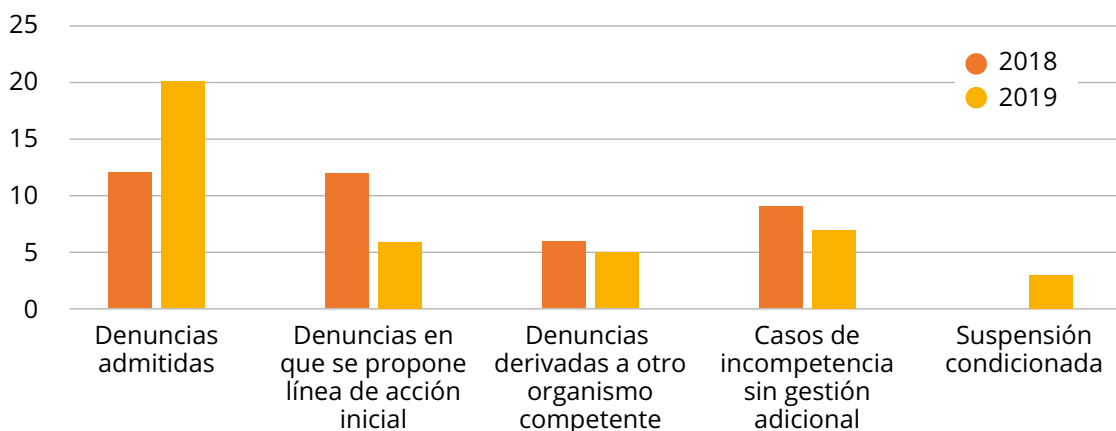
Durante el año 2019, la Comisión recibió 41 denuncias, de las cuales admitió 20 para ser investigadas. En otras propuso líneas de acción o se derivaron a otra instancia. Únicamente en 7 ca-

sos, la Comisión no admitió una denuncia considerando que no era necesario realizar ninguna gestión adicional.

⁵ El 2018 corresponde a los 8 meses de funcionamiento de la Comisión desde su constitución en mayo.

Tabla 2: Cantidad y decisiones sobre denuncias ante la Comisión

Actividad Comisión	2018	2019
Denuncias a la Comisión (art. 16)⁶	37	41
Denuncias admitidas (art. 17 c)	12	20
Denuncias en que se propone línea de acción inicial (art. 17 b) ⁷	12	6
Denuncias derivadas a otro organismo competente (art. 17 a)	6	5
Casos de incompetencia sin gestión adicional (art. 17)	9	7
Suspensión condicionada	0	3

Gráfico 2: Cantidad de denuncias a la Comisión**Gráfico 3: Decisiones de la Comisión frente a denuncias**

⁶ El total es superior a las denuncias realizadas, ya que en algunos casos la línea de acción se aplica juntamente con una derivación o el inicio de un procedimiento.

⁷ Los casos en que se proponen líneas de acción al final del procedimiento (adicional a una sanción o en casos sin sanción) no están considerados en esta tabla.

Al comparar los datos 2019 con los del 2018 podemos observar que la cantidad de denuncias no aumentó de manera significativa, pero sí aumentó la cantidad de denuncias que fueron admitidas por la Comisión. Probablemente durante el segundo año de funcionamiento se presenta un momento de mayor estabilidad, en el cual la comunidad universitaria conoce mejor nuestra existencia, competencias y sabe qué casos pueden ser denunciados ante la Comisión.

En relación con las derivaciones realizadas, durante el año 2018 la mayoría fueron por razones temporales (se denunciaban hechos antiguos, que la Comisión no podía conocer y debía derivar a otra instancia); mientras que en el año 2019, la mayoría de las derivaciones son de carácter material (se denunciaron hechos que no constituyen AVD pero sí pueden ser infracciones a otros Reglamentos de la Universidad).

B. Caracterización de las denuncias

A diferencia de la Comisión AVD entre estudiantes, la Comisión AVD para la Comunidad Universitaria conoce y resuelve situaciones que involucran a personas pertenecientes a distintos estamentos de la comunidad universitaria. A continuación, se muestran los perfiles de las personas intervinientes durante el período informado, las interacciones al seno del conflicto denunciado y las unidades a las que las personas intervinientes están adscritas.

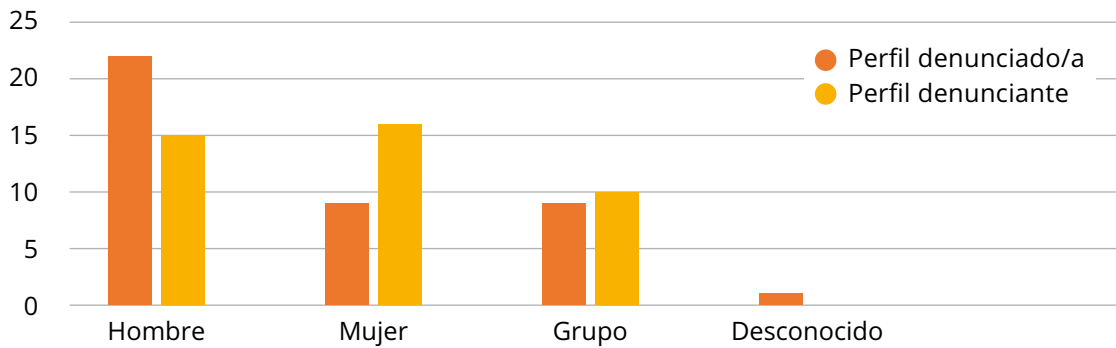
Si bien hay paridad entre las partes denunciantes, las personas denunciadas suelen ser hombres. Otra cuestión llamativa de los casos que llegan a la Comisión es que en muchas ocasiones las personas se agrupan para realizar sus denuncias colectivamente cuando consideran haber sido vulneradas como grupo (los y las estudiantes de una asignatura o de un Círculo de Mujeres, por ejemplo, respecto de un profesor o profesora que les imparte clases).

Tabla 3: Perfil de la parte denunciante (sexo)

Perfil sexo denunciado/a	2018	2019
Hombre	28	22
Mujer	8	9
Grupo	1	9
Desconocido	0	1

Tabla 4: Perfil de la parte denunciada (sexo)

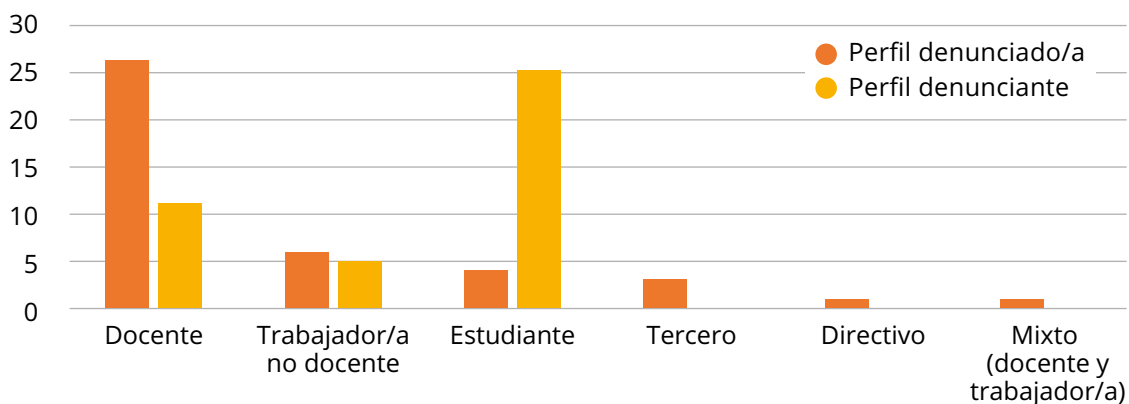
Perfil sexo denunciado/a	2018	2019
Hombre	28	15
Mujer	6	16
Grupo	1	10
Desconocido	0	0

Gráfico 4: Perfil de las partes 2019 (sexo)**Tabla 5: Perfil de la parte denunciante (estamento)**

Perfil (estamento denunciante)	2018	2019
Docente	13	11
Trabajador/a no docente	2	5
Estudiante	22	25

Tabla 6: Perfil de la parte denunciada (estamento)

Perfil (estamento denunciado/a)	2018	2019
Docente	27	26
Trabajador/a no docente	7	6
Estudiante	3	4
Tercero ⁸	0	3
Directivo	0	1
Mixto (docente y trabajador/a)	0	1

Gráfico 5: Perfil de las partes (estamento) 2019

⁸ Se refiere al caso en que la persona indicada como autor o autora de los hechos es externa a la Universidad.

La mayoría de las denuncias se refieren a casos de estudiantes contra docentes. Ello puede deberse en parte a una proliferación de denuncias relativas al cumplimiento de deberes de académicos o académicas, y a controversias sobre el uso de facultades de evaluación y sobre prácticas docentes que, en muchas ocasiones, son derivadas a las instancias respectivas, ya que la Comisión en general no es competente para conocer cuestiones de índole académica, reguladas por otros reglamentos como el Reglamento Académico Estudiantil. Asimismo, puede deber-

se en parte a que, en ocasiones, las interacciones que se caracterizan por la presencia de relaciones de subordinación entre las partes (como ocurre entre docentes y estudiantes o entre jefes, jefas y subalternos o subalternas) son consideradas por las personas denunciantes como más susceptibles a la ocurrencia de situaciones de AVD. Ahora bien, cualquiera sea el origen de dicho fenómeno resulta necesario estudiar sus causas o las variables que influyen en dicha materia para enfrentarlas de manera oportuna.

C. Casos de AVD

En esta sección se describen los datos obtenidos respecto de las denuncias admitidas por la Comisión. En consecuencia, las denuncias que llegaron a la Comisión y no fueron admitidas no se incluyen.

Como ya se mencionó, las medidas de protección, reguladas en el artículo 20 del Reglamento, están especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso,

violencia o discriminación. Entre ellas, las más frecuentes son la prohibición de contacto por cualquier vía y la suspensión de funciones o de cargo con derecho a remuneración.

Asimismo, la Comisión puede adoptar medidas de acompañamiento para las víctimas en virtud del artículo 21 del Reglamento, para asistirlos. La más frecuente tanto para estudiantes como para trabajadores y trabajadoras, es la medida de acompañamiento psicológico.

Tabla 7: Medidas adoptadas

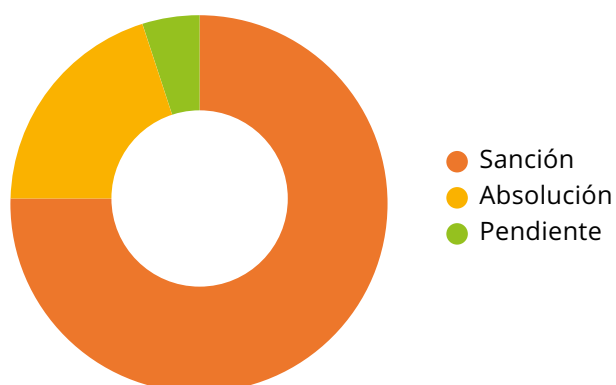
Medidas de acompañamiento y protección ⁹	2018	2019
Medidas de protección (art. 20)	8	9
Medidas de acompañamiento (art. 21)	6	4

Los casos que terminan en absolución son aquellos en que no se logró probar los hechos denunciados, o en aquellos en que, si bien se pudo lograr comprobar ciertos hechos, estos no pueden ser calificados como constitutivos de AVD.

⁹Solo se incluyen las medidas que se adoptaron al momento de la admisión.

Tabla 8: Resultados de los procesos AVD¹⁰

Sanciones denuncias admitidas ¹¹	2019
Sanción	15
Absolución	4
Pendiente	1
Total denuncias admitidas	20

Gráfico 6: Resultados de los procesos AVD**Tabla 9: Conductas sancionadas¹²**

Calificación denuncias sancionadas	2019
Acoso sexual	3
Acoso psicológico	3
Acoso discriminatorio	1
Discriminación arbitraria	8

La proporcionalidad entre la sanción y la conducta objeto de reproche se fundamenta en cada una de las ocasiones en que la Comisión ha

impuesto alguna sanción. La consideración más relevante para determinar el tipo de sanción es la gravedad de la conducta que ha resultado

¹⁰ No se compara con el año 2018 porque en dicho período solo se aplicó una sanción, consistente en una amonestación por escrito por conducta de acoso psicológico. El total de denuncias en el período, según Tabla 2, fue de 41, siendo admitidas un total de 20. Acá solo se incluyen los resultados de las admitidas.

¹¹ Del total de denuncias admitidas en 2019, algunas finalizaron en 2020, pero igualmente se incluyen.

¹² No se compara con el año 2018 porque en dicho período solo se aplicó una sanción, consistente en una amonestación por escrito por conducta de acoso psicológico.

probada. Además, el Reglamento establece una lista de circunstancias modificatorias que la Comisión tiene en cuenta para calibrar la sanción (artículos 33 y 34 del Reglamento).

persona denunciada: la terminación anticipada de un contrato de prestación de servicios. En los demás casos, la sanción más recurrente ha sido la amonestación escrita.

En sus dos años de funcionamiento, solo en un caso se ha impuesto la máxima sanción a una

Tabla 10: Cantidad de denuncias por Macrounidad 2018 y 2019

La presente tabla muestra el número de denuncias realizadas en 2018 y 2019 en cada Macrounidad:

Macrounidad (orden alfabético)	2018	2019
Campus Patagonia	0	2
Sede Puerto Montt	4	8
Facultad de Arquitectura y Artes	1	4
Facultad de Ciencias	5	4
Facultad de Ciencias Agrarias	0	1
Facultad de Ciencias de la Ingeniería	3	4
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas	2	1
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	2	0
Facultad de Ciencias Veterinarias	4	3
Facultad de Filosofía y Humanidades	5	0
Facultad de Medicina	6	6
Vicerrectoría Académica	0	2
Vicerrectoría de Gestión Económica y Administrativa	0	2
Interunidades ¹³	4	4
Total	37	41

¹³ Denuncias que no pueden identificarse con una Macrounidad específica, sino que las personas denunciante(s) y denunciada(s) pertenecen o están adscritas a diversas Macrounidades.

Tabla 11: Denuncias proporcionales por Sede o Campus 2019

En la presente tabla se presentan los datos de denuncias correspondientes a 2019 de manera proporcional a la cantidad de personas que realizan sus labores en cada Sede o Campus.

Sede o Campus	Denuncias 2019	Universo de personas ¹⁴	% del total de denuncias ¹⁵	Denuncias por cada 1000 personas ¹⁶
Campus Patagonia	2	635	4,87	3,15
Sede Puerto Montt	8	3830	19,51	2,09
Sede Valdivia	31	16253	75,62	1,91
Total	41	20718	100	

Tabla 12: Denuncias proporcionales por Macrounidad de Sede Valdivia 2019

En la presente tabla se presentan los datos de denuncias correspondientes a 2019 de manera proporcional a la cantidad de personas que realizan sus labores en cada Macrounidad de la Sede de Valdivia.

Macrounidad Sede Valdivia	Denuncias 2019	Universo de personas ¹⁷	% del total de denuncias ¹⁸	Denuncias por cada 1000 personas ¹⁹
Arquitectura y Artes	4	1039	9,75	3,85
Ciencias	4	2086	9,75	1,91
Ciencias Agrarias	1	822	2,43	1,21
Cs. de la Ingeniería	4	2721	9,75	1,47
Cs. Econ. y Adm.	1	1382	2,43	0,72
Cs. Juríd. y Sociales	0	607	0	0
Ciencias Veterinarias	3	855	7,31	3,51
Filosofía y Human.	0	2359	0	0
Medicina	6	3507	14,63	1,71
Vice. Académica	2	892	2,43	2,24
Vice. de Gestión	2	428	2,43	4,67
Total	27 ²⁰	0	100	-

¹⁴ Se utiliza el total de personas que realizan labores en cada Macrounidad, esto es, cantidad total de estudiantes (pregrado y postgrado), personal docente y personal no docente.

¹⁵ Números aproximados al segundo decimal.

¹⁶ Números aproximados al segundo decimal.

¹⁷ Se utiliza el total de personas que realizan labores en cada Macrounidad, esto es, cantidad total de estudiantes (pregrado y postgrado), personal docente y personal.

¹⁸ Números aproximados al segundo decimal.

¹⁹ Números aproximados al segundo decimal.

²⁰ Es menor al total de denuncias debido a que hay 4 denuncias que no pueden identificarse con una Macrounidad específica, sino que la(s) persona(s) denunciante(s) y denunciada(s) pertenecen o están adscritas a diversas Macrounidades.

4./ DECISIONES Y CRITERIOS ADOPTADOS POR LA COMISIÓN

En el presente apartado se presentan algunas decisiones y criterios relevantes adoptados por la Comisión durante el año 2019²¹. Se dividen en aquellos criterios adoptados en la actividad preventiva; en el juicio y sanción; y aquellos vinculados a las conductas previstas por el Re-

glamento. El objetivo es dar cuenta, a través de la caracterización de casos particulares, cuáles son los criterios que orientan las decisiones de la Comisión a la comunidad al aplicar el Reglamento AVD.

A. Decisiones y criterios adoptados por la Comisión en la actividad preventiva



1. Criterios para inadmitir denuncias por no constituir AVD: no todo lo que nos molesta es AVD

Para la Comisión "...la comprobación de la existencia de malas relaciones personales entre dos funcionarios no es antecedente suficiente para tener por acreditada la existencia de una situación de acoso laboral o de discriminación entre los mismos. Así, existen situaciones de roces interpersonales que pueden dañar la sana convivencia en el lugar de trabajo pero que, sin embargo, no configuran acoso laboral..." (Resolución N°2-2019).

En este contexto, la Comisión ha recordado que, incluso antes de la entrada en vigor del Reglamento, la regulación institucional establecía criterios para diferenciar aquellas situaciones que constituyen malas relaciones o una mala convivencia en el lugar de trabajo de las conductas de acoso laboral. Así, la interpretación institucional histórica en esta materia, descansa en lo prescrito en el art. 67 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la Universidad Austral de Chile, el que señala que es posible distinguir el mobbing o acoso laboral de los roces propios de la dinámica laboral atendiendo a ciertos elementos indiciarios de la presencia de acoso: "i) el actuar oculto o no transparente de sus hechos y el fin propuesto; ii)

el aumento progresivo de la violencia moral; iii) la permanencia en el tiempo de prácticas de acoso laboral; iv) el daño especialmente psicológico del afectado; y v) la búsqueda del menoscabo personal, profesional, social" (Resolución N°63-2019 y N°05-2019).

En relación con la conducta de las autoridades de la Universidad, la Comisión considera que no son constitutivos de AVD los siguientes casos :

a) Primero, la decisión de una dirección de instituto de disminuir la carga docente a un académico que había firmado su adhesión al plan de retiro de la Universidad, porque se actúa dentro del ámbito de sus atribuciones, en el marco de una política universitaria, en conformidad con la decisión del órgano mandatado para ejecutar la política y con miras a aminorar los efectos negativos de una probable desvinculación del docente por su retiro de la Universidad (Resolución N°2-2019).

b) Segundo, la decisión de una dirección de escuela de no aceptar las sugerencias de una profesora respecto de la distribución de cargas docentes, porque actuando dentro de su competencia, se aducen razones presupuestarias y administrativas, junto con ajustarse a la normativa universitaria vigente (Resolución N°5-2019).

²¹ Sin perjuicio de ello, algunas decisiones presentadas en este apartado fueron adoptadas en 2020. Se presentan únicamente porque se refieren a casos iniciados en 2019 y contienen criterios relevantes para complementar aquellos presentados en este apartado.

c) Tercero, el hecho de advertir de las posibles consecuencias disciplinarias derivadas de la aplicación de los reglamentos internos de la Universidad, porque esto constituye un actuar dentro de sus facultades y ajustado a reglamentos (Resolución N°53-2019 y Resolución N°43-2019).

d) Cuarto, el solo hecho de aplicar una normativa disciplinaria a un estudiante mientras que a otros no, porque, por sí mismo, solo es una manifestación del ejercicio de las potestades entregados por los reglamentos a las autoridades de la Universidad (Resolución N°53-2019).

En relación con las conductas de los y las estudiantes, la Comisión considera que no son constitutivos de AVD.

a) Primero, cuestionar las capacidades personales y/o profesiones de un docente cuando no concurre ninguno de los elementos de las conductas AVD reguladas en el Reglamento. Si bien los comportamientos pueden afectar la convivencia universitaria y ser considerados ofensivos por el o la denunciante, no toda circunstancia indeseada está recogida por el Reglamento (Resolución N°13-2019).

b) Segundo, exhortar a las autoridades de la Universidad, a través de redes sociales, para que adopten medidas en relación con un docente cuando no concurre ninguno de los elementos de las conductas AVD reguladas en el Reglamento. Si bien la exhortación puede ser infundada y realizada en términos impropios, el comportamiento no es AVD cuando carece de una intencionalidad discriminatoria, de aquellas exigidas por el Reglamento y no presenta un carácter reiterado ni sistemático (Resolución N°42-2019).

c) Tercero, divulgar por redes sociales una fotografía de un directivo, en la cual se califica de manera negativa su gestión de las movilizaciones estudiantiles. La Comisión

no es competente para conocer eventuales daños a la honra, cuando estos no son constitutivos, a su vez, de casos de acoso, violencia y/o discriminación en conformidad con el Reglamento (Resolución N°43-2019).

Finalmente, en relación con el comportamiento de los y las docentes, la Comisión considera que no son constitutivos de AVD:

d) La discrepancia en los criterios de evaluación entre docentes y estudiantes no son de competencia de la Comisión. Especialmente, si a requerimiento del estudiante la Superintendencia de Educación dictaminó que, de los antecedentes presentados, no se podía presumir una infracción a la normativa vigente (Acta de Acuerdo de la Comisión de martes 09 de julio de 2019).



2. Criterios para adoptar líneas de acción

Cuando la situación denunciada no es constitutiva de AVD, pero pudiese afectar la sana convivencia universitaria, la Comisión podrá proponer líneas de acción dirigidas a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro (artículo 17 b). La principal línea de acción contemplada explícitamente por el Reglamento es la realización de una mediación, la cual es realizada al amparo de la Comisión AVD a través de su Secretaría Ejecutiva. En efecto, durante el 2019, se ofreció a las partes la resolución de un conflicto a través de mediación en 5 casos (de un total de 41 denuncias, esto es, 12,2% aproximadamente).

Normalmente, la Comisión sugiere líneas de acción en dos momentos distintos del proceso, pero tiene discrecionalidad para determinarlas discrecionalmente. Primero, cuando no admite una denuncia porque los hechos denunciados no constituyen una situación de AVD. Segundo, al emitir la resolución final de un caso, cuando los antecedentes de la investigación permiten a la Comisión apreciar que

existe la necesidad de poner fin o modificar ciertas situaciones para prevenir casos de AVD en el futuro, o bien, generar instancias que posibiliten mejorar la convivencia universitaria.

Las líneas de acción pueden estar dirigidas tanto a intervinientes en el procedimiento, miembros de la comunidad universitaria como a sus organismos y autoridades, a grupos de personas o a unidades o macrounidades.

Las líneas de acción dirigidas a las personas intervinientes en el procedimiento (denunciado y/o denunciante) se han caracterizado por seguir los siguientes pasos y adoptar las formas que a continuación se detalla:

a) Las mediaciones son una línea de acción muy utilizada por la Comisión, como una vía alternativa a la investigación de resolución de conflictos. Estas son realizadas mediante la intervención de la Secretaria Ejecutiva de la Comisión y se reservan para casos menos graves a condición de que las personas interesadas manifiesten interés en ellas y/o acepten la posibilidad de participar. La Secretaria Ejecutiva de la Comisión ha desarrollado un protocolo a los efectos que busca garantizar un espacio de acercamiento amable entre las personas involucradas, protegido y de mutua empatía, en el que se presentan, por parte del órgano mediador, bases de acuerdo previamente exploradas con la persona denunciante, las que pueden consistir en escuchar la posición de la otra persona, el ofrecimiento de excusas, unilaterales o bilaterales o el compromiso de modificación de conducta. La proposición de mediaciones normalmente se funda en la aparente conveniencia de facilitar el acercamiento de las partes mediante tal proceso (Resolución N°34-2019) y su cumplimiento, en caso de llegar a acuerdo, es supervisado por la Secretaría Ejecutiva y por la Comisión.

b) En casos no constitutivos de AVD, se puede adoptar estrategias dirigidas a que

las personas involucradas puedan tomar conciencia de los efectos negativos generados por su conducta y puedan reflexionar sobre sus alcances y eventualmente elegir otras formas alternativas de interacción más adecuadas para preservar la sana convivencia. Estas vías pueden ser una carta enviada a personas denunciadas, explicando y advirtiendo las orientaciones y alcances de las políticas universitarias relativas a la libertad de expresión y la protección ante AVD, e invitándolo a reflexionar sobre el uso adecuado de las redes sociales en relación con el contexto universitario (Resolución N°42-2019).

c) En un caso constitutivo de AVD, se decidió solicitar a las facilitadoras del programa “Cambiar es Avanzar: UACH igualdad y conciencia de género” que se contactaran con la persona sancionada para coordinar su participación en talleres y/o actividades de sensibilización vinculadas a la igualdad, el buen trato y la dignidad de todos/as quienes componen la comunidad universitaria (Resolución N°6-2020).

En cambio, cuando las líneas de acción han sido dirigidas a los órganos o autoridades de la Universidad ellas han consistido en:

a) Solicitar a una unidad académica: i) formular rúbricas de evaluación por anticipado; ii) que las rúbricas de evaluación sean conocidas por los y las estudiantes; y iii) informar a los y las estudiantes sus notas y evaluaciones oportunamente (Resolución N°26-2019).

b) Solicitar a una unidad académica la implementación de un curso o taller que permitiera a los profesores adquirir las herramientas para realizar una docencia respetuosa. Esta implementación se llevó a cabo por la DACIC en conjunto con la Dirección de Escuela, y fue asesorada técnicamente por la Comisión (Resolución N°28-2019).

c) Solicitar a una escuela que se revisen los protocolos de tesis, así como las exigencias o estándares de investigación de las mismas, a fin de que sean claros, transparentes y conocidos de antemano por estudiantes y profesores (Resolución N°63-2019).

d) Proponer a las autoridades de una Macrounidad mejorar la gestión de los reclamos que lleguen a su conocimiento para prevenir conflictos al interior de la comunidad universitaria (Resolución N°90-2019).



3. Criterios para derivar un caso a otra instancia universitaria

Cuando los hechos denunciados se encuentran fuera del ámbito de aplicación del Reglamento, pero pudiesen constituir una falta de acuerdo con otra normativa de la Universidad, el artículo 17 a) del Reglamento establece que la Comisión debe derivar los antecedentes a los órganos competentes, por ejemplo, la Contraloría o la Dirección Jurídica, entre otros; mientras que, a partir de la disposición transitoria y la disposición transitoria segunda, se constata que la Comisión es competente para intervenir, por regla general, en las situaciones de AVD ocurridas con posterioridad al 30 de marzo de 2018.

“Artículo 17 a) No admitir a trámite la denuncia o reclamación, cuando resulte evidente que los hechos denunciados no se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este Reglamento. Si los hechos denunciados pueden ser calificados como falta de acuerdo a otros reglamentos de la Universidad, la Comisión deberá derivar los antecedentes a la Contraloría de la Universidad para iniciar el procedimiento correspondiente”; “Disposición transitoria: El procedimiento establecido en este Reglamento será aplicable para investigar hechos constitutivos de violencia, acoso o discriminación entre integrantes de la Comunidad Universitaria, cometidos con posterioridad a la entrada en vigencia de esta normativa. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión

podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en aquellos casos calificados en que la denuncia se realice después de la entrada en vigencia de este Reglamento, aun cuando los hechos hayan acaecido antes de ese plazo” “Disposición transitoria segunda: Las disposiciones de este Reglamento comenzarán a regir 30 días después de promulgado el Decreto respectivo. En ese periodo, se realizarán acciones de difusión y socialización del procedimiento que se regula en esta normativa, así como la implementación de los elementos técnicos, materiales y personales necesarios para el funcionamiento de la Comisión establecida en el Título II”.

Así, la Comisión realizó diversas derivaciones a los organismos o autoridades universitarias competentes, sea en razón de la materia o del tiempo en que ocurrieron los hechos denunciados. Y, en consecuencia, la decisión de inadmitir a trámite bajo el Reglamento AVD no implica que los hechos denunciados no sean objeto de investigación y sanción al interior de la UACH, si así procede.

a. Criterio material

El Reglamento describe y sanciona conductas de acoso, violencia y discriminación. Tal como han sido reguladas, estas figuras exigen el despliegue de conductas específicas, algunas de las cuales están caracterizadas por la presencia de una intencionalidad o animosidad especial; mientras que, otras exigen la producción de un efecto o consecuencia en la o las víctimas. Constituyen ejemplos de lo anterior: la existencia de móviles discriminatorios referidos a ciertos grupos, la producción de afectaciones particularmente graves a la situación laboral o a los derechos específicos de la o las víctimas y la sistematicidad en su ejecución, entre otras particularidades.

No todas las conductas impropias que afectan la sana convivencia universitaria e, inclusive, no todos los delitos contemplados en

la legislación chilena quedan recogidos por el Reglamento AVD.

El deber de derivación que recae sobre la Comisión también encuentra sustento en otros cuerpos normativos, actualmente vigentes en la Universidad, los cuales establecen derechos y obligaciones a los distintos integrantes de la comunidad universitaria, junto con prever sanciones en caso de infracción a dicha normativa. La gran mayoría de esas normas han sido dictadas con anterioridad a la entrada en vigor de los Reglamentos AVD y son aplicables en la generalidad de afectaciones a la convivencia universitaria.

Entre estos otros reglamentos, se encuentra el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la Universidad Austral de Chile, promulgado por el D.R. N°390, de 07 de octubre de 2009 y modificado por el Reglamento, que entre sus normas dispone la obligación de todos los trabajadores y trabajadoras de “observar el mayor respeto y cortesía con sus superiores, compañeros de trabajo, dependientes, estudiantes, visitas y público en general, dentro de las sanas normas de las relaciones humanas, el respeto mutuo y una adecuada y armónica convivencia”; y la prohibición de “faltar al respeto de hecho o de palabra a sus jefes, subordinados, alumnos o funcionarios en general y provocar maltratos, de obra o de palabra, con o entre ellos”. Estas dos disposiciones, y otras que forman parte de la normativa vigente en la UACH, permiten sancionar a trabajadores o trabajadoras que realicen conductas reprochables —como faltas de respeto, dichos injuriosos o, inclusive, vías de hecho— que no lleguen a configurar situaciones de AVD.

A modo ejemplar, algunas denuncias derivadas por la Comisión versaron sobre una trabajadora que se negaba a cumplir con las instrucciones dadas por la jefatura y otras obligaciones de carácter laboral (Resolución N°3-2019) y, en el contexto de una discusión grupal, un trabajador grita a una colega y pateo un objeto con

vehemencia, para posteriormente retirarse cerrando la puerta de un golpe (Resolución N°22-2019). En ambos casos, los antecedentes se derivaron para que fueran investigados por Contraloría de la Universidad, por prima facie constituir incumplimiento de deberes contenidos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

También, entre estos reglamentos se encuentra el Reglamento de Derechos y Deberes de los Estudiantes, el cual en su Título IV De las faltas describe diversos comportamientos calificados de graves, menos graves y leves según el tipo de infracción en que se incurra. De modo que, cuando la persona que realizó la conducta que afecta la sana convivencia universitaria (pero que no configura una situación de AVD) sea un o una estudiante, entonces se podrá promover su aplicación.

En este sentido, la Comisión conoció de un caso en donde, una estudiante realizó una conducta inapropiada durante una clase (tomarse fotografías con un arma de fuego) y el docente se enteró con posterioridad de ello a través de una publicación de la misma estudiante en redes sociales. En principio, se trataría de un incumplimiento de deberes contenidos en el Reglamento de Derechos y Deberes de los Estudiantes, por lo que se deriva para su investigación por Dirección Jurídica (Resoluciones N°4-2019). No obstante lo anterior, realizar la derivación no es obstáculo para que, una vez iniciada una investigación por el organismo competente bajo el reglamento correspondiente, si surgen antecedentes que corroboren la existencia de hechos regidos por los reglamentos AVD, estos sean conocidos y juzgados por las Comisiones respectivas. En este caso particular, sería posible recalificar los hechos como AVD si la investigación respectiva arroja antecedentes en este sentido (Resoluciones N°10-2019).

b. Criterio temporal

También se realizan estas derivaciones cuando, pese a que los hechos denunciados puedan configurar una situación de AVD, estos se pro-

dujeron antes de la entrada en vigencia del Reglamento AVD. En tales casos, la Comisión debe derivar el asunto a Contraloría o a Dirección Jurídica para que se tramite por los procedimientos existentes con anterioridad al establecimiento de la Comisión y a la entrada en vigencia del Reglamento (30 de marzo de 2018). A menos que, los hechos ocurridos con anterioridad a la entrada en vigor del Reglamento tengan el carácter de continuos (i.e., mantenidos en el tiempo), o bien, estén relacionados con uno de AVD ocurrido durante la vigencia temporal del Reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior, aunque los hechos denunciados sean anteriores a la entrada en

vigencia del Reglamento, la Comisión podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en casos calificados.

En definitiva, la Comisión no puede atribuirse competencia para tramitar denuncias que excedan las figuras del Reglamento, porque, de hacerlo, infringiría su propio Reglamento y el resto de las normas internas, avocándose a asuntos que son de competencia de otros órganos universitarios.

B. Decisiones y criterios generales adoptados por la Comisión en la investigación, juicio y sanción del AVD

Cuando se recibe una denuncia que es competencia de la Comisión, tanto por criterios sustantivos (se trata de una situación de AVD) como temporales (los hechos denunciados ocurrieron durante la vigencia temporal del Reglamento), esta admite la denuncia, ordenando una investigación y adoptando eventualmente medidas de protección y acompañamiento en los términos del Reglamento.



1. Criterios para adoptar medidas de protección

La Comisión puede adoptar distintas medidas de protección de acuerdo con lo dispuesto en el

artículo 20 del Reglamento. Las medidas de protección no tienen un carácter automático, sino que se deciden caso a caso, tomando en consideración: la gravedad de la conducta denunciada, la necesidad de protección de la víctima, el impacto de la conducta en la relación laboral o académica, el impacto de la investigación en la relación laboral o académica, etc. Por expresa exigencia del Reglamento, estas se imponen siempre habiendo escuchado antes al denunciado o denunciada del caso.

Las medidas de protección, pese a su amplitud, se describen en términos bien definidos, de modo que, posibilitan ponderar el objetivo de la medida y al mismo tiempo entregan la flexibilidad necesaria para que quienes están llamados a implementarla tengan suficiente margen de acción para hacerla viable. Para que ello ocurra, se requiere de la mejor disposición de las partes intervinientes y su actuación de buena fe, especialmente de la persona denunciada (Resolución N°9-2019). Las medidas de protección que exigen alguna gestión se imponen siempre señalando cuál es la autoridad encargada de su implementación.

Algunos ejemplos de las medidas adoptadas por la Comisión durante el año 2019, cuyo propósito ha sido la protección de estudiantes han establecido diversos tipos de resguardos. Que se implemente un mecanismo para garantizar la objetividad de las evaluaciones del profesor denunciado respecto de la estudiante denunciante (Resolución N°9-2019). Prohibir el nombramiento del profesor denunciado como profesor de tesis de la denunciante, y cualquier otra situación que implique someter a la

denunciante a algún tipo de supervigilancia o control por parte del denunciado (Resolución N° 9-2019). Que la estudiante curse la asignatura impartida por la profesora denunciada mediante tutorías realizadas por otro profesor/a (Resolución N°32-2019). Y la suspensión de la actividad docente del profesor denunciado respecto de la asignatura en que habrían sucedido los hechos denunciados, con goce de remuneración (Resolución N°52-2019).

A su vez, cuando las medidas adoptadas por la Comisión se han dirigido a la protección de funcionarios, estas se han caracterizado por evitar las instancias de contacto entre denunciado y denunciante. Por ejemplo, que las comunicaciones entre el denunciado y la denunciada sean aquellas exclusivas derivadas de su relación laboral, así como aquellas básicas de convivencia (saludar, dar las gracias, etc.) (Resolución N°17-2019). También, la prohibición de contacto entre funcionaria denunciante y denunciado en forma directa por cualquier vía (presencial, telemática, telefónica u otra) (Resolución N°1-2020). Asimismo, el traslado del funcionario denunciado a otras dependencias de la Sede, a una oficina ubicada en un edificio distinto de aquél en que realiza sus funciones la trabajadora denunciante (Resolución N°1-2020).

Finalmente, una medida tuvo por propósito proteger a una docente. Caso en el cual se estableció la restricción total a un estudiante de acceso al campus Isla Teja de la Universidad Austral de Chile (Resolución N°16-2019).



2. La suspensión del procedimiento interno o de la adopción de la decisión final por denuncias ante organismos administrativos y/o jurisdiccionales

Los artículos 19 y 22 del Reglamento regulan la suspensión del procedimiento o de la adopción de la decisión final ante el inicio de un procedimiento penal sobre los hechos denunciados o ante la denuncia por acoso sexual o

laboral ante la Inspección del Trabajo, respectivamente. Sin perjuicio de ello, teniendo en cuenta la razón subyacente de dichas disposiciones, la Comisión ha estimado que dicha suspensión procede igualmente en caso de que se presente una denuncia ante la Superintendencia de Educación. Ello por cuanto la suspensión busca “ofrecer a la Comisión más elementos de juicio para arribar a una mejor decisión, permitiéndole tener a la vista los antecedentes obrados en otros procesos y procedimientos” (Resolución N°36-2019).



3. El desistimiento de quien denuncia pone fin al procedimiento, pudiendo ser expreso o tácito

El artículo 18 del Reglamento establece la posibilidad de desistimiento de quien denuncia, poniendo término al procedimiento. Esta disposición debe ser leída a la luz de los principios que inspiran el Reglamento, especialmente, para este caso, las letras f), h) y j) del artículo 3.

La Comisión ha sostenido que de dichas disposiciones resulta oportuno entender que el Reglamento establece dos tipos de desistimiento, uno expreso y otro tácito. Por un lado, se entiende por desistimiento expreso un acto de carácter formal en virtud del cual la persona que denuncia un hecho y/o la víctima manifiesta explícitamente su voluntad de no perseverar en el procedimiento respectivo. Y, por otro lado, se entiende por desistimiento tácito la situación en la que las personas denunciantes y/o la víctima, durante un periodo razonable, no realizan gestiones útiles en el proceso (por ejemplo, no prestan declaración) (Resolución N°74-2019).

Ambas situaciones, adicionalmente, obtienen sustento del Reglamento cuando este establece un derecho a favor de los integrantes de la comunidad universitaria para denunciar hechos que puedan constituir situaciones de AVD e impone una obligación a toda persona con cargo directivo o jefatura de denunciar

este tipo de casos, es decir, el procedimiento es, en general, de carácter voluntario e impulsado a instancia de parte.

Por tanto, si una vez iniciado el procedimiento, quien denuncia o la víctima decide renunciar al derecho establecido en su favor de manera expresa o tácita, en virtud de otras consideraciones resulta necesario aceptar o establecer la figura del desistimiento tácito. (Resolución N°74-2019).

Sin embargo, cuando los casos investigados son graves y hay motivos fundados para presumir que la entidad de los hechos AVD denunciados ha impactado negativamente en las capacidades de las personas afectadas para participar activamente en el procedimiento y/o existen intereses de protección que trascienden el ámbito estrictamente individual, la Universidad puede tener la potestad de proseguir un procedimiento con independencia del interés o desinterés mostrado por las personas involucradas (Resolución N°74-2019).



4. El valor de la encuesta de evaluación docente

La Comisión ha considerado que una encuesta de evaluación docente que califica satisfactoriamente a un docente (como “competente”) no obsta a considerar que se puede haber configurado un caso AVD y su valor dependerá de su pertinencia y de si es coherente o no con otras pruebas recogidas en el procedimiento de investigación.

Así, la Comisión ha argumentado que cuando se investiguen situaciones de acoso, violencia o discriminación “en general, el instrumento vigente para la evaluación docente de las y los docentes de la UACH no constituye un antecedente que, por sí mismo, sirva para descargar o para corroborar situaciones AVD”. Ello por cuanto las características de dicho instrumento no permiten que se “distinga con nitidez las conductas de AVD de las conductas fronterizas con estas, o de las conductas ambiguas.

Tampoco permite descartar completamente la ocurrencia de conductas de AVD, especialmente cuando algunas de estas han sido normalizadas como prácticas pedagógicas; o se producen o afectan a estudiantes individuales, en cuyo caso la experiencia personal de victimización de tales estudiantes puede no ser conocida o considerada en la nota general asignada al profesor o profesora de una asignatura” (Resolución N°1-2019).

Ahora bien, esta Comisión reconoce que este instrumento es el medio que la institución se ha dado para que los estudiantes puedan evaluar el desempeño académico de sus docentes, por lo que puede ser pertinente para aquellos casos en que se discuten ciertas prácticas docentes que han generado roces o malestares al interior de una carrera, Instituto o Facultad.

Al respecto, por un lado, esta Comisión invita a la comunidad universitaria a valorar y utilizar seriamente la encuesta de evaluación docente, privilegiando su uso para manifestar aquellas disconformidades que el estudiante puede tener respecto de las labores de los/as docentes. Por otro lado, la Comisión ve con buenos ojos la posibilidad de avanzar institucionalmente en una encuesta de evaluación docente fortalecida, que incluya otras variables que influyen en las relaciones docente-estudiantes y que pueden ser relevantes para una visión más integral de los procesos de enseñanza-aprendizaje y, en particular, arrojar información más precisa sobre la eventual ocurrencia de conductas AVD en el marco de estos procesos.



5. Valor de otros documentos normativos

En un caso sometido a la decisión de la Comisión, se argumentó la necesidad de tener en cuenta la definición y requisitos previstos por un documento elaborado por el Ministerio de Educación en relación con los protocolos de acoso sexual en la Educación Superior.

Al respecto, la Comisión sostuvo que “valora profundamente la existencia de normativas o directivas ministeriales destinadas a prevenir y sancionar conductas de acoso sexual en el ámbito de la educación”. Además, respecto de su utilización para la resolución de casos sometidos a su conocimiento, la Comisión estimó que “en ocasiones podría resultar de utilidad [...] para integrar vacíos normativos de nuestra reglamentación universitaria. Sin embargo, sostuvo que si la situación investigada está expresamente regulada en el Reglamento “[...] resulta incuestionable entregar prioridad a dicha regulación al momento de interpretar y valorar los comportamientos ocurridos dentro de nuestra comunidad universitaria” (Resolución N°33-2019).



6. De la resignificación colectiva de las experiencias individuales sobre hechos constitutivos de AVD

En un caso sometido al conocimiento de la Comisión, se resolvió que “de los dichos de las estudiantes entrevistadas, es posible inferir también que el Círculo de Mujeres actuó como un espacio de concienciación que permitió que una experiencia vivida por varias de ellas dejara de ser pensada como única, individual y aislada, y se constituyera, en cambio, en colectiva y sistemática. Esta Comisión entiende que, al poner en común experiencias individuales, es usual que estas sean resignificadas por las personas. Tal proceso no implica, por sí solo, una práctica política. Tampoco el surgimiento de una práctica política como resultado de una resignificación colectiva de hechos [...] permite suponer que la interpretación dada a los hechos por las personas afectadas es, por definición, implausible, inadecuada o irracional” (Resolución N°33-2019).



7. Las interacciones por plataformas virtuales quedan cubiertas por el Reglamento y deben interpretarse convencionalmente

En un caso sometido a su conocimiento, la

Comisión estimó que la expresión “cualquier otro carácter” contemplada en el numeral i) de la letra a del art. 4 del Reglamento, al tipificar la conducta de acoso sexual, permite admitir modalidades telemáticas de acoso sexual, esto es, realizadas por redes sociales u otros medios de comunicación digital (Resolución N°33-2019).

Al respecto, si bien la Comisión ha considerado que las interacciones por redes sociales funcionan bajo sus propias reglas y lógicas, “en ningún caso estas están completamente desconectadas de las prácticas o interacciones sociales no virtuales, ya sea porque reflejan parcialmente lógicas comunicativas presentes en estas últimas, ya sea porque las interacciones virtuales y las interacciones presenciales materiales pueden estar conectadas, sobre todo cuando los partícipes en ellas son las mismas personas y sus relaciones se desenvuelven, paralela o sucesivamente, en ambos tipos de espacios. Por tanto, no es dable entender que lo que ocurre en un espacio virtual debe ser interpretado de manera absolutamente independiente de lo que ocurre en el espacio material o presencial de comunicación” (Resolución N°33-2019). En consecuencia, la Comisión estimó que los contextos de asimetría, jerarquía, horizontalidad, cercanía amical y autoridad, entre otros, resultan infiltrados en ambos contextos comunicativos (virtuales o no virtuales).

En relación con lo anterior, la Comisión sostuvo que, incluso admitiendo que una estudiante acepte voluntariamente incluir a un profesor en una red social, o bien, que suba voluntariamente fotografías a su cuenta para que estas puedan ser vistas por sus seguidores o amigos, dadas las particularidades de la relación profesor-estudiante, “esta aceptación difícilmente implica un consentimiento sobre la búsqueda e identificación de fotografías de las estudiantes, en las cuales estuvieran de cuerpo completo y/o traje de baño” y de ella “no se sigue que no sientan algún grado de intimidación, degradación, ofensa o cosifi-

cación, cuando un profesor, de manera deliberada y reiterativa, selecciona cierto tipo de fotografías, subidas en dichas redes sociales, para mostrar su aprobación respecto de ellas a través de un “like” (Resolución N°33-2019).

A las comunicaciones entre miembros de la comunidad universitaria, con independencia del formato en el cual se presente, es posible atribuirles significado con base en “el entramado de las reglas, convenciones y prácticas constitutivas de los canales y medios de interacción social. Dicho entramado determina los casos de estabilidad o certeza en torno al significado de una comunicación, como también, los casos o situaciones de inestabilidad o indeterminación de significado”. De esta manera, cuando la comunicación se realiza a través de medios estructurados, como las redes sociales, “el significado de las interacciones está determinado por dicho entramado social y no solamente por la intención que ha tenido una persona al comunicarse con otras. Otra manera de entender la comunicación humana obviaría el hecho de que esta constituye esencialmente un proceso complejo y bidireccional de interacción” (Resolución N°33-2019).



8. La libertad de expresión

La Comisión ha estimado que la libertad de expresión comprende “la posibilidad legítima por parte de todo individuo, de formular críticas u opiniones respecto a ciertos actos o situaciones”. En relación con ello, la tolerancia a la crítica “es una condición esencial para toda organización democrática –incluidas las Universidades– en la medida que ella permite el desarrollo del pluralismo ideológico y el respeto por la diversidad”. En consecuencia, si un docente realiza un comentario o emite una opinión crítica por redes sociales, esta no puede ser interpretada por sí misma como una conducta inadecuada, ilegítima o dañosa, constitutiva de una desviación de la libertad de expresión, agresión o falta ética (Resolución N°42-2019).

En el mismo sentido, la Comisión reitera un pronunciamiento contenido en la Memoria Anual 2018, según el cual la libertad de expresión comprende la posibilidad legítima por parte de todo individuo de formular crítica a los actos y opiniones de otras personas. Desde un punto de vista colectivo, la tolerancia a la crítica es una condición esencial para toda organización democrática –incluidas las Universidades– en la medida en que ella permite el desarrollo del pluralismo ideológico y el respeto por la diversidad.

En igual sentido, en una causa iniciada en 2019 y terminada durante el 2020, la Comisión:

“...declara enfáticamente que la libertad es un derecho fundamental de que son titulares todos/as quienes integran la comunidad universitaria. Este derecho puede manifestarse en múltiples ámbitos de la vida e interacciones personales, adquiriendo diversas denominaciones (libertad personal, contractual, de trabajo, sindical, de expresión, de culto, ambulatoria, entre muchas otras). En este sentido, esta Comisión considera que la manifestación individual y colectiva de creencias, pensamientos, ideologías etc., es parte de la libertad fundante del estado democrático, bajo la forma de pluralismo, sino que es consustancial a la comunidad universitaria” (Resolución N°6-2020).

En línea con lo anterior, durante el 2019, la Comisión estimó como ejercicios legítimos de la libertad de expresión el envío de un correo masivo que contenía críticas de carácter político, en el contexto de un proceso electoral para proveer cargos de gobierno universitario (Resolución N°2-2019). Asimismo, las críticas formuladas a quien postula a un cargo de elección de pares, o bien, los cuestionamientos dirigidos a quien se encuentra en el ejercicio de su labor (Resolución N°3-2019). En ambos casos, la Comisión entendió que esta crítica no solo es esperable sino también deseable en un contexto deliberativo y democrático como

la Universidad; y, por tanto, aun cuando pueda afectar las relaciones de algunos integrantes de la comunidad universitaria, dicha crítica es legítima y no puede considerarse, por sí sola, constitutiva de una situación de acoso laboral.

Con base en dichas consideraciones, la Comisión ha estimado que “no tiene competencia para pronunciarse censurando la libertad de expresión de personas o grupos externos a la comunidad universitaria, lo que no obsta a que las personas que consideren que su honra ha sido dañada por tales conductas, puedan acceder a mecanismos judiciales externos a la Universidad para velar por sus intereses” (Resolución N°77-201).

Lo anterior, no significa que la libertad de expresión tenga un carácter absoluto y no esté sujeta a limitaciones. En efecto, “el ejercicio de dicha libertad está limitado por el necesario respeto a los derechos fundamentales de las demás personas que, en este caso, componen la comunidad universitaria y a las reglas que posibilitan la sana convivencia universitaria. En este sentido, las manifestaciones de desacuerdos o críticas –de índole política o de otro tipo– requieren sujetarse a lo establecido, además de la normativa interna de la Universidad, incluidas sus reglamentos AVD, a lo dispuesto por las leyes chilenas, la Constitución y los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos que prohíben toda clase de discriminación arbitraria” (Resolución N°6-2020).

Con todo, las restricciones a la libertad de expresión deben tener un carácter excepcional, porque no deben limitar más allá de lo estrictamente necesario el pleno ejercicio del derecho ni tampoco convertirse en un mecanismo directo o indirecto de censura previa. Así, para determinar si el ejercicio de la libertad de expresión ha conculcado o vulnerado otros derechos, se debe examinar caso a caso, con base en sus características y circunstancias, con el propósito de captar la existencia e intensidad de los elementos en que se susten-

tará dicho juicio (Memoria Anual 2018).

La Comisión ha establecido que puede considerarse un ejercicio que vulnera derechos fundamentales y que tiene abierto contenido discriminatorio la exhibición de carteles y la emisión de cánticos y dichos proferidos en una manifestación en los que se hacía referencia a “los extranjeros” con connotaciones peyorativas. En palabras de la Comisión:

“Pese a que los/as manifestantes sostienen que se trataba de una crítica a la gestión, trato o actitud de una determinada persona [...], los carteles, cánticos y dichos proferidos en este contexto apuntaban a la nacionalidad extranjera como una cuestión relevante para manifestarse en su contra o valorar su gestión [...].

No impide el carácter arbitrario de los carteles la justificación que los/las manifestantes, en general, y los denunciados/as, en particular, les atribuyeron a estos, en orden a sostener que la referencia a la nacionalidad obedecía simplemente a que la nacionalidad extranjera [de la persona en contra de quien se desarrollaba la manifestación]. La situación que los/as manifestantes supuestamente buscaban dar cuenta (esto es, un desacuerdo respecto de supuestas actitudes o prácticas [...]) nada tienen que ver con su nacionalidad, en la medida en que su calidad de “extranjera” no hace más o menos reprochable, abusivo, negativo o cuestionable su gestión, acciones, actitudes y/o dichos. En otras palabras, esta Comisión estima que no es aceptable que, si la manifestación es únicamente en contra de una persona determinada, se haga una referencia generalizada respecto de una condición o característica personal [...], siendo que su nacionalidad es completamente irrelevante (al igual que su sexo, edad, raza, etc.) para efectos de la problemática que los/as manifestantes querían supuestamente evidenciar” (Resolución N°6-2020).

En resumidas cuentas, es importante para esta Comisión hacer presente que en el caso de comunidades tan plurales como las Universidades el respeto de los derechos de quienes las integran requiere un compromiso de todos y todas sus integrantes para utilizar los medios razonables, idóneos y proporcionados para manifestar una crítica pública.



9. La libertad de cátedra y facultades de corrección de los y las docentes en el ejercicio de su docencia

En cuanto a la libertad de cátedra, típicamente incluida en la libertad de expresión, la Comisión sostuvo que las normas en materia de AVD no deben considerarse límites a dicha libertad, sino “por el contrario, una reiteración de que en el ejercicio docente se deben respetar los derechos de todas las personas que integran nuestra comunidad universitaria y en particular de los y las estudiantes” (Resolución N°40-2019).

En otra ocasión en que se alegó que la sanción impuesta a un docente vulneraba su libertad de cátedra, la Comisión sostuvo que la ley es clara al establecer los parámetros a través de los cuales se debe ejercer la docencia. La Ley N°21.091 sobre Educación Superior dispone que la educación debe sustentarse en el respeto y libertad académica, que incluye la libre expresión de opiniones, de ideas e información; así como también en la libertad de cátedra, estudio, creación e investigación para los miembros de las comunidades académicas y docentes, sin discriminación arbitraria, dentro del marco establecido por la ley, respetando el proyecto institucional y su misión (Resolución N°80-2019).

En consecuencia, la Comisión sostuvo que “la libertad de cátedra no puede ser interpretada como un derecho personal de un o una docente de autorregular completamente la situación académica, situándose al margen de las decisiones adoptadas por los órganos que tienen competencia para regular los pro-

gramas de estudio, los requisitos de las evaluaciones o las condiciones de progresión de las y los estudiantes que hagan uso de las alternativas de flexibilización de currículo, como ocurre con los programas de movilidad estudiantil o intercambio. En consecuencia, mucho menos puede entenderse la libertad de cátedra como la potestad de derogar, por un o una docente, normas internas que prohíben actos de acoso, violencia y discriminación” (Resolución N°80-2019).

Finalmente, dado que una de las relaciones en que se pueden dar situaciones de AVD en el contexto Universitario son las de docente-estudiantes, la Comisión ha aclarado que las facultades de reconvenir a un o una estudiante que tiene un o una docente, si bien son aceptables e incluso necesarias en el contexto formativo, esta reprensión “debe realizarse de manera racional, siempre respetando la dignidad de los y las estudiantes, quedando excluida, por tanto, toda práctica humillante u ofensiva. Las reconvenciones que realicen los y las docentes respetando estos límites, no constituyen infracciones a nuestros Reglamentos, aun cuando el o la estudiante involucrado puede sentirse ofendido” (Resolución N°40-2019).



10. Consideraciones probatorias en casos de AVD

La Comisión ha reflexionado sobre cómo las características de las figuras reguladas por el

Reglamento AVD influyen en el estándar probatorio que se debe tener a la vista para entenderlas como probadas. Ello quiere decir, en palabras sencillas, cuánta corroboración (en términos de pruebas aportadas al proceso) debe tener la versión de la persona denunciante para entender que efectivamente ocurrieron los hechos (y, si fuera procedente, se puedan sancionar de acuerdo con el Reglamento).

Al respecto, la Comisión ha señalado que es común que las conductas de AVD se produz-

can en contextos en los que no intervienen terceros y por tanto la única y/o principal prueba disponible suele ser el testimonio de la o las persona/s afectada/s. Además, se debe tener en cuenta que los Reglamentos contemplan sanciones para los miembros de su comunidad que son congruentes con el rol que desempeñan dentro de dicha comunidad, y bajo ningún respecto sanciones de carácter penal, todo lo que implica atender a un estándar probatorio idóneo y ajustado para las conductas de AVD (Resolución N°58-2019).

En un caso en que solo se contaba con el testimonio de la víctima sobre dichos proferidos por el denunciado en su oficina, hechos que habrían sido denunciados por la Dirección de la Escuela respectiva (y no directamente por la víctima). En tal caso, la Comisión estimó que, para dar por probados los hechos denunciados, resultaba necesario descartar o excluir la existencia de algún ánimo de obtener provecho con el procedimiento de investigación, analizar la consistencia del relato de la afectada y su coherencia con otros medios de prueba, junto con tener a la vista corroboraciones periféricas objetivas de la misma (Resolución N°66-2019).

En otro caso la Comisión resolvió en términos similares. Frente a un hecho controvertido (alegado por una parte y negado por la otra), la Comisión dio credibilidad al relato de la denunciante por razones similares: “[P]or cuanto este resulta del todo plausible al cumplir con los principios de coherencia, persistencia, verosimilitud y ausencia de ánimo ganancial, como se desprende de la prueba rendida en la investigación. En primer lugar, su relato es consistente tanto en su denuncia, como en la etapa de investigación, y es corroborado por los testimonios de distintas personas [...]. Además, este relato es coherente con la afectación emocional de la funcionaria, que persiste en el tiempo en cuanto a las circunstancias en que ocurrieron los hechos, así como los antecedentes de contexto y que diversas personas reconocieron en la prueba testimonial. Otro

elemento de coherencia se percibe en el cambio de relación existente entre ambos, en que ella le pide que no vuelva a entrar a su oficina y que sus comunicaciones se realicen exclusivamente vía correo electrónico. La fijación del cartel en su puerta, con posterioridad a los hechos, que dice “golpear antes de entrar” es clarificador en este sentido” (Resolución N°3-2020).



11. Estándar de diligencia debido para la aplicación de medidas de protección por Directores de Escuela

Al momento de dictar una medida de protección, la Comisión comunica dicha circunstancia a la autoridad o Dirección encargada de implementarla en el caso concreto, quien tiene la obligación de hacerlo de acuerdo con la normativa universitaria, particularmente los artículos 16 del Reglamento AVD Entre Estudiantes; artículo 3 letra i) del Reglamento AVD de la Comunidad Universitaria que establece la obligación genérica de evitar la revictimización; y artículo 10 letras c) y s) Reglamento de Escuelas de Pregrado. A partir de dichas obligaciones, la Comisión tuvo oportunidad de pronunciarse sobre cuál es el estándar de diligencia exigible a tales autoridades. En palabras sencillas, la pregunta es ¿qué conducta se puede exigir a una autoridad encargada de implementar medidas dictadas por la alguna de las comisiones y qué efectos produce su incumplimiento?

En un caso en que se alegó negligencia del Director de Escuela al implementar dos medidas de protección dictadas por la Comisión para la intervención en situaciones de AVD Entre Estudiantes, la Comisión estimó que “dentro de las autoridades de la UACH, los Directores de Escuela son los principales destinatarios de la obligación de ejecutar las medidas de protección en beneficio de estudiantes” de lo que se puede derivar que deben ser diligentes en su efectiva implementación, siempre y cuando hayan sido debidamente notificados de ellas, como había ocurrido en el presente caso.

Asimismo, la Comisión estimó que cualquier duda relativa a la vigencia de dichas medidas de protección debe ser resuelta por la vía de consultar a las Unidades respectivas –esto es, las Secretarías Ejecutivas correspondientes– de manera que la autoridad o Director no puede alegar desconocimiento de su vigencia para justificar la no implementación o la implementación insuficiente de tales medidas (Resolución N°60-2019).

En tal caso, la Comisión estimó que la conducta del denunciado, que consistió en dejar sin ejecución medidas de protección interpuestas en favor de estudiantes por un proceso de AVD en curso, constituyó acoso discriminatorio por cuanto su conducta “puede ser interpretada, plausiblemente, como una degradación o indiferencia ante intereses de protección de dos estudiantes, los cuales se encontraban debidamente respaldados institucionalmente a través de medidas específicas” (Resolución N°60-2019). Dicha conclusión se vio reforzada por haber participado el Director de la realización de un examen de grado –un acto académico ceremonial y formal– en dependencias universitarias situadas en el espacio respecto del cual el estudiante tenía prohibido el ingreso; así como de una clase ocurrida en el mismo Campus en que participaban tanto la estudiante denunciante como el estudiante denunciado, cuestión en contravención con lo dispuesto por la medida de protección dictada.



12. Criterios para la aplicación de agravantes y atenuantes previstas en el Reglamento

En cuanto a la agravante de existencia de una relación de subordinación, la Comisión ha estimado que esta no resulta configurada en aquellos casos en que dicha circunstancia (por ejemplo, la relación profesor-estudiante) se tiene en cuenta al momento de valorar la concurrencia de un requisito para alguna de las conductas previstas en el Reglamento (por ejemplo, la falta de consen-

timiento en el caso del acoso sexual, en Resolución N°33-2019).

En cuanto a la atenuante de colaboración sustancial con el esclarecimiento de los hechos, la Comisión ha estimado que esta no se verifica con la mera participación de la persona denunciada en el procedimiento, sino que dicha participación para poder calificarse como de colaboración sustancial requiere tener un directo efecto en la elucidación de los hechos (Resolución N°60-2019).

En cuanto a la atenuante de autodenuncia, la Comisión ha estimado que requiere confesión completa de los hechos, es decir, no solo se debe reconocer la ocurrencia de ciertos hechos, sino además admitir su interpretación como constitutivos de algunas de las figuras de AVD contempladas en el Reglamento (Resolución N°33-2019).



13. Principio de confidencialidad y deber de reserva contemplados por el Reglamento

El Reglamento prevé dos instituciones dirigidas a proteger a los intervinientes: el deber de confidencialidad y la obligación de reserva. En conformidad a la letra d) del artículo 3 del Reglamento, constituye un principio general de la Comisión la confidencialidad en el tratamiento de la información que se reciba con ocasión de denuncias por acoso, violencia o discriminación. A su vez, el artículo 12 establece una obligación de guardar reserva para los miembros de la Comisión y para quien ocupe el cargo de Secretaría Ejecutiva, respecto de los asuntos ventilados en la Comisión.

Al respecto, la Comisión ha interpretado que “el deber de confidencialidad está vinculado con el grado de publicidad que deben tener las actuaciones y decisiones de la Comisión dentro de la comunidad universitaria” y que, por otro lado, “la obligación de reserva está dirigida a las personas que conforman la Comisión o participan de sus actuaciones, decisio-

nes y sesiones” (Memoria 2018 de la Comisión y Resolución N°77-2019).

De esta manera, el deber de reserva está dirigido a las y los integrantes de la Comisión, trabajadoras y trabajadores y autoridades que intervienen en las labores de la Comisión; y no alcanza a las partes del procedimiento, quienes tienen la libertad de compartir el hecho de estar involucradas en un procedimiento, sus opiniones, así como los resultados del mismo, con quienes estimen conveniente, todo lo cual está amparado por su derecho a la libertad de expresión (Resolución N°77-2019).



14. Valoración del cumplimiento y el incumplimiento de los Reglamentos AVD

La Comisión ha realizado algunas consideraciones sobre la importancia de que sea cumplida la normativa que la propia comunidad universitaria se ha dado a sí misma, junto con explicitar dos consideraciones. Por un lado, que el seguimiento de las reglas universitarias constituye el cumplimiento de un deber y no la realización de comportamientos digno de elogio y, por otro lado, que el incumplimiento de la normativa AVD debe ser investigada y sancionada con independencia de cualquier otro caso de cumplimiento de la normativa.

Si el cumplimiento de las normas por parte de los miembros de una comunidad es la generalidad, pues solo así logran funcionar con normalidad, resultaría extraño elogiar su cumplimiento o entregar valoración adicional a partir del mismo, ya que este cumplimiento es debido y no facultativo. Especialmente para las autoridades de dicha comunidad. De ahí que “la insistencia del recurrente en su general cumplimiento de la normativa universitaria resulta una información, al menos, trivial en el sentido de que solo ha realizado lo que se esperaba de él como miembro de la comunidad universitaria y, especialmente, en relación con su rol de autoridad dentro de la misma” (Resolución 78-2019).

Solo si el cumplimiento de las normas por parte de las y los integrantes de la Universidad es la regla general es posible que esta comunidad funcione adecuadamente. El cumplimiento de las normas internas es un deber y no una opción moral que depende de la buena voluntad de cada persona. Quien cumple una norma cumple con una obligación, satisface un compromiso recíproco y su conducta no debiera considerarse excepcional y digna elogio sino el estándar mínimo de civilidad. Con mayor razón, lo anterior aplica si las personas destinatarias de esas obligaciones ejercen funciones de autoridad dentro de la Universidad (Resolución N°78-2020).

Además, dada la importancia del cumplimiento normativo para lograr el funcionamiento esperado de las instituciones, la propia regulación establece sanciones para los casos de incumplimiento expresamente estipulados, ya que así refuerza su pretensión de motivar la conducta de las personas destinatarias. Un ejemplo de esto está en los Reglamentos AVD que describen conductas y establecen sanciones para quienes incurren en ellas, en el marco de un proceso racional y justo. Por lo mismo, en conformidad con la normativa, los casos de incumplimiento deben ser investigados y sancionados con independencia de si las personas involucradas se han comportado conforme a esas normas previamente o se comprometen a hacerlo así en el futuro. Si se considerara que la conducta previa o la expectativa de una conducta posterior es relevante para descartar una investigación o sanción, se podría arribar al contra sentido de pensar que quien ha cumplido regularmente las normas previamente estaría eximido de seguir cumpliéndolas o que quien se compromete a hacerlo en el futuro por ese solo hecho ha borrado su incumplimiento pasado. De ahí que esta interpretación debe ser rechazada y pese al carácter excepcional o puntual de los incumplimientos, igualmente, siempre deben ser investigados y, si procede, sancionados (Resolución 78-2019).



15. Estándares en materia de personas en situación de discapacidad

En el último tiempo la Comisión ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre casos de discriminación arbitraria o acoso discriminatorio en contra de personas en situación de discapacidad en el ámbito universitario. A propósito de dichas denuncias, la Comisión ha desarrollado algunos estándares importantes de destacar.

En un caso, en que se denunció un móvil discriminatorio respecto de una estudiante en situación de discapacidad, la Comisión razonó sobre la base de las obligaciones legales en la materia. En efecto, la Comisión sostuvo que el artículo 2 de la Ley N°21.091 sobre Educación Superior dispone “el deber de promover la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria, agregando que el Sistema de Educación Superior promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas en situación de discapacidad. Asimismo, el inciso segundo del artículo 13 de la citada ley agrega que “el Sistema de Acceso deberá contemplar programas especiales de acceso, de carácter general, los que, de acuerdo con el principio de inclusión, deberán tener por objeto, fomentar la equidad en el ingreso de estudiantes. Sin perjuicio de lo anterior, las instituciones podrán definir sus propios programas, los que deberán ser aprobados por el comité de acceso respectivo” (Resolución N°91-2019).

En el plano de su organización, estos deberes de la Universidad son cumplidos principalmente mediante el desarrollo de programas como el PIES (Programa de Inclusión a la Educación Superior) de la Sede Puerto Montt o el programa UACH Inclusiva en la Sede Valdivia. Sin embargo, “todos y todas quienes formamos parte de la comunidad universitaria compartimos la obligación de colaborar en la implementación de estas políticas y de promover los principios

de respeto e inclusión. Como contrapartida, la persona en situación de discapacidad tiene un derecho institucional y legal a que se realicen ajustes en su favor, de manera de poder gozar de los derechos que le reconoce el ordenamiento en igualdad de condiciones respecto de las y los demás” (Resolución 91-2019).

En consecuencia, la Comisión sostuvo en relaciones con las y los docentes que, “[ellos y ellas] tienen el deber de implementar las medidas y ajustes necesarios cuando tenga conocimiento de que alguno de sus estudiantes se encuentra en una situación de discapacidad y a brindarles un trato deferente y respetuoso, acorde a las necesidades que sus estudiantes pueden presentar en los procesos académicos habituales. Es decir, aun cumpliendo con los ajustes técnicos requeridos, ante un escenario en que un estudiante evidencia una dificultad derivada de la situación de discapacidad conocida por el docente, este tiene el deber de tener esto en cuenta y facilita razonablemente las circunstancias al estudiante” (Resolución 91-2019).

La Comisión ha estimado como constitutivo de acoso discriminatorio, “el trato brindado a la estudiante, al presionarla públicamente para que diera una respuesta, exponiéndola de forma no razonable, sin consideración de la barrera que la estudiante enfrentaba en ese momento, lo que constituye una conducta que perjudicó a la estudiante, en razón de su situación de discapacidad, materializándose en un daño de carácter emocional” (Resolución N°91-2019 y Resolución N°11-2020).

También ha considerado que comentarios de reproche de un docente dirigidos al estudiante, en alusión al comportamiento y desempeño de una estudiante en situación de discapacidad, proferidos mediante un discurso destemplado y agresivo, afectan la honra de la afectada, estigmatizándola e incrementando así el perjuicio sufrido por la conducta inicial, aun cuando la aludida no se encontrara presente (Resolución N°91-2019 y Resolución N°11-2020).

C. Decisiones, criterios adoptados y ejemplos de las conductas tipificadas por el Reglamento

La aplicación del Reglamento requiere una labor interpretativa que es particularmente relevante cuando se trata de conductas que efectivamente constituyen acoso, violencia y/o discriminación. Ello por cuanto su aplicación a los hechos denunciados implica que la Comisión valore una serie de circunstancias exigidas por el Reglamento para su verificación. A continuación, se presentan decisiones ilustrativas en la materia, junto con ejemplos concretos de qué conductas se estimaron como constitutivas de acoso y discriminación arbitraria²².



1. Acoso sexual. Estándares sobre consentimiento e interpretación del significado sexual de la conducta

En términos generales, la Comisión ha resuelto que, para tener por configurada la conducta de acoso sexual en los términos del Reglamento, se requiere la concurrencia de las siguientes circunstancias: "(i) cualquier comportamiento no consentido; (ii) realizado de manera verbal, físico o de cualquier otro carácter; (iii) el cual presenta una naturaleza sexual; (iv) que tenga el propósito o produzca el efecto de intimidar, degradar, ofender, estigmatizar o cosificar a una persona; y (v) cuya realización haga uso del sexo, orientación sexual o identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad" (Resolución N°33-2019). A continuación, esta Comisión presenta algunos puntos relevantes vinculados a dichas circunstancias.

En cuanto al consentimiento, la Comisión ha estimado que los contactos previos con con-

tenido sexual o entorno sexualizante no implican que la persona que denuncia pierda su derecho a no consentir posteriormente un acto o conducta con ese contenido. En un caso en que un trabajador profirió expresiones referidas al trasero de otra trabajadora, a viva voz y frente a terceros, la Comisión estimó que las interacciones previas entre denunciante y denunciado por mensajería privada, así como la existencia de un ambiente laboral sexualizado en la Unidad respectiva, no son suficientes para acreditar la concurrencia de consentimiento de la víctima para excluir la calificación de la conducta como constitutiva de acoso sexual. En relación con el punto, la Comisión sostuvo que "la circunstancia de haber existido un tipo de intercambio con contenido sexual previamente, no implica que la trabajadora pierda su derecho a no consentir, posteriormente, un acto o conducta que tenga este contenido. De la misma manera que haber mantenido previamente relaciones sexuales con alguien, no habilitaría a una de las personas involucradas a asumir una especie de derecho indefinido a acceder sexualmente a la otra. Por la misma razón jurídicamente actualmente se entiende que es posible que se configuren delitos sexuales en el ámbito del matrimonio o respecto de una prostituta" (Resolución N° 57-2019). En consecuencia, la Comisión estima que el consentimiento sexual debe prestarse siempre, en cada caso, y en ningún caso se puede asumir o presumir de hechos o actos anteriores.

En cuanto a las modalidades en que puede configurarse el acoso sexual, la Comisión ha

²² Durante el año 2019 no hubo pronunciamientos sobre acoso laboral ni violencia, razón por la cual solo se presentan los criterios vinculados con otras conductas del Reglamento.

considerado que el Reglamento contempla, entre sus modalidades de acoso, aquellas situaciones que la literatura especializada denomina “acoso sexual ambiental”. Dicha modalidad consiste en situaciones en que el acoso sexual “produce un entorno sexualizante, degradante o humillante” y que es entendida como una figura de menor gravedad en comparación con el chantaje sexual o los requerimientos explícitos de carácter sexual (Resolución N°33-2019).

En cuanto a la naturaleza o connotación sexual, la Comisión ha destacado, en reiteradas ocasiones, la importancia de extraer el significado de una comunicación a partir de su contexto, sea que se presente o no en un contexto virtual, lo que resulta particularmente importante para determinar la naturaleza sexual de una conducta. Al respecto, la Comisión ha sostenido que “es posible atribuir significado a una comunicación con base al entramado de reglas, convenciones y prácticas constitutivas de los canales y medios de interacción social” (Resolución N°33-2019). Así, en un caso sometido a su conocimiento, la Comisión argumentó que ciertas circunstancias contextuales pueden ser relevantes para dotar una comunicación de una significación sexual y para inferir si existe o no consentimiento a los efectos, tales como “(i) una clara situación de asimetría derivada de las relaciones profesor-estudiante originada en un contexto educativo formal, como es la formación universitaria; (ii) los rasgos compartidos que presentaban las fotografías a las cuales el profesor prefería dar “like”, es decir, fotografías de cuerpo completo y en bikini [...]; y (iii) la antigüedad de algunas de las fotografías que comparten las características recién señaladas”, las cuales, en conjunción con otros elementos, llevaron a interpretar la conducta en cuestión como una no consentida y de connotación sexual (Resolución N°33-2019).

En relación con lo anterior, en el período informado en esta Memoria, la Comisión reiteró un criterio ya utilizado en 2018, relativo al móvil

de las conductas AVD. Al respecto, la Comisión resolvió que para “entender que existe un determinado móvil de AVD en una determinada interacción entre sujetos basta con que la interpretación dada por las personas afectadas sea plausible en función del contexto comunicativo en que ocurren los hechos” (Resoluciones N°44-2018 y N°33-2019).

En otra ocasión, la Comisión sostuvo que “no es posible determinar el estado mental o intención de una persona, lo que queda entregado al fuero interno, por lo que solo es posible determinar la significación o interpretación que dado el contexto puede plausiblemente darse a una cierta conducta” (Resolución N°4-2020). En este último caso, dado el uso convencional de un condón, y su entrega, por parte de un docente, puede “razonablemente interpretarse por la destinataria de la conducta y por quienes observan ese intercambio como una sugerencia sexual, más teniendo en consideración que la entrega de este preservativo lo dirige solo a dos estudiantes (las denunciantes), y no a la integridad del curso” (Resolución N°4-2020).

En cuanto a la necesidad de que se acredite un propósito o efecto intimidante, degradante, ofensivo, estigmatizante o cosificador de la conducta, la Comisión ha reiterado que para el Reglamento “la configuración de un acoso no depende exclusivamente de la intención de quien comete la conducta, tampoco enteramente de la percepción de quien es destinatario de esta, sino que esa conducta tiende a objetivarse”, lo que se confirma por la exigencia de que dicha perpetración se haga uso del sexo, la orientación sexual o la identidad de género de una persona para atentar contra su dignidad. En consecuencia, deberá atenderse a las “prácticas, reglas o convenciones objetivas, implícitamente acordadas por los miembros de la comunidad universitaria que determinan que hay ciertos usos de las categorías sexo, orientación sexual e identidad de género que transgreden las normas de respeto exigibles a las y los integrantes de ella gene-

rando una lesión objetiva de la dignidad de las personas afectadas” (Resolución N°33-2019).

Respecto de este punto, resultan relevantes las consideraciones vinculadas al hecho de que las víctimas de acoso sexual habitualmente no manifiestan su incomodidad ante comentarios o sugerencias de índole sexual. La Comisión ha estimado que:

“[e]s necesario tener en cuenta las limitaciones que tienen las personas víctimas de acoso para manifestar su desacuerdo con las situaciones en las que se ven involucradas cuando existe una relación de subordinación con el acosador, especialmente, como ocurre en este caso, si el sujeto realiza sus aproximaciones de manera gradual y sutil. Así, no se puede reprochar a las estudiantes el hecho de no haber manifestado su incomodidad o su falta de consentimiento en el tipo de relación que el profesor estaba construyendo. Esto es habitual en este tipo de casos, y es coherente con lo señalado por las estudiantes denunciadoras y por algunos testigos, en el sentido de normalizar algunas situaciones que las incomodaban, de temer estar malinterpretando las señales y de temer desagradar u ofender a una persona que es una autoridad” (Resolución N°13-2020).

A continuación, se describen algunos ejemplos de conductas que la Comisión ha considerado constitutivas de acoso sexual, durante el período informado:

a) Profesor busca, identifica y da “like”, de forma deliberada y reiterativa, a fotografías de sus estudiantes mujeres en sus redes sociales personales (Instagram), en las cuales estas aparecen de cuerpo completo y/o traje de baño para mostrar su aprobación respecto de ellas (Resolución N°33-2019). Dicha conducta fue calificada como acoso sexual ambiental.

b) Profesor dirige miradas lascivas al cuerpo y especialmente a las nalgas de una estudiante de pregrado, mientras esta se

encuentra exponiendo información a sus compañeras y compañeros en la sala de clases (Resolución N°33-2019). La conducta fue calificada como acoso sexual ambiental.

c) Trabajador grita desde su puesto de trabajo “Señorita, pero con culo de señora” para referirse a otra trabajadora que escucha desde su puesto de trabajo. Lo anterior fue considerado un comportamiento constitutivo de acoso sexual, consistente en expresiones con claro contenido sexual que resultaron humillantes y ofensivas para la víctima, y fueron proferidas sin su consentimiento, pese a que puedan haber existido comunicaciones anteriores con contenido sexual entre denunciante y denunciado, ya que de ellas no se infiere que la trabajadora pierda su derecho a no consentir, posteriormente, un acto o conducta con contenido sexual (Resolución N°57-2019).

d) Funcionario entra a la oficina de otra funcionaria sin tocar la puerta, la elogia por su maquillaje, la saluda con un abrazo por la reciente celebración del año nuevo y le da un beso en la parte superior del brazo, que se encontraba descubierto, sin su consentimiento (Resolución N°3-2020).

e) Conductas desplegadas por un docente en contra de dos estudiantes de pregrado consistentes en dichos presenciales y vía mensajería instantánea (WhatsApp) acerca de la apariencia física de las estudiantes, en forma de halagos o piropos; conversaciones personales presenciales y vía mensajería instantánea (WhatsApp) sugiriendo o invitando a una relación de carácter afectiva; invitaciones reiteradas a participar de actividades en su domicilio personal, así como a retratarlas, mostrando como ejemplos de su trabajo, numerosas fotografías de desnudos parciales y de carácter sugerente; acercamientos inapropiados y miradas fijas incómodas;

y entrega de condones a las estudiantes, a modo de regalo (Resolución N°4-2020).



2. Acoso discriminatorio

La conducta de acoso discriminatorio requiere que una conducta o práctica (i) perjudique a una persona; y (ii) que tenga un móvil

discriminatorio, esto es, que sea realizada en consideración a la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación la apariencia personal y la enfermedad o situación de discapacidad o alguna otra condición que genere desventaja incluyendo aquellas identificadas por la Ley que establece medidas contra la discriminación N°20.609 y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Con base en dicha definición contenida en el Reglamento, la Comisión ha aclarado que la conducta de acoso discriminatorio no requiere ser sistemática (Resolución N°40-2019).

La Comisión valoró el móvil discriminatorio exigido por el Reglamento en un caso en que el Director de Escuela adoptó una pauta de conducta negligente en lo relativo al cumplimiento de las medidas de protección decretadas en favor de dos estudiantes mujeres, en el marco de procedimientos de AVD entre estudiantes. En dicha ocasión, la Comisión estimó que las “decisiones de desproteger a estudiantes mujeres, denunciantes de violencia o discriminación ante los procedimientos internos de AVD, favoreciendo con ello los intereses de estudiantes varones, denunciados en los mismos procesos” de un Director de Escuela constituyen un patrón de conducta “claramente expresivo de, al menos, una relativización de los intereses de las estudiantes mujeres”, lo que es contrario a la normativa universitaria que impone obligaciones de protección en la materia. Ello permite descartar el azar o la casualidad en el actuar del denunciado y confirmar que tales

acciones provocaron un perjuicio claro en las denunciantes (sentimiento de humillación, impotencia y desvalimiento) “concurriendo plausiblemente un móvil discriminatorio, de aquellos que específicamente considera la figura de acoso discriminatorio: el sexo/género” de las víctimas (Resolución N°60-2019).

Algunos ejemplos de conductas que la Comisión consideró constitutivas de acoso discriminatorio en 2019:

a) Docente se burla del bajo tono de voz de una estudiante en su clase, refiriéndose en forma despectiva a que ella no pensaba, que no usaba su cerebro y preguntándole si era normal. Ello por cuanto el tono de voz de una persona es una característica de su forma de ser, y un rasgo de su carácter que la docente menospreció y utilizó para hostigarla (Resolución N°40-2019).

b) Director de Escuela deja sin ejecución dos medidas de protección dictadas por la Comisión AVD Entre Estudiantes, dictadas en procedimientos en curso, iniciados por denuncias de dos estudiantes mujeres en contra de dos estudiantes varones. En particular, el docente permitió y presidió un examen de grado y permitió el ingreso de estudiantes a una clase, en circunstancias que les afectaban medidas de protección vigentes que prohibían ambas actividades, las que habían sido notificadas y estaban en conocimiento del Director respectivo, encargado normativamente de su implementación (Resolución N°60-2019).

c) Docente, en conocimiento de la situación de discapacidad visual de estudiante, le solicita, de manera reiterada e insistente, que le entregue una respuesta a un ejercicio de clase frente a sus compañeros y compañeras, el que la estudiante no podía comprender debido a su situación de discapacidad. Luego, el docente realiza una serie de comentarios de reproche, alusivos a la estudiante antes referida, dirigidos al estudiantado, con una actitud

agresiva y un tenor crítico, aludiendo al tipo de profesional que sería en el futuro la estudiante, estigmatizándola públicamente (Resolución N°91-2019).



3. Acoso psicológico

La Comisión se ha pronunciado sobre la delimitación de la figura de acoso psicológico respecto de la discriminación arbitraria.

Así, la Comisión sostuvo que, con base en el Reglamento AVD (artículo 4 letra a numeral iii), la figura de acoso psicológico “requiere la reiteración de una conducta degradante unida al ánimo deliberado de destruir “las redes de comunicación de la víctima o víctimas, dañar su reputación, o perturbar el ejercicio de sus labores”. Para que exista discriminación, basta, en cambio con que se produzca un trato perjudicial derivado de una conducta de un agente, siempre y cuando esta última haya podido razonablemente prever las consecuencias de sus actos. El acoso psicológico requiere un determinado ánimo, es compatible con la reiteración de una conducta y habitualmente sus consecuencias dañosas son más severas que las que constituyen discriminación arbitraria. En consecuencia, el acoso discriminatorio es una figura agravada de discriminación” (Resolución N°67-2019).



4. Discriminación arbitraria

La Comisión ha señalado que, para que exista discriminación, basta con que se produzca un

trato perjudicial derivado de una conducta de un agente, siempre y cuando esta última haya podido razonablemente prever las consecuencias de sus actos. Por tanto, la conducta discriminatoria no requiere un especial ánimo (Resolución N°67-2019).

Respecto de las decisiones que deben adoptar las jefaturas de la Universidad, la Comisión se ha pronunciado sobre cuándo estas son constitutivas de discriminación arbitraria. Así, ha sostenido que, para garantizar que no se

incurra en situaciones de discriminación, las decisiones que han de adoptar en el ejercicio de sus funciones siempre deben estar fundadas (Memoria 2018 de la Comisión; Resolución N°63-2019). A partir de dicho criterio, la Comisión ha estimado que no constituye discriminación la posibilidad de que las jefaturas evalúen los méritos o el perfil de una persona para desempeñar una determinada función al interior de la comunidad universitaria, en particular, si una cierta formación profesional garantiza o no la idoneidad para el desempeño docente en ciertas carreras o disciplinas (Resolución N°63-2019).

Ejemplos de conductas que la Comisión ha considerado constitutivas de discriminación arbitraria:

a) Docente aplica un criterio diferente para reprobar por sistema a una estudiante respecto del resto y, al preguntar en su oficina por dicha situación, docente responde menospreciándola y humillándola (Resolución N°58-2019).

b) Docente ignora los acuerdos vigentes que protegían a la estudiante, derivados de su intercambio internacional, los que obligaban a respetar el horario especial que tenía a la hora de asignarle actividades de práctica, todo ello debido a una expectativa frustrada de la docente de que se ejecutara por la estudiante un determinado proyecto de tesis que aspiraba a dirigir, habiéndose comunicado por la estudiante su voluntad de no perseverar en esa idea, concurriendo, además, una situación de fuerza mayor (un accidente) que justificaba el cambio de planes por parte de la estudiante (Resolución 67-2019).

c) Estudiantes pegan carteles anónimos en dependencias universitarias, en horas del día y en lugares visibles, los cuales contenían imágenes y leyendas en las que se identificaba a una docente, con su nombre y/o rostro, denostándola públicamente y atribuyéndole actitudes, comportamien-

tos y acciones que ponían en cuestión su calidad como académica (Resolución N°90-2019).

d) Funcionario recrimina actuar de funcionaria subalterna por haberle desobedecido, diciéndole que él aún era el jefe y que ella le tenía que obedecer, con un fuerte tono de voz, molesto y alterado. Mismo funcionario reprende en duros términos a otras dos funcionarias de la misma Unidad

(Resolución N°6-2020).

e) Funcionarios/as confeccionan y exhiben carteles y emiten cánticos y dichos en una manifestación en espacios universitarios de libre tránsito en los que se hacía referencias peyorativas a “los extranjeros” y que fueron interpretados como xenóforos por parte sus receptores/as (Resolución N°6-2020).



Instituto de Psicología Sede Puerto Montt. Oficina en que realiza sus labores la Secretaria Ejecutiva de la Sede, Sra. Katherine Brevis. Contacto a katherine.brevis@uach.cl

5./ PROPUESTAS DE PREVENCIÓN Y NODOS CRÍTICOS

En el artículo 8 letra i) del Reglamento se establece entre las funciones de la Comisión, la de “elaborar una memoria anual de las acciones realizadas, respetando el principio de confidencialidad y proponiendo medidas de prevención en esta materia”. En este apartado la Comisión ha estimado necesario presentar diversos nodos críticos que han aparecido durante los más de dos años de trabajo continuo, así como algunas propuestas de solución con miras a reforzar los mecanismos existentes para la prevención, investigación y sanción de las conductas de AVD.

El trabajo desarrollado por la Comisión ha posibilitado conocer de manera directa a la comunidad universitaria, sus problemas de convivencia, los obstáculos que impiden una plena igualdad de sus miembros y múltiples dinámicas que dificultan un debido respeto hacia y entre sus miembros. Así, a partir de lo anterior y a través de un diagnóstico de estas situaciones, la Comisión identifica y presenta diferentes nodos críticos respecto de los cuales ella ha manifestado su preocupación en varias de sus sesiones y respecto de los cuales igualmente han sugerido líneas de acción.

A. Sobrecarga laboral de profesionales e integrantes de la Comisión

Desde la entrada en vigor de los Reglamentos AVD, las Secretarías Ejecutivas como entidad responsable de la gestión de las denuncias y consultas, han recibido una creciente demanda de atención de casos. La necesidad de orientación y acompañamiento desde diversas disciplinas que implica el análisis de cada uno de estos casos, ha significado una carga laboral que excede la capacidad de cobertura por parte de una profesional para cada comisión en cada sede o campus, más aún en regiones que no tienen profesionales con dedicación exclusiva a esta tarea. Ello indudablemente influye en la duración de los procesos. En el caso de esta Comisión, estas labores se realizan por una profesional de la Sede de Puerto Montt y una profesional de la Sede Valdivia, cada una con media jornada dedicada a las labores de la Comisión AVD de la Comunidad Universitaria. Actualmente las Secretarías son responsables de las consultas, las denuncias, las derivaciones para atención psicosocial, las derivaciones para atención jurídica, la derivación a redes externas, la coordinación con escuelas, facultades, direcciones y diversas unidades UACH, la difusión del Reglamento, el seguimiento de casos, además de coordinar la gestión de la propia Comisión, labores todas importantes, que dedican mucho tiempo y que además implican

una carga emocional en las profesionales considerando las materias que se abordan.

Por otra parte, quienes integran las Comisiones no tienen dedicación exclusiva, sino que suman a sus tareas habituales (estudiante, académico/a, funcionario/a, directivo/a, etc.) todos los deberes que implica pertenecer a este órgano, lo que incluye estar al día con los casos, leer con detenimiento actas, relatos de los implicados, evidencia, la memoria anual, informes y diversos documentos que continuamente es necesario analizar, asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias de la propia Comisión, así como a las reuniones con entidades con las que debe relacionarse, además de dar respuesta oportuna y eficaz a las urgencias que presentan los casos que se atienden. Las sesiones semanales de la Comisión duran entre 2 y 4 horas cronológicas, debiendo además revisar documentos de manera constante y atender urgencias por correo electrónico.

Esta misma situación ocurre con la labor de investigación que realiza Dirección Jurídica, ya que las investigaciones de ambas comisiones provenientes de todas las sedes y campus de la Universidad son realizadas en una jornada de 33 horas semanales. Ello se ve dificultado,

además, porque Dirección Jurídica es un órgano que cuenta con otras múltiples funciones vinculadas al quehacer jurídico propio de un plantel universitario, lo que va en perjuicio igualmente de la duración de los procesos.

Esta Comisión da cuenta de la complejidad que ello implica para la labor de la Comisión y el recambio de sus integrantes, tal y como exige

el artículo 7 del Reglamento. En efecto, de no mediar formas de reconocimiento (a la carrera académica, funcionaria y/o a la compatibilidad con las actividades lectivas estudiantiles) y/o mayor apoyo en las funciones (mayor cantidad de profesionales con dedicación exclusiva) entonces el trabajo de la Comisión podría verse irremediablemente afectado en términos de plazos, calidad de las decisiones, etc.

B. Procesos AVD, salud mental y acompañamiento psicológico oportuno y pertinente

Una de las medidas de acompañamiento de mayor pertinencia en casos de AVD es el apoyo psicológico que se puede ofrecer a las personas. Ello se debe a que, por un lado, las situaciones de AVD generan, en muchas ocasiones, necesidades vinculadas a la salud mental de quienes las sufren, las que requieren una pronta atención por un profesional. Y, por otro lado, debido a que dichas necesidades, en muchos casos, agudizan las situaciones de AVD y/o los conflictos suscitados al interior de las respectivas Macrounidades.

Lo anterior se ha visto acrecentado con la masificación del uso de las plataformas digitales en el contexto académico y laboral. Desde octubre de 2019 y durante todo el 2020, estudiantes, docentes y funcionarios/as han debido adaptarse a un cambio de modalidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como a un traslado del espacio de trabajo desde las instalaciones universitarias hacia nuestras casas. Ello ha implicado una serie de desafíos vinculados con el buen trato en entornos digitales y las estrategias vinculadas con la salud mental de la comunidad universitaria.

En dicho contexto, esta Comisión se hace parte de los esfuerzos de la UACH por visibilizar la necesidad de interacciones en entornos digitales caracterizadas por la idea de buen trato²³, de manera que, invitamos a todos/as quienes nos relacionamos permanentemente con otros/as a recordar que dichas relaciones deben basarse en el reconocimiento, respecto, valoración, diversidad, dignidad, igualdad, no discriminación, formalidad, prudencia, diálogo y empatía²⁴.

Ahora bien, en cuanto a las redes externas que permiten hacer frente a la necesidad de apoyo psicológico oportuno y pertinente, es importante dar cuenta de la necesidad de fortalecer los lazos que tiene la UACH con instituciones públicas y privadas vinculadas a la salud mental de la población, las que en muchos casos están disponibles para los/as estudiantes y trabajadores/as de la comunidad. En este sentido, a la Comisión le parece importante visibilizar que existen instituciones públicas que pueden atender ciertas necesidades de atención psicológica y/o médica en salud mental (por ejemplo atención por ACHS, sistemas AUGE-GES, o atención por derivación en CESFAM, CESAMCO o COSAM).

²³ La comunidad universitaria puede conocer más sobre la campaña de Buen Trato en Entornos Digitales por medio de la página web de la UACH o a través de sus redes sociales, incluyendo el Instagram @cambiaresavanzar.

²⁴ Manual de Buen Trato en Entornos Digitales, Universidad Austral de Chile, pp. 4 y ss., disponible en https://www.uach.cl/uach/_file/manual-btd-uach-ok-5ed6842a67ae4.pdf.

Un buen ejemplo de apoyo en redes externas es la forma en que ha tomado dicho acompañamiento en la Sede de Puerto Montt, en que una psicóloga externa, con experiencia en trabajo con perspectiva de género, realiza las atenciones que requieren los/as intervinientes en los procesos de AVD que así lo requieran.

En cuanto a las redes internas, para el caso del estudiantado, en Valdivia es el Centro de Salud Universitario quien implementa esta medida, mientras que en Puerto Montt se realiza a través de la Unidad de Salud Mental de Bienestar. De acuerdo con la experiencia de esta Comisión es recomendable el fortalecimiento del área de salud mental de dicho centro, con más profesionales en salud mental, los cuales tengan algún grado de experticia en cuestiones de género y diversidad, junto con experiencia en la atención de este tipo de casos, para así evitar procesos de revictimización y largos tiempos de espera para la obtención concreta de atención.

Para los trabajadores y trabajadoras de la Universidad, esta medida se ha implementado gracias a las gestiones realizadas en Dirección de Personal y la colaboración de Bienestar de Personal en Valdivia o de Bienestar en Puerto Montt. Aun así, queda de manifiesto atendido el número de casos y su complejidad, la necesidad de que el Centro de Salud del Personal de la Universidad cuente con más profesionales de salud mental con experticia en cuestiones de género y diversidad, junto con experiencia en reparación para atender estos casos.

El enriquecimiento de las unidades internas en el plano de los estudiantes y los trabajadores, así como la visibilización y el fortalecimiento de lazos con instituciones públicas y privadas a nivel nacional, permitirán no solo cumplir el mandato reglamentario acerca de las medidas de acompañamiento y garantizar el acceso de todos los miembros de la comunidad universitaria a esta medida, sino también y, principalmente, entregar una más amplia red asistencial a los miembros de nuestra comunidad universitaria.

C. Confidencialidad, deber de reserva, transparencia y publicidad

Al momento de establecer el Reglamento, se pensó que a través del establecimiento de un deber de confidencialidad y una obligación de reserva se lograría cautelar la intimidad de todas las personas que concurren ante la Comisión, se evitaría la revictimización y se protegerían ciertos bienes colectivos propios de la comunidad universitaria. De ahí que la publicidad de las actuaciones de la Comisión se encuentra limitada.

En conformidad a la letra d) del art. 3 del Reglamento, constituye un principio general de la Comisión, la **confidencialidad** en el tratamiento de la información que reciba con ocasión de denuncias por acoso, violencia y discrimina-

ción. A su vez, su art. 12 el Reglamento, para los miembros de la Comisión y quien integre la Secretaría Ejecutiva, establece una obligación de **guardar reserva** respecto de los asuntos ventilados en la Comisión.

En pocas palabras, por un lado, el deber de confidencialidad está vinculado con el grado de publicidad que deben tener las actuaciones y decisiones de la Comisión dentro de la comunidad universitaria y, por otro lado, la obligación de reserva está dirigida a las personas que conforman la Comisión o participan de sus actuaciones, decisiones y sesiones.

Si bien esta Comisión es consciente de que am-

bas instituciones tienen un objetivo declarado por el Reglamento, la confidencialidad y reserva son contrarias a los principios de publicidad y transparencia que gobiernan la mayoría de los procesos jurisdiccionales y administrativos en nuestro país, y en el mundo. En efecto, la publicidad de las actuaciones de los órganos que toman decisiones (sean estos judiciales o administrativos) y la transparencia en el ejercicio de sus labores es un principio fundamental que permite asegurar valores tan importantes como la legitimidad de los procesos, la imparcialidad de quienes juzgan a través del escrutinio popular y el diálogo entre las instituciones y la comunidad en que se insertan.

En pos de la transparencia, las distintas unidades que integran la Universidad deben tender a la divulgación de su información, reglas, planes, procesos y acciones. Visibilizar los procedimientos y sus requisitos, quienes concurren a ellos, la oportunidad, justificación y mérito de las decisiones que en ellos se adoptan, contribuye a que los miembros de la comunidad universitaria puedan comprender y prever los comportamientos de las unidades y, también, a promover la participación, transparencia y la rendición de cuentas.

En este sentido, la Comisión es consciente que el deber de confidencialidad y la obligación de reserva tiende a generar suspicacias, alienta versiones incompletas o distorsionadas de los procedimientos internos y tensiona la legítima expectativa de publicidad y transparencia de las actuaciones y procedimientos institucionales. En efecto, esta Comisión ha tomado conocimiento de diversas situaciones problemáticas que se han generado en la comunidad universitaria y que podrían haberse resuelto, al menos en parte, a través de mecanismos que aseguraran una mayor publicidad y transparencia de las actuaciones de la Comisión, de las razones de los procedimientos y decisiones que esta adopta la Comisión y de las orientaciones que rigen el trabajo que realizan sus Secretarías. La generación de creencias y falsas expectativas sobre los procedimientos y sus resultados, los

prejuicios sobre presuntas inclinaciones ideológicas de las y los integrantes de la Comisión que comprometerían su objetividad, y la de quienes integran sus Secretarías, el escarnio público a que pueden ser sometidas las personas que son denunciadas ante la Comisión, el desconocimiento de los criterios de aplicación de las normas del Reglamento, entre otras, son cuestiones que difícilmente pueden ser superadas sin reglas que propendan a la publicidad y transparencia de los procedimientos y de sus decisiones.

Si bien el llamado es a confiar en las instituciones de que nosotros/as mismos/as como comunidad nos hemos dotado y no prejuizar a quienes son sometidos a estos procesos, esta Comisión tiene la firme creencia de que una regla menos estricta sobre la confidencialidad y reserva podría resolver algunos de los problemas planteados, mejorando la legitimidad y los rendimientos pedagógicos y preventivos de las resoluciones de la Comisión. Una relativización de las reglas de confidencialidad y reserva, particularmente en el caso de las infracciones menos graves que contempla el reglamento, puede armonizarse con la protección de la dignidad, la honra y la intimidación de las personas involucradas en situaciones de AVD y con el imperativo de no revictimización, en una futura revisión del Reglamento..

En este sentido, invitamos a todos los integrantes de la comunidad universitaria y a sus autoridades a iniciar un proceso de reflexión sobre los alcances del principio de confidencialidad y el deber de reserva en el Reglamento AVD y la necesidad de avanzar hacia espacios universitarios más transparentes, en que la publicidad y el diálogo sean la regla general en una institución dedicada a la reflexión y al bien común como la UACH.

D. Necesidad de fortalecer los mecanismos internos de promoción, prevención y solución pacífica de conflictos

Un aspecto central de la vida universitaria es que está mediada por las distintas normativas internas que modelan y establecen las reglas de su convivencia. Así, por ejemplo, hay reglamentos que regulan los derechos y deberes de los y las estudiantes, las obligaciones laborales de los y las trabajadoras, las funciones y facultades de las distintas jefaturas, entre muchas otras cuestiones.

Asimismo, dicha normativa establece una pluralidad de instituciones dedicadas a facilitar y promover el adecuado funcionamiento de la Universidad y la interacción entre sus miembros. Entre los principales órganos de la Universidad se encuentran: la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría de Investigación, Desarrollo y Creación Artística y Contraloría Universitaria. Además, junto a ellas se encuentran cada una de las correspondientes macrounidades, como las Facultades, las Sedes o Campus de la universidad.

En este sentido, el compromiso de autoridades y directivos con la gestión del cambio es fundamental. La difusión que se haga de la normativa interna juega un rol fundamental para

prevenir situaciones de AVD, así como para derivar aquellas denuncias que lleguen a su conocimiento según lo exige el Reglamento. Asimismo, el conocimiento de dicha normativa sirve para evitar que lleguen a las Comisiones denuncias y consultas que no calzan en AVD, las cuales son numerosas y más bien dicen relación con problemas de convivencia interna que debiesen ser resueltos por diferente vía.

Esta Comisión recuerda a dichas autoridades y directivos, así como a toda la comunidad universitaria, que se encuentran a su disposición diversos talleres ofrecidos por las unidades universitarias para todos los estamentos (estudiantil, funcionario, académico y directivo) y para todas las Sedes y Campus. La información sobre los talleres de normativa AVD y de sensibilización en materia de igualdad y consciencia de género puede ser encontrada en la página web de la UACH, en particular en la sección "Prorectoría". Dichos talleres son impartidos por quienes facilitan el programa Cambiar es Avanzar: UACH, igualdad y conciencia de género (cambiaresavanzar@uach.cl) y están dirigidos no solo a una mejor comprensión de la normativa AVD, sino que fomentar una cultura



Talleres Cambiar es Avanzar a funcionarios y funcionarias de la Universidad, año 2019, realizados por Karina Miranda y Rodrigo Duarte. Contacto con la Unidad para solicitar talleres a cambiaresavanzar@uach.cl



de respeto desde una perspectiva de derechos humanos y de género y diversidad.

La invitación de esta Comisión es a explorar una mayor diversificación de instrumentos de prevención de conductas AVD y promoción de un trato respetuoso entre quienes integramos la comunidad universitaria. Ello implica tanto un compromiso con la difusión de la institucionalidad ya creada, como la necesidad de avanzar hacia formas de resolución pacífica de conflictos en las diversas Macrounidades. Esto último implica, a su vez, focalizar y fortalecer

recursos humanos dirigidos a realizar mediaciones, talleres y/o conversaciones guiadas, que permitan prevenir conductas AVD a través de una intervención oportuna, guiada y dialogada en el seno de los conflictos.

Creemos que lo anterior permitirá avanzar hacia una mejor comprensión de los fenómenos AVD y de los procesos que como institución nos hemos dotado para su abordaje, así como avanzar hacia una mayor legitimidad de la institucionalidad encargada de la prevención, investigación y sanción de tales conductas.

E. La independencia de la Comisión

En ocasiones, se ha puesto en cuestión la independencia de la Comisión, sea en su relación con los demás órganos universitarios, sea respecto de la imparcialidad y neutralidad de sus integrantes a la hora de tomar decisiones:

Respecto de lo primero, esta Comisión comparte la necesidad de que los procesos (incluyendo aquellos vinculados con la institucionalidad de AVD) sean revisados por la comunidad en que se insertan y sean sometidos a procesos de reflexión y mejora constante. Sin embargo, dichos procesos colectivos han de respetar y ponderar la necesaria independencia de los órganos como la Comisión AVD, para evitar su deslegitimación y resguardar la imparcialidad y neutralidad de sus integrantes a la hora de decidir sobre casos concretos.

Respecto de lo segundo, en ocasiones la comunidad universitaria somete a escrutinio o sospecha a los/as integrantes de la Comisión y a su imparcialidad, a la hora de decidir conforme al Reglamento (esto es, que quienes deciden lo estarían haciendo por razones ajenas a la aplicación del Reglamento, influidos/as por ideologías, presiones políticas, relaciones de afecto, cercanía o amicales con alguna parte o institución). Ello puede verse influido por la confidencialidad del proceso, que impide a la comunidad universitaria hacerse parte de los procesos y conocer los criterios y el trabajo que implica fundar cada una de las decisiones adoptadas por la Comisión.

Por dichas razones, esta Comisión estima necesario aclarar algunas cuestiones vinculadas con su independencia.

Esta Comisión goza de independencia, es decir, no tiene una vinculación jerárquica con ningún órgano, autoridad o estamento de la Universidad. En este sentido, el artículo 10 del Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comuni-

dad Universitaria, dispone que la Comisión es un órgano independiente, adscrito administrativamente a Prorrectoría. Esta independencia constituye una garantía institucional, la cual posibilita evitar las presiones externas que sus miembros pudieran sufrir al momento de conocer y decidir. Por lo tanto, entrega un contexto institucional para que puedan darse la imparcialidad y la neutralidad al momento de conocer y resolver los casos sucitados en el marco de su Reglamento.

Esta es la razón por la cual la Comisión no puede estar inserta dentro de una estructura jerárquica, lo que no es lo mismo a que carecer de controles. Al ser un órgano colegiado, se produce un control interno, de carácter horizontal. Y, desde luego, la actividad de la Comisión está regida por las normas reglamentarias y legales, estando sujeta a los controles administrativos y jurisdiccionales generales, a los que las partes pueden recurrir y, de hecho, lo hacen frecuentemente.

La independencia y las facultades que ejerce esta Comisión encuentran su fundamento en su Reglamento, así como en los Estatutos de la Corporación y en la Ley N°21.091 sobre Educación Superior. En este sentido, es pertinente recordar que los Estatutos vigente de la Universidad disponen como uno de los objetivos principales de la Institución “Transmitir el saber de la docencia de pre y postgrado y de otras actividades que conduzcan a la formación de profesionales y académicos, en un marco de respeto por los derechos fundamentales y los valores socialmente compartidos” (artículo 4, letra b)). Dicha disposición Estatutaria se encuentra en plena concordancia con los principios que rigen al Sistema de Educación Superior en nuestro país y que han sido redefinidos en la Ley N°21.091 vigente desde el 29 de mayo de 2018, específicamente con el principio de respeto y promoción de los derechos humanos que dispone: “El respeto y promoción por los derechos

humanos deberá regir siempre la actuación del Sistema y de las instituciones de educación superior en relación a todos los miembros de su comunidad, en tanto sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas”.

Ninguna de las personas que integran la Comisión AVD gozan de fuero, inviolabilidad, inmunidad o privilegio alguno, sino únicamente del mismo elenco de derechos reconocidos a cualquier miembro de la comunidad universitaria.

A mayor abundamiento, la noción de independencia de la Comisión constituye solo un aspecto del procedimiento racional y justo, ya que la investigación es realizada por otro órgano que tiene facultades para dirigir la prueba, formular

cargos, realizar propuestas no vinculantes de sanción y en diversas instancias recibir prueba respecto de hecho pertinentes, sustanciales y controvertidos. Asimismo, las resoluciones que resuelven la cuestión de fondo son motivadas y públicas para las partes, junto con ser susceptibles del recurso de reposición por parte de las personas involucradas. Es importante recordar, en relación con las partes, que estas tienen diversas instancias para acceder al procedimiento y la investigación. Así también, las sanciones establecidas en virtud de este procedimiento, al no tener un carácter penal, gozan de un mayor rango de racionalidad y justificación, pero no obstante ello tanto la estructura de la sanción como los parámetros procedimentales para su determinación en cada caso individual están expresamente establecidos en el Reglamento. Todo lo cual solo tiene por objeto cautelar los derechos de las y los intervinientes.

F. Juridificación de los procesos AVD

La posibilidad de que de los procedimientos AVD sean judicializados o sometidos a conocimiento de órganos administrativos es muy alta y así ha ocurrido en la práctica (vía recurso de protección, Inspección del Trabajo, jurisdicción laboral y penal, Superintendencia de Educación Superior, SENADIS, etc.). A ello se suma que en muchísimas ocasiones, una o ambas partes comparecen representadas por abogados/as, ya que el Reglamento AVD lo permite expresamente.

En virtud de lo anterior, la Comisión se ha insertado en un contexto de diálogo con la comunidad jurídica, de manera que, la prolijidad del procedimiento y la necesidad de resguardar el derecho al debido proceso ha sido fundamental en la implementación de los procedimientos y actuaciones del órgano instructor, de su Se-

cretaría y de la propia Comisión. Si bien ello tiene un importante aspecto positivo, también ha implicado la complejización de las actuaciones del procedimiento y del desarrollo de la investigación, junto con producir la menos favorable consecuencia de entregar a los documentos de la Comisión y Dirección Jurídica un alto grado de juridificación, lo cual, en ocasiones, hace perder la fluidez deseable en la entrega de un mensaje a las partes, en particular, y comunidad universitaria, en general. Dificultando a veces el acceso y la comprensión de decisiones y resoluciones adoptadas.

G. Extensión de los procedimientos y plazos

Los Reglamentos AVD establecen diversos plazos para algunos de sus procedimientos: las Comisiones tienen cinco días hábiles para pronunciarse respecto a la admisibilidad de una denuncia; las investigaciones no debieran exceder los veinticinco días hábiles para la Comisión AVD CU; quienes quieran presentar un recurso de reposición tienen cinco días hábiles para hacerlo a partir de la fecha en que son notificados de una resolución final; entre otras.

No obstante, en la práctica hay procesos que toman más tiempo de lo presupuestado o surgen imprevistos que implican demoras para que los plazos se pueda cumplir dentro de sus límites. Al respecto, es importante aclarar que la duración de los procesos normalmente está asociada a las importantes exigencias de fundamentación de las decisiones de cada caso, así como a la gran cantidad de solicitudes, escritos y/o observaciones que realizan las partes y que la abogada instructora y la Comisión deben valorar íntegramente antes de adoptar una decisión. En este sentido, las partes pueden (y normalmente lo hacen) comparecer representadas por un/a abogado/a que represente sus derechos, solicitar ampliaciones de plazo, presentar abundante prueba testimonial y documental, realizar observaciones al informe final de investigación, presentar reposición de las diversas resoluciones dictadas en el proceso, solicitar medidas de acompañamiento y/o protección, entre otras. Cada una de dichas solicitudes es cuidadosamente discutida y resuelta por los/as integrantes de la Comisión, redactada en forma de acta y de resolución por la correspondiente Secretaría y notificada a las partes y a las autoridades correspondientes en el menor plazo posible.

Igualmente, en varias ocasiones se solicita a la Secretaría recabar más antecedentes para mejor resolver el inicio del caso o para adoptar una decisión sobre un caso ya iniciado (por ejemplo, el estudio o informe de una temática en particular). La mayor cantidad de casos constituyen

situaciones que califican sutilmente en situaciones AVD, las que, dada su condición, requieren un cuidadoso debate y análisis para definir procedimiento. A mayor gravedad de los hechos, la fundamentación es más clara y evidente para proceder en los tiempos adecuados.

Es importante también mencionar que, una vez admitido un caso, hay un lapso de tiempo que no figura en el Reglamento y que es el que se destina a preparar el registro de toda la documentación que es necesario acompañar (ficha del caso, transcripción de las declaraciones de todas las partes, evidencia presentada, resolución, etc.) cuando se envía para solicitar la investigación a Dirección Jurídica, que además puede concretarse sólo después de haber notificado a las partes directamente involucradas, tiempo que también varía de acuerdo a la disponibilidad y voluntad de comparecencia que tienen las partes.

Las causas de las dilaciones son variadas: la cantidad de investigaciones que se están realizando al mismo tiempo, la demora en la toma de contacto de diversos testigos o en la dificultad o falta de disposición de estos a prestar testimonio, o incluso en la renuencia de las propias partes involucradas a concurrir a declarar. Es por ello que Dirección Jurídica se ha visto obligada en varios casos a solicitar aumento de plazo de investigación a la Comisión, la cual tiene la prerrogativa de ampliarlo para casos calificados. Sin perjuicio de lo anterior, existen otras circunstancias que pueden implicar una extensión de los procesos:

- i. Retraso en la admisibilidad, cuando los antecedentes allegados por la persona denunciante no son suficientes para decidir la admisión. En estos casos, la Secretaría Ejecutiva debe solicitar mayores antecedentes a los/as intervinientes y/o a otras macrounidades relevantes para el caso. Ello ocurre, por ejemplo, en los casos en que la denuncia no es presentada por la persona directamente afectada por los



Sede Puerto Montt UACH

hechos, sino por una dirección o jefatura (en cumplimiento de su obligación prevista por el artículo 16 del Reglamento) o por otra persona de la comunidad universitaria que ha presenciado o tenido noticia de los hechos. En tales casos, según el artículo 17 inciso 2, la Secretaría Ejecutiva de la Comisión debe entrevistar a la o las personas directamente afectadas por los hechos antes de la decisión de admisibilidad.

ii. Dificultad de notificación de la persona denunciada por parte de Dirección Jurídica. El Reglamento exige que esta notificación se realice personalmente, de manera que un obstáculo en este punto impide comenzar el procedimiento. El Reglamento no prevé la posibilidad de notificación electrónica de la persona denunciada, ni aún cuando las circunstancias así lo pudieran ameritar (paralizaciones o tomas de instalaciones, situaciones como el estallido social o la emergencia sanitaria). El Reglamento tampoco prevé la posibilidad de avanzar en la investigación cuando la persona denunciada voluntaria y deliberada-

mente evita ser notificada (i.e. a través de instituciones procesales como la rebeldía).

iii. Dictación de medidas para mejor resolver o solicitudes de rectificación del Informe Final, las que deberán ser realizadas por Dirección Jurídica “en el más breve plazo posible”.

iv. Reposición de alguna de las partes a las decisiones de la abogada instructora y/o de la Comisión.

v. Gran cantidad de personas denunciantes y/o denunciadas (todas prestan declaración, en ocasiones más de una vez).

vi. Gran volumen de prueba testimonial, audiovisual y documental. Dada la necesidad de valorar íntegramente la prueba, cuando las partes presentan una gran cantidad de elementos de juicio se produce una mayor carga de trabajo de la abogada instructora, los/as integrantes de la Comisión y de la Secretaría Ejecutiva. En ocasiones, las partes presentan testigos que no

conocen los hechos y no pueden aportar antecedentes sobre los mismos, pero de todas maneras esos testigos deben ser examinados, con la consiguiente demora en el tiempo de tramitación. Es importante notar que actualmente el Reglamento no prevé la existencia de un término probatorio (un espacio de tiempo dentro del plazo de investigación en que las partes aporten sus pruebas) que permita concentrar la aportación de prueba en un solo momento para luego contrastarla y valorarla; ni tampoco la posibilidad de excluir prueba sobrea-bundante, impertinente o sobre hechos no controvertidos. Ello podría permitir una mayor celeridad en el proceso probatorio, resguardando los derechos de las partes a presentar pruebas y a que sean valoradas por los órganos correspondientes.

vii. Reposición de alguna o ambas partes, sobre las resoluciones de Dirección Jurídica y/o de la Comisión. Es importante destacar que el Reglamento solo contempla la posibilidad de reponer respecto de la resolución final del caso, mas no de las otras (por ejemplo, decisiones de admisibilidad o inadmisibilidad, decisiones sobre medidas de protección, decisiones sobre ampliación de plazo de investigación, decisiones sobre medidas de resguardo, etc.), pero en la práctica, en orden a resguardar el derecho de defensa de las partes, tanto la abogada instructora como la Comisión responden fundadamente a todas las inquietudes y solicitudes de las partes.

viii. Licencia médica de alguna de las partes y/o testigos. No hay normas en el Reglamento que se pronuncien sobre estas situaciones

ix. Períodos de vacaciones. No hay normas en el Reglamento que consideren el período de receso como una causal de suspensión del procedimiento.

ix. Intervención de la Inspección del Trabajo, denuncia ante la jurisdicción ordinaria u otros órganos administrativos. Todas estas intervenciones extienden el procedimiento.

x. Ampliación de plazos a solicitud de los intervinientes. En muchas ocasiones, las partes cuentan con plazos reducidos para presentar sus observaciones y/o reposición (5 y 2 días hábiles respectivamente). Sin embargo, tanto el informe final como la resolución final son documentos extensos y complejos, que normalmente requieren varias horas de revisión para su impugnación oportuna. En este sentido, se ha tornado habitual que las partes soliciten la ampliación de los plazos para presentar observaciones y/o reponer, lo que habitualmente es acogido por la Comisión, para asegurar en mayor medida el derecho de defensa de las partes.

xi. Mediaciones o conversaciones guiadas frustradas. Las mediaciones o conversaciones guiadas realizadas por la Secretaría Ejecutiva conllevan varias horas de trabajo en acercar posiciones, proponer y redactar bases de acuerdo y levantar un acta que de fe de todo lo acordado en dicha instancia. Sin embargo, la parte que así lo estime puede optar por no seguir con el proceso de mediación, lo que eventualmente reanuda el proceso de investigación cuando los hechos son admitidos a investigación.

En este punto, la Comisión es consciente que el incumplimiento de los plazos previstos en el Reglamento puede erosionar la confianza que tiene la comunidad universitaria en su labor y es problemática respecto de las judicializaciones de sus decisiones. Sin perjuicio de ello, es importante mostrar que, en muchas ocasiones, dicho retraso se debe a la gran sobrecarga laboral de profesionales e integrantes de la Comisión (cuyas funciones en la Comisión no implican descargas de sus otras actividades en la Universidad), así como a esfuerzos permanentes por responder de manera fundada las

inquietudes de ambas partes en el proceso.

En consecuencia, la Comisión insta a las autoridades a emprender una reflexión sobre la posibilidad de ampliar los plazos previstos por el Reglamento para cierto tipo de actuaciones e

investigaciones, así como considerar la regulación de ciertos aspectos procedimentales que permanecen con una insuficiente regulación y que extienden de manera innecesaria los procesos de investigación.

H. Insuficiente regulación del proceso de investigación

Como ya se mencionó, en los casos de AVD el procedimiento prácticamente se encuentra escasamente regulado por el Reglamento, lo que impacta en la extensión de los procesos y en la seguridad que tienen las partes sobre las posibilidades de intervenir en el proceso y obtener una respuesta fundada por parte de la abogada instructora y/o de la Comisión.

Ahora bien, es importante destacar que la Comisión, durante todo su funcionamiento, se ha desempeñado privilegiando de manera importante la bilateralidad del procedimiento y el derecho de defensa de las partes. Así, por ejemplo, la Comisión ha respondido íntegramente todas y cada una de las observaciones u objeciones de las partes (pese a que no estén previstas en el Reglamento), ha valorado la totalidad de las declaraciones presentadas por las partes denunciante y denunciada (dado que el Reglamento no contempla límites, aunque la prueba sea sobreabundante o sobre hechos no controvertidos), ha acogido las solicitudes de aumento de plazo para presentar observaciones y/o reponer (pese a que el Reglamento no lo contemple), en beneficio de la idea de bilateralidad y del derecho de defensa que les asisten. Sin embargo, ello ha tenido el importante costo de ralentizar los procesos de investigación, generando un mayor desgaste de los/as profesionales intervinientes, los/as integrantes y las partes del proceso.

En sus más de dos años de funcionamiento, la Comisión ha podido identificar, en el trabajo conjunto con Dirección Jurídica, diversos nodos

críticos vinculados con la insuficiente regulación del período de investigación. A continuación, se presenta una lista a modo ejemplar, que busca dar cuenta de la necesidad de avanzar hacia una eventual modificación del Reglamento en ciertos aspectos procedimentales:

- i. El Reglamento no prevé la posibilidad de notificación electrónica de la persona denunciada (por ejemplo, a través de su correo institucional) ni aún cuando las circunstancias así lo ameriten (paralizaciones o tomas de instalaciones, situaciones como el estallido social o la emergencia sanitaria). El Reglamento tampoco prevé la posibilidad de avanzar en la investigación cuando la persona denunciada voluntaria y deliberadamente evita ser notificada (esto es, a través de instituciones procesales como la rebeldía).
- ii. El Reglamento no prevé plazos de prescripción, esto es, una determinada cantidad de años que, una vez cumplidos en inactividad de la parte denunciante, impide a un órgano (en este caso, a la Comisión) investigar y/o aplicar sanciones. Ello resulta importante toda vez que el Reglamento se encuentra vigente desde 2018.
- iii. El Reglamento no prevé la forma en que una persona puede comparecer al proceso representado por un/a abogado/a (esto es, si se requieren formalidades y, en tal caso, cuál o cuáles) o acompañado por alguna persona que represente sus intereses.



Prorectoría UACH, Valdivia. Oficina en que realiza sus labores la Secretaría Ejecutiva de la Sede, integrada por las Sras. Karina Miranda y Carla Iuspa. Contacto a secretariaavdcu@uach.cl

iv. El Reglamento no prevé la posibilidad de acumular denuncias contra una misma persona y/o por los mismos hechos, ni cuáles son los efectos de dicha acumulación.

v. El Reglamento no prevé la existencia de un término probatorio (un espacio de tiempo dentro del plazo de investigación en que las partes aporten sus pruebas) que permita concentrar la aportación de prueba en un solo momento para luego contrastarla y valorarla; ni tampoco la posibilidad de excluir prueba sobreabundante, impertinente o sobre hechos no controvertidos. Ello podría permitir una mayor celeridad en el proceso probatorio, resguardando los derechos de las partes a presentar pruebas y a que sean valoradas por los órganos correspondientes.

vi. El Reglamento no regula qué medidas de resguardo pueden adoptarse en el contexto de investigación (no contiene un

catálogo ni meramente ejemplificativo ni identifica cuáles son sus límites).

vii. El Reglamento solo contempla la posibilidad de reponer respecto de la resolución final del caso, mas no de las otras (por ejemplo, decisiones de admisibilidad o inadmisibilidad, decisiones sobre medidas de protección, decisiones sobre ampliación de plazo de investigación, decisiones sobre medidas de resguardo o diligencias de investigación, medidas para mejor resolver, etc.). Sin embargo, en la práctica, las partes objetan frecuentemente dichas resoluciones, no existiendo plazos ni regulación alguna sobre tales observaciones.

viii. El Reglamento no regula los supuestos en que, durante el procedimiento de investigación, surjan hechos nuevos que pudieran ser constitutivos de AVD y/o nuevas personas denunciadas y cómo proceder en estos casos. Relacionado con

ello, no existe norma en el Reglamento que explicita si se exigirá o no que nuevas víctimas que surjan durante el procedimiento de investigación presenten una denuncia en contra de la(s) persona(s) denunciada(s), se adhieran expresamente a la ya presentada, para que tales hechos puedan ser considerados en la resolución final, o se considere que se puede proceder de oficio por el órgano instructor o previa determinación de la Comisión.

ix. El Reglamento no regula la situación de aquellos testigos que, habiendo sido presentados por una de las partes y formando parte de la comunidad universitaria, no comparecen a prestar declaración o que, compareciendo, se nieguen a firmar sus declaraciones o dilaten su entrega, especialmente si se trata de declaraciones prestadas de manera virtual.

x. El Reglamento no establece un límite en el número de declaraciones que presta cada parte (pudiendo solicitar prestar declaración ilimitadas veces, sin que hayan surgido nuevos hechos que justifiquen tal circunstancia) ni tampoco un máximo de testigos que puede aportar cada parte (en total o por hecho denunciado). Considerando que la prueba en muchísimas ocasiones es sobreabundante o versa sobre hechos no controvertidos, este es un pun-

to interesante de analizar para disminuir la extensión de los procesos.

xi. El Reglamento no contempla causales o criterios de inhabilitación de sus integrantes y/o de la abogada instructora (ni se remite a los existentes en algún otro cuerpo normativo), lo que ha obligado a la Comisión a desarrollar, por vía de acuerdo interno, criterios de conflictos de interés que operan previa determinación de oficio.

xii. El Reglamento no prevé la posibilidad de aumentar el plazo para que las partes presenten observaciones al informe final de investigación ni el plazo de reposición, ampliación que las partes normalmente piden por la extensión y dificultad de los informes o resoluciones de la Comisión.

xiii. El Reglamento contempla que el plazo de 5 días hábiles que tiene la Comisión para “emitir su resolución definitiva” se computa desde la notificación del Informe Final de Investigación y no desde el vencimiento del plazo de las observaciones, desde que se realiza la última diligencia decretada por la vía de medidas para mejor resolver o desde que se presenta dicho informe ante la Comisión en la sesión respectiva, según el caso. Ello implica que, en ocasiones, la Comisión reciba las observaciones de las partes sobre el informe final.

I. Dificultades de renovación de los/as integrantes de la Comisión

Por expresa disposición del Reglamento, el nombramiento de los y las integrantes de las comisiones dura 3 años, pudiendo ser renovados en sus cargos. Actualmente ninguno de los integrantes ha cumplido 3 años en posesión del cargo. Todas las renovaciones que se han realizado (ilustradas en un apartado anterior de esta Memoria) han ocurrido por razones diversas al término de su período (por ejemplo,

cambios en la Prorrectoría, renuncia de un/a integrante, término del vínculo con la Universidad, etc.).

Si bien con esta norma se busca resguardar la independencia de los procedimientos y la imparcialidad en la toma de decisiones, igualmente los recambios de la totalidad de los integrantes puede influir en los procedimientos desde

dos perspectivas. En primer lugar, el cambio de integrantes pudiese modificar criterios adoptados para la resolución de casos anteriores, ya que no se encuentra regulado el impacto que tiene el “precedente” en la toma de decisiones futuras de la Comisión, lo que pudiese tener un alto impacto en su legitimidad ante la comunidad universitaria. En segundo lugar, la alta carga de trabajo que implica participar en las comisiones y los pocos incentivos existentes para motivar la participación (gran carga de trabajo, falta de impacto en carrera académica o funcionaria, impacto negativo en las labores estudiantiles, etc.) dificultan que los y las integrantes quieran renovar su participación o que

nuevos miembros de la comunidad universitaria quieran aceptar el nombramiento, lo que podría llevar a que las Comisiones no pudiesen sesionar por falta de quórum o pierdan legitimidad al no contar con integrantes de todos los estamentos.

Por lo anterior, se sugiere idear, regular y establecer mecanismos que posibiliten un adecuado recambio de los miembros de la Comisión, junto generar intereses o incentivos por parte de los miembros de la comunidad universitaria a participar en estas instancias de construcción o colaboración institucional.

J. Dificultades en el abordaje de situación de estudiantes en situación de discapacidad

Como ya se mencionó en un apartado anterior, en el último tiempo han proliferado las denuncias por AVD de estudiantes en situación de discapacidad, normalmente dirigidas a académicos/as y/o directivos de las distintas unidades. Con dicha proliferación, esta Comisión ha tomado nota de diversas dificultades a la hora de iniciar procesos y realizar investigaciones por estos hechos, algunas de las cuales deja constancia a continuación.

En primer lugar, la Comisión ha tomado nota de la heterogeneidad de abordajes entre la Sede de Valdivia y la Sede de Puerto Montt en materia de políticas y prácticas concernientes a las personas en situación de discapacidad. En efecto, en ambas sedes existen dos instancias diversas para el abordaje de la situación de estudiantes en situación de discapacidad: UACH Inclusiva (Valdivia) y Programa de Inclusión en la Educación Superior-PIES (Puerto Montt). Si bien en ambos programas existen profesionales vinculados/as al abordaje de la situación de estudiantes en situación de discapacidad, la existencia de dos programas diversos, sin coordinación entre ellos, tiene efectos en la pérdida de homogeneidad de medidas o adecuaciones

que pueden adoptarse o sugerirse a las unidades en que se desempeñan los/as estudiantes, los diferentes procesos de coordinación e implementación efectiva de dichas medidas, entre otras.

En segundo lugar, la Comisión ha tomado nota de la necesidad de contar con una mayor cantidad de profesionales con experiencia y formación en temáticas de discapacidad, de manera que el abordaje de los casos de las y los estudiantes en esta situación tenga una perspectiva técnica relevante para la creación e implementación de ajustes razonables en sus procesos de enseñanza-aprendizaje al interior de la Universidad. En relación con ello, también resulta importante avanzar en una mayor coordinación con los organismos sectoriales a nivel nacional y con las organizaciones de la sociedad civil vinculadas a la discapacidad (SENADIS, Servicios de Salud, ONGs, entre otras). Ello permitirá que quienes intervengan en los procesos de enseñanza-aprendizaje de estudiantes en situación de discapacidad tengan una mayor claridad de sus obligaciones en el marco de los ajustes curriculares razonables que sean indicados por el programa u órgano competente.

En tercer lugar, esta Comisión ha tomado nota de las dificultades que existen para que los/as estudiantes en situación de discapacidad (en particular, auditiva y/o visual) accedan a las normas reglamentarias en materia de AVD o a realizar una denuncia ante la Secretaría AVD, en igualdad de condiciones respecto de los/as demás estudiantes de la Universidad. En este sentido, se requiere avanzar hacia mecanismos de difusión de la institucionalidad más inclusivos (accesibles para todas/as), así como mejorar los canales y procedimientos de denuncia e investigación para que se adapten a las necesidades de todos/as los/as estudiantes (y eventualmente funcionarios/as y académicos/as).

En cuarto lugar, a esta Comisión le preocupa el desconocimiento por parte de la comunidad universitaria de la normativa internacional y nacional en materia de derechos humanos de las personas en situación de discapacidad. Ello se manifiesta en la falta de preocupación que existe en algunas unidades por cumplir con las indicaciones referidas a ajustes razonables para los procesos de enseñanza-aprendizaje de estudiantes en situación de discapacidad y la dificultad que ello conlleva a la hora de juzgar si han incurrido en acciones u omisiones constitutivas de discriminación o acoso discriminatorio.

En tal sentido, esta Comisión considera oportuno recordar que la UACH aprobó una Política de inclusión de personas en situación de discapacidad, en la que se comprometió a “establecer un conjunto de lineamientos que proporcionen orientaciones a toda la Comunidad Universitaria, para fortalecer y avanzar en la construcción de prácticas que promuevan la inclusión de personas en situación de discapacidad en la UACH” desde un “enfoque de derecho con igualdad de condiciones y oportunidades” (D.R. N°058/2020).

Dicha Política se encuentra inserta en un marco internacional y nacional de obligaciones vinculadas a la inclusión de las personas en situación de discapacidad y al goce efectivo de sus derechos en todo ámbito de la vida, inclu-

yendo el educativo. En efecto, la Convención de Derechos de las Personas en situación de discapacidad, suscrita por nuestro país, tiene como objetivo “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas en situación de discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente” entendiendo que la noción de persona con discapacidad “incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (artículo 1).

En dicha Convención, los Estados partes “se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas en situación de discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad” adoptando diversas obligaciones específicas al efecto (artículo 4).

Tales obligaciones internacionales son cumplidas, al menos parcialmente, por diversas normas de rango legal vigentes en nuestro país, como la Ley N°20.609 que establece medidas contra la discriminación. En este marco se insertan, además, las normas que regulan el sistema de educación y, en particular, el de educación superior chileno.

El artículo 2 de la Ley N°21.091 sobre Educación Superior dispone el deber de promover la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria, agregando que el Sistema de Educación Superior promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas en situación de discapacidad. Asimismo, el inciso segundo del artículo 13 de la citada ley agrega que “el Sistema de Acceso deberá contemplar programas especiales de acceso, de carácter general, los que, de acuerdo

con el principio de inclusión, deberán tener por objeto, fomentar la equidad en el ingreso de estudiantes. Sin perjuicio de lo anterior, las instituciones podrán definir sus propios programas, los que deberán ser aprobados por el comité de acceso respectivo”.

Sin perjuicio de la existencia de programas específicos al interior de la Universidad (PIES o UACH inclusiva), todos y todas quienes formamos parte de la comunidad universitaria compartimos la obligación de colaborar en la implementación de estas políticas y de promover los principios de respeto e inclusión. Como contrapartida, la persona en situación de disca-

pacidad tiene un derecho institucional y legal a que se realicen ajustes en su favor, de manera de poder gozar de los derechos que le reconoce el ordenamiento en igualdad de condiciones respecto de las y los demás.

En particular, los directivos y los/as docentes de la UACH tienen el deber de implementar las medidas y ajustes necesarios cuando tenga conocimiento de que alguno de sus estudiantes se encuentra en una situación de discapacidad y a brindarles un trato deferente y respetuoso, acorde a las necesidades que sus estudiantes pueden presentar en los procesos académicos habituales.



Campus Patagonia

6./ ANEXO: ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA AVD

Una de las labores de la Secretaría Ejecutiva durante el período 2019 consistió en realizar diversas actividades de difusión del Reglamento AVD. Dichas actividades se dirigen principalmente a trabajadores y trabajadoras, docentes y no docentes de las distintas unidades de la

Universidad, dado que la difusión del Reglamento AVD Entre Estudiantes se realiza desde la Unidad de Acompañamiento para casos de AVD, dependiente de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

Fecha	Actividad	Público	Unidad	Otros
11/03	Buen trato y prevención de AVD	Funcionarios/as Casino	Dirección de Servicios	
08/04	Difusión de Reglamentos	Estudiantes y docentes de Geografía	Geografía, Facultad de Ciencias	Con Francisca Corbalán
15/04	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Ciencias Navales y Marítimas, FCI	
17/04	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Diseño y Métodos Industriales, FCI	
22/04	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Informática, FCI	
29/04	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Electricidad y Electrónica, FCI	
06/05	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Obras Civiles, FCI	
13/05	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Funcionarios/as dependientes de Decanato FCI	
15/05	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Materiales y Procesos Termomecánicos, FCI	
27/05	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Ingeniería Industrial y Sistemas, FCI	

Fecha	Actividad	Público	Unidad	Otros
29/05	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Centro de Docencia en Ciencias Básicas, FCI	
11/06	Convivencia Universitaria y prevención del AVD	Funcionarios/as docentes y no docentes	Instituto de Acústica, FCI	
14/06	Difusión de Reglamentos de AVD	Estudiantes	Escuela de odontología	
03/06	Reunión de difusión y coordinación	Círculo de mujeres de Ingeniería (estudiantes)	Facultad de Ciencias de la Ingeniería	
25/06	Procedimientos de AVD en nuestra unidad	Funcionarios/as Funcionarios/as docentes y no docentes	Dirección de servicios	
12/08	Buen trato y prevención del AVD	Inducción nuevos/as docentes	Instituto de Artes visuales	
20/08	Buen trato y prevención de AVD en la UACH	Consejo de Escuela	Todas las Facultades	
27/09	Buen trato y prevención del AVD	Funcionarios/as y directivos/as	Medicina Veterinaria	
16/12	Patagonia		Campus Patagonia	Dictado por Katherine Fuentes

Esta Memoria fue confeccionada por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, integrada en el período por Sras. Consuelo Murillo, Karina Miranda, Carla Iuspa y Katherinne Brevis, así como por los y las integrantes del período Sras. Carola Otth, Maite Castro, Yanira Zúñiga, Alejandra Zolezzi, Isabel Ruiz-Esquide, Jimena Carrasco y el Sr. Sebastián Agüero San-Juan. Se agradece especialmente el importante apoyo de la pasante de la carrera de Derecho, Sra. Camila Robles

