



Universidad Austral de Chile  
*Conocimiento y Naturaleza*

# 2018 | Memoria Anual

**Comisión para la intervención en situaciones de Acoso,  
Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria**



**Secretaría ejecutiva**

Consuelo Murillo Avalos

**Integrantes de la Comisión**

Carola Otth Lagunas

Sebastián Agüero San Juan

Yanira Zúñiga Añazco

Mariela González Mimica

Katerine Fuentes Lagos

Jimena Carrasco Madariaga



# ÍNDICE

Palabras de la Presidenta de la Comisión 3

Presentación 4

## Introducción

- 1. Antecedentes 5
- 2. El acoso, la violencia y la discriminación en el Reglamento AVD 6
- 3. La Comisión: composición, funciones y órganos auxiliares 8
- 4. Procedimiento de intervención en situaciones de AVD 14

Actividad de la Comisión en cifras 19

Criterios adoptados en la actividad preventiva de la Comisión 23

- 1. Criterios para derivar un caso a otra instancia univevrsitaria 24
- 2. Criterios para adoptar líneas de acción 26
- 3. Otras normas para la sana convivencia universitaria 26
- 4. Mediación 27
- 5. Criterios para distinguir el acoso de los roces propios del trabajo 28
- 6. Prevención de AVD en vínculos con terceros 29



<b>Criterios adoptados en la actividad de investigación, juicio y sanción</b>	<b>30</b>
1. Vigencia temporal del Reglamento	31
2. Medidas de protección	31
3. Deberes de las jefaturas	32
4. La autodenuncia, la obligación de denunciar y la denuncia maliciosa	32
5. Concepto de violencia	34
6. Criterios para distinguir entre AVD y el ejercicio legítimo de la libertad de expresión	34
7. Acoso y alta exigencia académica	35
8. Continuidad y vigencia de los reglamentos anteriores	35



<b>Diagnóstico general: nodos críticos y líneas de acción</b>	<b>36</b>
1. Ansiedad e impaciencia ante los procedimientos de AVD	37
2. Consecuencias en la carrera académica	37
3. La necesidad de intervenciones con enfoque de género	38
4. La posibilidad de intervenciones con otros enfoques	38
5. Participación de los y las denunciados en la etapa de investigación	38
6. Acompañamiento psicológico	39
7. Deber de confidencialidad y obligación de reserva	39
8. Mayor difusión y conocimiento de los Reglamentos y el organigrama institucional	40
9. Denuncias y consultas atípicas, estratégicas y maliciosas	41

**Anexo: Actividades de Difusión**

**42**

**Contacto Secretarías Ejecutivas**

**43**

## PALABRAS DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN

Estimada Comunidad Universitaria, junto con saludar afectuosamente, quiero reiterar nuestro compromiso institucional con los procesos formativos que demandan la necesidad de promover el respeto a las personas, la inclusión, respeto a la diversidad y no discriminación en los diversos ámbitos educativos.

En ese sentido, desde el año 2015, la reflexión generada en los distintos estamentos al interior de nuestra institución, contribuyeron con el ambiente propicio para la construcción de una comunidad más equitativa e inclusiva. Actualmente, tenemos en funcionamiento dos comisiones que actúan frente a casos de acoso, violencia y discriminación (en adelante AVD) de estudiantes y de integrantes de la comunidad universitaria. Tenemos una política y reglamentos que regulan los procedimientos asociados a este tipo de situaciones dentro de nuestra comunidad universitaria. Cada comisión AVD está conformada por integrantes de los distintos estamentos universitarios, expertas en género, abogados y representantes de las autoridades.

Sin embargo, en este proceso de cambio cultural, cada vez van apareciendo nuevos desafíos que nos obligan a realizar gestiones para consolidar las normas y las estructuras que actúan frente a casos de AVD. Siendo esta una materia reciente, se hace necesario aunar los criterios en los protocolos y en la normativa de todas las macrounidades, estableciendo programas de formación y educación en equidad de género e

inclusión hacia todos los integrantes de nuestra comunidad, y junto con ello, su mantenimiento en todas las sedes y campus universitarios.

Las universidades juegan un rol fundamental en el crecimiento y desarrollo del país, liderando los procesos socioculturales que una sociedad más justa y equitativa requiere. Todas y todos nos debemos sentir convocados a participar en la discusión y reflexión crítica, en nuestros espacios universitarios, para avanzar hacia una mayor equidad de género, aportando con ello a la construcción de una sociedad basada en el respeto a los derechos humanos.



Carola Otth Lagunas

Prorrectora  
Presidenta de la Comisión AVD en la  
Comunidad Universitaria

# PRESENTACIÓN

El presente documento contiene la primera Memoria de actividades de la Comisión para la Intervención en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación (AVD) en la Comunidad Universitaria.

Se divide en tres secciones principales. La primera parte es introductoria y describe los elementos centrales de la normativa de AVD en la comunidad universitaria. La segunda parte se dedica a dar cuenta de la actividad de la Comisión en sus primeros ocho meses de ejercicio (2018). Esta segunda parte tiene tres subsecciones: una en que se desarrollan tablas y gráficos de la actividad de la Comisión y los casos puestos en su conocimiento, de acuerdo a criterios de relevancia; otra en que se exponen algunos de los criterios utilizados por la Comisión para resolver las diversas cuestiones respecto de las que ha debido pronunciarse haciendo uso de sus facultades preventivas; y una de criterios en el ejercicio de sus funciones de investigación, juicio y sanción. Finalmente, se incluye un apartado de diagnóstico general, en que se desarrollan los nodos críticos percibidos en el ejercicio de sus competencias, junto con las políticas de prevención recomendadas.

Se espera que este ejercicio de 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.

# Introducción

## 1. Antecedentes

Desde el año 2015, 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).

Desde entonces, se compromete a la prevención de dichas conductas, junto con la creación de una normativa que permita investigar, juzgar y sancionar situaciones de acoso, violencia y discriminación.

**2015**  
Resolución N° 505 / 2015  
Constituye **Comité Paritario de Género y Diversidad** de la Universidad Austral de Chile

**2015**  
D.R N° 076 / 2015  
**Política de prevención y sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria**

**2016**  
D.R N° 028 / 2016  
**Procedimiento para el acompañamiento, investigación y sanción de conductas de Acoso, Violencia y Discriminación entre Estudiantes** de la Universidad Austral de Chile → **Comisión EE**

**2018**  
D.R N° 07 / 2018  
Aprueba Reglamento para la intervención en casos de Acoso, Violencia y Discriminación **en la comunidad universitaria** → **Comisión CU**

La institucionalidad en materias de AVD en la UACH se puede graficar en el siguiente organigrama:



## 2. 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 para la intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria (en adelante, el Reglamento AVD o 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.

Las conductas que regula el Reglamento AVD para la Comunidad Universitaria son las siguientes:



## I) Acoso

A) **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.

B) **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.

C) **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.

D) **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.

## II) Violencia

A) **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.

B) **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 No 20.609 que establece medidas contra la discriminación y por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

## III) Discriminación arbitraria

**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”.

### 3. La Comisión: composición, funciones y órganos auxiliares

Mediante D. R N°07 de 28 de febrero de 2018 se aprueba 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 (DR 018 de 04 de abril de 2018<sup>1</sup>), se constituyó la Comisión, comenzando a actuar en las funciones que le son propias de acuerdo con el Reglamento.

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 diferentes 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 jurisprudencia 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 y derechos humanos. Finalmente, la Comisión es un **órgano independiente** porque no tiene una 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 toca conocer y resolver.



<sup>1</sup> Y el D.R. 034 de 23 de julio de 2018, que nombra a Sebastián Agüero San Juan como integrante de la Comisión AVD en la comunidad universitaria.

## I) Integrantes



### Carola Otth Lagunas

- Académica de la Facultad de Medicina y Prorectora de la Universidad Austral de Chile
- Integra la Comisión en su calidad de Prorectora, como Presidenta de la Comisión

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.



### Sebastián Agüero San Juan

- Académico de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Austral de Chile
- Integra la Comisión en la calidad de abogado/a que no dependa de Administración Central

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.



### Yanira Zúñiga Añezco

- Académica y Prodecana 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

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.

## 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
- Integra la Comisión en la calidad de trabajador/a de administración o de servicios

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

- Estudiante de la carrera de Derecho
- Integra la Comisión en la calidad de estudiante de pregrado o de postgrado

Estudia Derecho en 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.



## 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

Ha desempeñado funciones en diversas instituciones relacionadas con procesos de inclusión de personas con 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.



## II) Órganos auxiliares de la Comisión

La Comisión cuenta con órganos que la apoyan en el desarrollo de sus funciones. Algunos de ellos fueron creados conjuntamente con la Comisión —como su Secretaría Ejecutiva—, 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. 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 reglamentariamente estas proceden. La **Secretaría General de la UACH** realiza funciones de coordinación con otros órganos de la UACH para garantizar el adecuado cumplimiento de las resoluciones de la Comisión, especialmente, en el marco de su proceso de instalación y previa petición de la Prorectoría, con base en lo dispuesto en el art. 10 del Reglamento.

Por otra parte, 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.

A continuación, se detallan las funciones específicas de cada uno de estos órganos auxiliares:

## Secretaría Ejecutiva de la Comisión



### Consuelo Murillo Avalos

La Secretaría Ejecutiva organiza y coordina las funciones de la Comisión. De acuerdo con el Reglamento (art. 11), son funciones de la secretaria ejecutiva: recibir denuncias de los integrantes de la comunidad universitaria y canalizarlas a la Comisión; asesorar a la Comunidad Universitaria respecto a los procedimientos establecidos en el Reglamento, el apoyo disponible en la Universidad y la normativa vigente en el país en esta materia; velar por el cumplimiento de las gestiones solicitadas por la Comisión; notificar las Resoluciones de la Comisión; entre otras.

Consuelo Murillo Avalos es la Secretaria Ejecutiva de la Comisión, es abogada, Doctora en Derecho y docente de Criminología y Política Criminal en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UACH.

## Dirección Jurídica



### Natalia Salazar Alvarado

Dirección Jurídica está encargada de realizar las investigaciones que solicita la Comisión (art. 15). En la realización de esta actividad, de acuerdo con el Reglamento, entre sus funciones se encuentra realizar las diversas diligencias investigativas, pudiendo citar a todas las personas pertinentes de la comunidad universitaria para declarar respecto de los hechos investigados, adoptar medidas de resguardo de la investigación, y elaborar un Informe final en que se relaten los hechos investigados, la prueba rendida y su valoración, las circunstancias atenuantes o agravantes y la recomendación de absolución o de aplicación de una medida disciplinaria en caso que corresponda.

Natalia Salazar Alvarado es la abogada de Dirección Jurídica que realiza normalmente la función de instructora en los procedimientos de AVD. 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.

## Secretaría General de la Universidad



### María Asunción de la Barra Suma de Villa

Desde la constitución de la Comisión, con base en lo dispuesto en el art. 10 del Reglamento, y mediante dos resoluciones refrendadas por la Presidenta de la Comisión<sup>2</sup>, 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 la Secretaria General de la UACH desde el año 2014, anteriormente se desempeñó como asesora de Dirección Jurídica desde 2010. Además, es docente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad.

<sup>2</sup>Resolución de la Prorectora que Nombra a María Asunción de la Barra invitada permanente a la Comisión AVD, de 03 de julio de 2018, y Resolución de la Prorectora que Renueva nombramiento de 27 de febrero de 2019.

## II) 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 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. La Comisión también puede encomendar a sus integrantes —y así ha ocurrido en este período— la realización de acciones específicas de prevención, como la participación en procedimientos de mediación o talleres y el apoyo en el diseño de manuales de buenas

el Reglamento. Así, la Comisión está obligada a solicitar 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) o de la Inspección del Trabajo (art. 22 del Reglamento), la Comisión debe suspender el procedimiento<sup>3</sup>. Además, 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).

**La Comisión no puede dejar de instruir una investigación aun cuando el hecho denunciado produzca una situación de tensión al interior de una determinada unidad, afecte la reputación de una persona o, eventualmente, solo conste inicialmente del relato de quien formula la denuncia.**

De la misma manera, la Comisión está obligada a pronunciarse sobre las medidas de protección 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 denunciadas y de las personas denunciadas; sin poder considerar otras cuestiones anexas, como las dificultades organizativas que su aplicación conlleva.

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

**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.**

prácticas para mejorar la convivencia al interior de las unidades.

En contraste, las funciones de la Comisión relativas a la investigación y a la aplicación de sanciones están delimitadas y reguladas estrictamente por

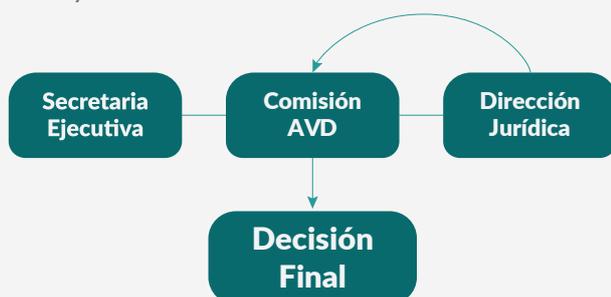
el Reglamento (art. 35) y ajustarse a la gravedad de los hechos acreditados.

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

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 denunciadas, 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).

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.



### I) 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 diferentes cursos de acción.

**1. 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 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 situaciones:

**a. No se trata de un caso AVD ni constituye infracción de ningún reglamento interno:** el asunto será declarado inadmisibile, 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 (Resolución N°13-2019).

**b. No se trata de un caso AVD, pero los hechos configuran una infracción a otro de los reglamentos de la UACH** (v.gr., Reglamento de derechos y deberes de los estudiante, Reglamento 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 y, eventualmente, podrá sugerir líneas de acción a esos órganos, de acuerdo con el art 17 del Reglamento. Así, la Comisión ha considerado que hechos constitutivos de faltas de respeto o vías de hecho, entre estudiantes y profesores, así como entre

<sup>3</sup> Esta Regla se ha entendido aplicable también ante la interposición de un Recurso de Protección (Resolución N°58-2018, de 04 de diciembre).

trabajadores entre sí, están regulados en los Reglamentos de Derechos y Deberes de los estudiantes, o en el Reglamento 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.

**c. No se trata de un caso AVD, pero puede configurar una afectación a la sana convivencia.** Este supuesto está previsto en el art. 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 el buen funcionamiento de una unidad. 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.

2. **En principio, los hechos denunciados configuran casos AVD:** En este caso existen cuatro posibilidades

**a. 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).

**b. 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 personas involucradas estén de acuerdo en ello. Esta hipótesis es excepcional y la Comisión la ha

aplicado particularmente en casos en los que las personas denunciadas manifiestan su preferencia por este mecanismo.

**c. Si los hechos denunciados revisten caracteres de gravedad,** 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 protección**, si han sido solicitadas por la persona denunciante.

**d. Si los hechos denunciados han sido puestos en conocimiento de los tribunales de justicia (o de la Inspección del Trabajo),** la Comisión o, en su caso, la Dirección Jurídica, deben abstenerse de tramitar el asunto hasta que los tribunales no se pronuncien en definitiva sobre la denuncia. No obstante, en este último caso, la Comisión puede decretar medidas de acompañamiento o mantener las medidas de protección ya adoptadas.

## II) 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 y realiza un informe final 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 a dicho informe, 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 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. 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. La Comisión es, en cualquier caso, completamente libre para adoptar una decisión diversa a la sugerida por Dirección Jurídica.

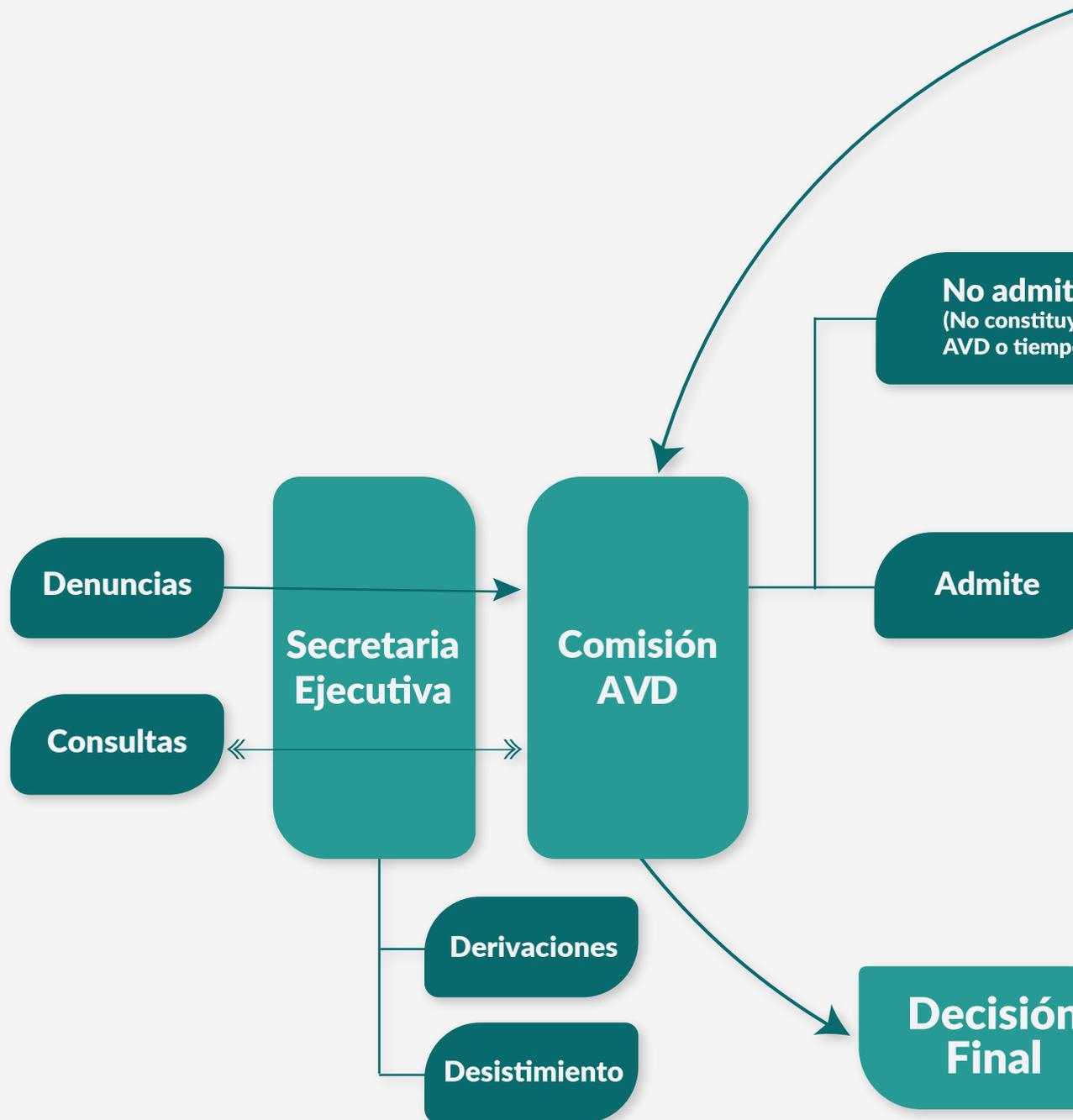
### III) Decisión final y/o sanción

De acuerdo con el Reglamento (art. 32 del Reglamento), la Comisión debe adoptar una decisión fundada. Para ello las y los integrantes de la Comisión estudian los antecedentes recopilados por la Dirección Jurídica en el marco de la investigación y deliberan colectivamente, después de presentado el Informe de la Dirección Jurídica. 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 intervinientes en la investigación, valorar de manera individual y conjunta las pruebas aportadas, para así arribar a fundadas decisiones consensuadas.

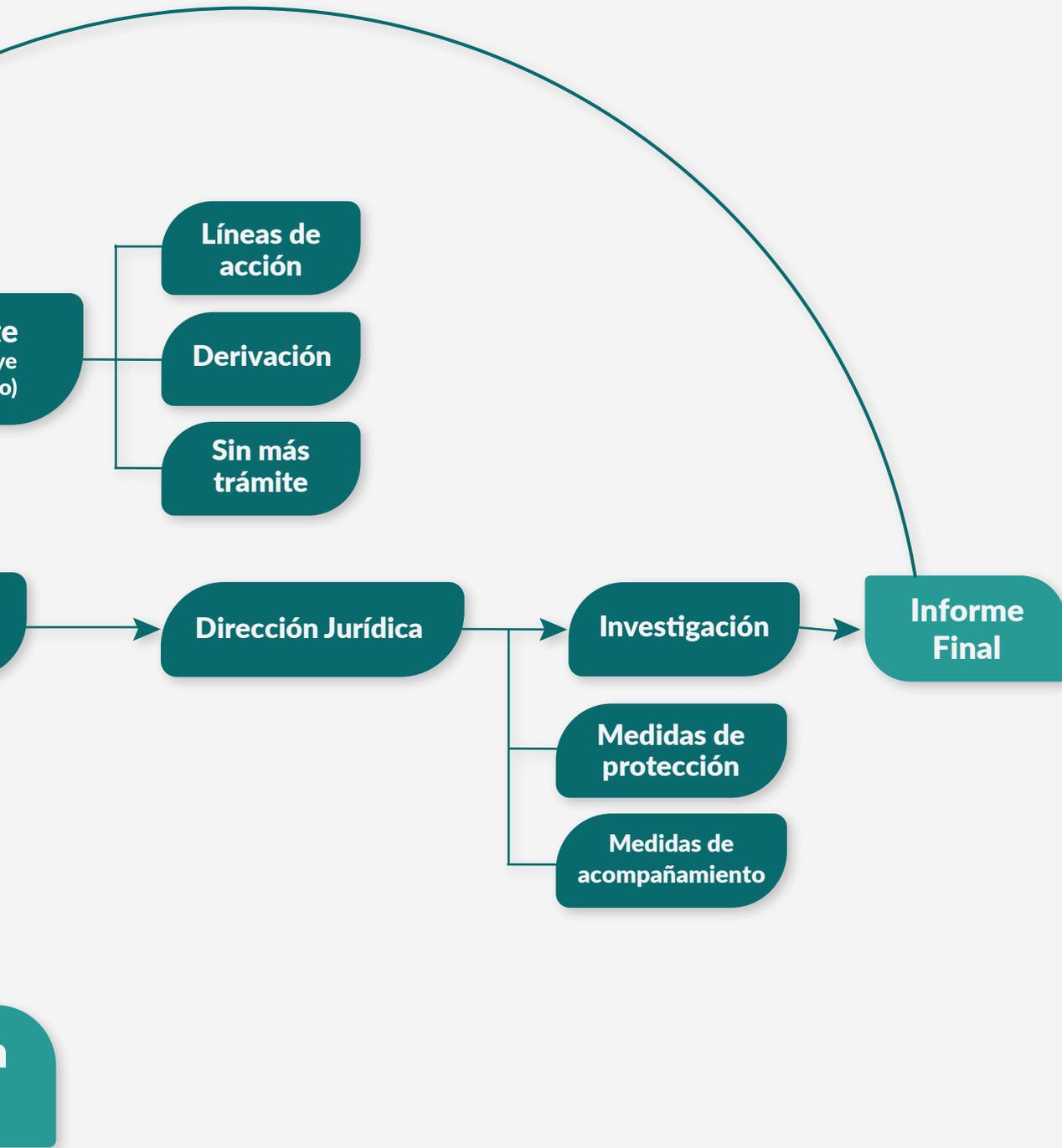
**Aunque el Reglamento permite que las decisiones se adopten por mayoría de las y los integrantes, con cuórum diferenciados en función del tipo de sanción a aplicar, cuando esta procede (art. 9). Durante el período que da cuenta esta memoria, la Comisión ha adoptado con el voto conforme de cada uno/a de sus integrantes, es decir, por unanimidad todas sus decisiones de procedimiento (es decir, admisibilidad, medidas de acompañamiento y de protección, y realización de diligencias específicas) y todas las resoluciones de fondo, en las que se pronuncia sobre la posibilidad o no de aplicar una sanción.**



# Flujograma detallado de procedimiento



# Etapas de intervención





# Actividad de la Comisión en cifras



La Comisión sesiona semanalmente para conocer y resolver los asuntos para los cuales es requerida por las y los integrantes de la comunidad universitaria. La Secretaria Ejecutiva recopila la información entregada por los y las denunciantes o consultantes en una ficha y, en forma íntegra, la presenta a la Comisión para su análisis.

Durante el año 2018, la Comisión sesionó en 21 ocasiones y dictó 62 resoluciones pronunciándose sobre la admisibilidad de denuncias, decretando 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 continuación, se presentan diversas tablas y gráficos en que se ilustra el trabajo y las decisiones de la Comisión de acuerdo con los criterios de relevancia. Es importante destacar que los gráficos que se muestran a continuación corresponden a los números de casos, con independencia del tamaño del grupo señalado en cada una de las variables. Los datos expuestos corresponden a la actividad de la Comisión durante el año 2018, desde su conformación en mayo.

### Actividad de la comisión

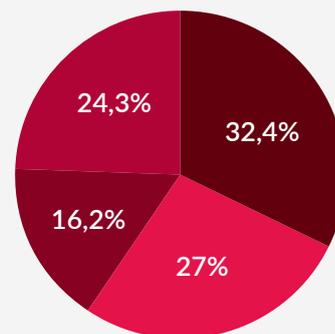
Sesiones	21
Resoluciones	62
Consultas totales a la secretaria ejecutiva (incluye denuncias)	74
Denuncias a la Comisión (art. 16)	37

La siguiente tabla representa los criterios de derivación desarrollados en el apartado II.B1

### Casos Derivados

Por criterio temporal	5
Por criterio material	1
Total	6

### Decisiones respecto de las 37 denuncias por AVD



Casos admitidos (art. 17 c)	12 (32,4%)
Casos no admitidos en que se propone línea de acción (art. 17 b)	10 (27%)
Casos no admitidos y derivados a otro organismo competente (art. 17 a)	6 (16,2%)
Casos no admitidos sin gestión adicional (art. 17)	9 (24,3%)

\* Hubo dos casos que fueron admitidos, en los que además se sugirió una línea de acción



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.

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

### Medidas de acompañamiento y protección

Medidas de protección (art. 20)	8
Medidas de acompañamiento (art. 21)	6

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.

Hasta la fecha informada, la Comisión no ha recibido denuncias referidas a diversidad sexual ni a personas en situación de discapacidad.

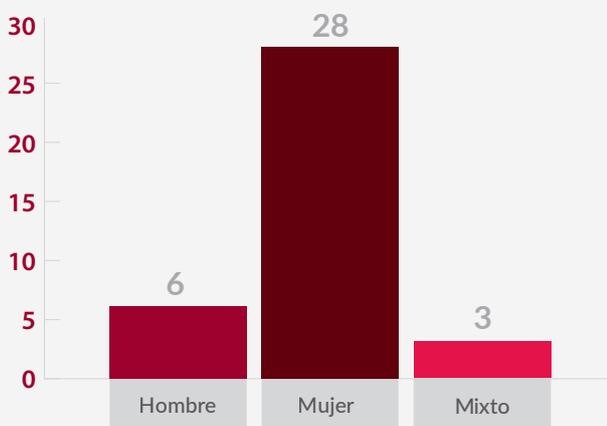
Perfil del o la denunciante: estamento



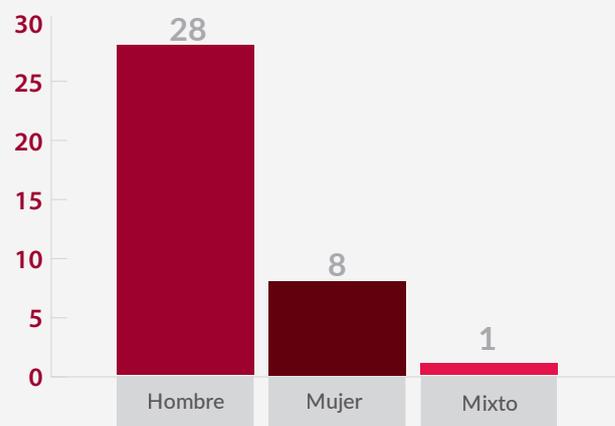
Perfil del denunciado o la denunciada: estamento



Perfil del o la denunciante: sexo



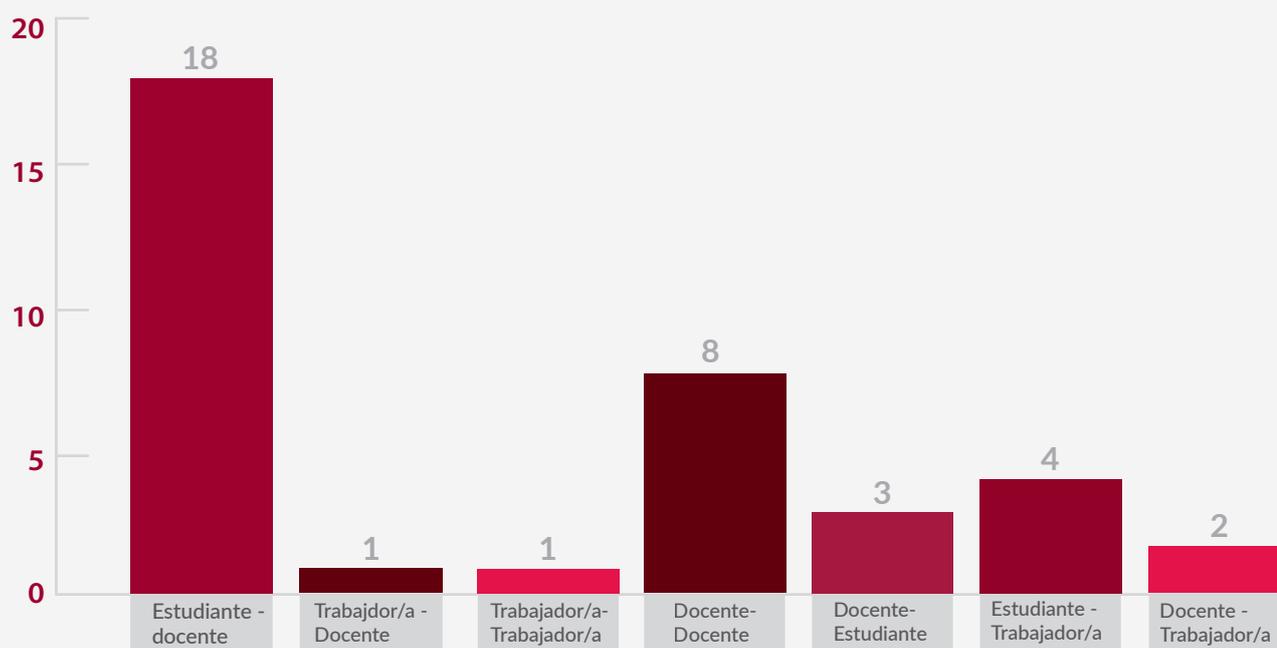
Perfil del denunciado o la denunciada: sexo



\*Hay 7 agrupaciones de estudiantes denunciante. Mixto cuando es un grupo compuesto por hombres y mujeres. Hay 4 de agrupaciones de mujeres denunciante

\*En el caso mixto, hay más de una persona denunciada

## Interacciones o vínculos entre intervinientes (denunciante/denunciado/a)



## Macro unidad

Es importante destacar que los datos que se muestran a continuación corresponden a los números de casos, con independencia del tamaño del grupo señalado.

Medicina	6
Ciencias	5
Filosofía y Humanidades	5
Ciencias Veterinarias	4
Inter unidades	4
Puerto Montt	4
Ciencias de la Ingeniería	3
Ciencias Económicas y Administrativas	2
Ciencias Jurídicas y Sociales	2
Arquitectura y Artes	1
Vinculación con el Medio	1



# **Criterios adoptados en la actividad preventiva de la Comisión**



La Comisión ha tenido oportunidad de desarrollar ciertos criterios al momento de aplicar el Reglamento con ocasión de los asuntos que le han sido planteados. Estos criterios son el resultado de la deliberación, el análisis y las decisiones producidas al interior de la Comisión, en el marco de sus sesiones periódicas. Como se mencionaba antes, la conformación triestamental de la Comisión ha favorecido un abordaje plural de los asuntos sometidos a su consideración, el cual se sustenta en la presentación y apreciación de las diversas perspectivas que los miembros de la comisión representan al interior de la universidad, junto con la mejor comprensión de las dinámicas interestamentales.

A continuación, se exponen algunos de los acuerdos interpretativos sobre criterios de aplicación e interpretación del Reglamento, establecidos por la Comisión, los cuales serán presentados con base en la estructura que presenta el procedimiento seguido ante esta.

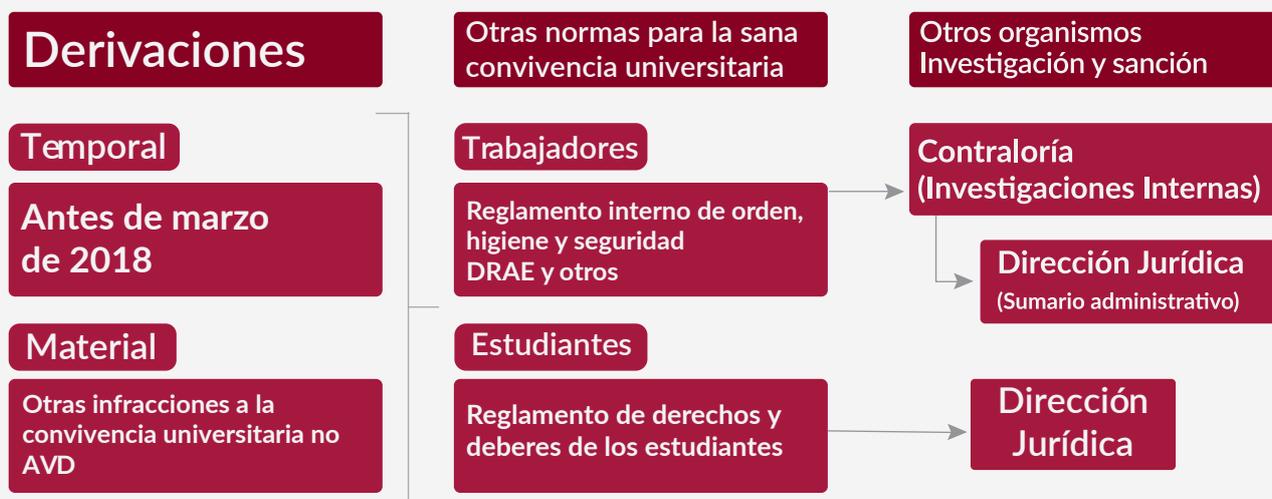
## 1. Criterios para derivar un caso a otra instancia universitaria

Una vez que se recibe una denuncia, luego de realizar un análisis de la información disponible, la Comisión podrá:

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.

**Criterio Material:** 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 Reglamento (art. 17 a) establece que la Comisión debe derivar los antecedentes los órganos competentes, por ejemplo, la Contraloría o Dirección Jurídica, entre otros.

Así lo ha realizado la Comisión en diversos casos<sup>4</sup>, como por ejemplo, cuando la conducta probada respecto de un docente, fue la de una respuesta violenta y desmedida ante la ocupación del Edificio por parte de las estudiantes, que sin embargo no constituía AVD, porque, de los hechos acreditados,



<sup>4</sup> Ver más sobre esto en el punto tres.

no pudo desprenderse que el móvil fuera discriminatorio. Puesto a que a juicio de la Comisión, los hechos probados sí daban lugar a un incumplimiento grave de la obligación establecida en la letra j del artículo 90 del 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 de la prohibición prevista en la letra s del artículo 91 del mismo cuerpo normativo interno (Resolución N°35-2018), entonces se resolvió derivar el caso a Contraloría de la Universidad<sup>5</sup>.

Se pronunció la Comisión más en extenso, respecto de una situación que denunciaba un profesor respecto de una estudiante, sosteniendo que “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. Sin perjuicio de lo anterior, la UACH cuenta con varios cuerpos normativos que establecen derechos y obligaciones para sus integrantes y prevén sanciones en caso de infracciones. 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. Esta Comisión ha estimado que los hechos denunciados (...), a primera vista, se encuadrarían en esas otras reglamentaciones, particularmente en lo establecido en el Reglamento de derechos y deberes de los estudiantes, al no revestir ostensiblemente las características específicas de las figuras AVD. Debido a lo anterior, la Comisión puso en conocimiento a la Dirección Jurídica de los antecedentes, a efectos de que esta unidad pueda instar para el inicio de una investigación bajo el procedimiento pertinente.

Es importante precisar que la decisión de inadmitir a trámite bajo el Reglamento AVD no implica que los hechos denunciados, en este y en otros casos, no sean objeto de investigación y sanción, al interior de la UACH, si así procede.

Con todo, 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 asuntos que son de competencia de otros órganos universitarios.

Lo anterior no es obstáculo para que si, una vez iniciada una investigación por la Dirección Jurídica o por Contraloría, bajo el Reglamento de derechos y deberes de los estudiantes o de investigaciones sumarias, 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” (Resolución N°10-2019).

**Criterio Temporal:** También realiza estas derivaciones la Comisión cuando, pese a que los hechos denunciados puedan configurar una situación de AVD, se produjeron antes de la entrada en vigencia del Reglamento AVD. Entonces 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).

Esto ocurrió en diversos casos durante el año 2018, en que la Comisión estimaba que los hechos denunciados correspondían a aquellos descritos y sancionados en el Reglamento, en concreto, a conductas eventualmente constitutivas de acoso sexual por parte de un docente hacia una estudiante, pero que al ser anteriores a la entrada en vigencia del Reglamento, se derivaron a la instancia universitaria correspondiente de acuerdo a su fecha (Contraloría o Dirección Jurídica) (Resoluciones N°04, 08 y 24 de 2018). Asimismo ocurrió con un hecho eventualmente constitutivo de acoso sexual entre trabajadores (Resolución N°01-2018) y otro eventualmente constitutivo de acoso sexual de un trabajador

<sup>5</sup> En este caso, no se descartó a priori que se tratara de AVD, por lo que la derivación se produjo después de realizada la investigación, para el solo efecto de la sanción.

no docente hacia una estudiante (Resolución N°05-2018).

## 2. Criterios para adoptar líneas de acción

Recibida la denuncia y analizada la información disponible, la Comisión podrá:

*Art. 17 b) Proponer líneas de acción dirigidas a poner fin a la situación denunciada y evitar que se repita en el futuro, en el caso de que la situación denunciada no sea constitutiva de acoso, violencia o discriminación, pero pudiese atentar contra la sana convivencia universitaria. Una de estas acciones podrá ser la designación de mediadores, siempre y cuando estos sean aceptados expresamente por las partes.*

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 (art. 17 b). La principal línea de acción propuesta es la realización de una mediación, la cual es realizada al amparo de la Comisión AVD, generalmente, a través de su Secretaria Ejecutiva.

También, en uso de las líneas de acción, cuando la Comisión recibe una denuncia cuyo relato es insuficiente para determinar si lo denunciado constituye o no una situación de AVD, esta ha solicitado más antecedentes a la persona denunciante o a alguna autoridad universitaria, para así, con la mayor cantidad de información, poder adoptar una decisión fundada sobre admitir o no denuncia y, en caso afirmativo, iniciar una investigación.

Otras líneas de acción propuestas han requerido del trabajo de integrantes de la Comisión para su ejecución. Así, por ejemplo, se acompañó en la realización de una visita en terreno a una dependencia de la Universidad, para colaborar en la realización del diagnóstico

y de las propuestas de soluciones respecto de las condiciones de seguridad de las dependencias, específicamente, respecto de las y los estudiantes que deben desarrollar labores que les exigen pernoctar en el lugar (Resolución N°5-2018).

Asimismo, se organizó una visita de la Comisión a una comunidad universitaria afectada por la existencia de un ambiente enrarecido y afectado en su sana convivencia, a partir de diversas denuncias. De este modo, el propósito de la visita fue descomprimir la creciente hostilidad en dicha comunidad y reencauzar el uso de los mecanismos reglamentarios puestos a disposición de sus integrantes para los casos de AVD, junto con aprovechar la instancia para explicar el funcionamiento de la Comisión, aclarar dudas respecto de sus funciones y procedimientos (Resolución N° 37-2018).

También, para la ejecución de otra línea de acción, los miembros de la Comisión han prestado asesoría a una macrounidad, en su proceso de confección de un manual de buenas prácticas para la prevención de situaciones de AVD (Resolución N°9-2018).

## 3. Otras normas para la sana convivencia universitaria

Como fue mencionado previamente, a veces una conducta es reprochable, pero no cumple con los requisitos para configurar una situación AVD. En esos casos, se puede recurrir a otras normativas y procedimientos establecidos en la UACH.

Este criterio establecido en el Reglamento, ha debido ser recordado por la Comisión en algunos de los casos sometidos a su conocimiento. Así, la Comisión ha explicitado que, desde el punto de vista reglamentario, la Comisión no es competente para conocer toda afectación a un derecho fundamental, sino solamente aquellas afectaciones que

sean constitutivas de situaciones de AVD; lo que no obsta a que quien considere que sus derechos han sido afectados acuda a los órganos competentes que prevean los demás reglamentos internos, la Constitución y las leyes (Resolución N°61-2018).

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, que entre otras 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.

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 la aplicación del Reglamento de Derechos y Deberes de los Estudiantes.

El Reglamento de Derechos y Deberes de los estudiantes establece en sus artículos 5 y siguientes, una serie de faltas que, atendida su naturaleza, serán calificadas como graves, menos graves y leves. En su artículo 10, el citado Reglamento dispone las sanciones

disciplinarias aplicables a los alumnos de la UACH, las cuales pueden consistir en amonestaciones, pérdida de beneficios, suspensión de actividades y la expulsión o cancelación de matrícula Resolución N°10-2019.

## 4. Mediación

La Comisión puede proponer la mediación como línea de acción en diversas situaciones, en casos inadmitidos (art. 17 b), o bien, para terminar anticipadamente un caso en proceso de investigación (art. 38). La mediación ha demostrado ser un buen instrumento para entregar soluciones a los intervinientes y construir (o reconstruir) relaciones laborales o académicas dañadas, junto con contribuir a una mejor convivencia.

*Artículo 38. Mediación. La Comisión tendrá la facultad de proponer, en cualquier etapa, la resolución definitiva del procedimiento a través de un proceso de mediación, previamente consentido por las partes, como medida de no repetición. Esta medida no será aplicable en caso de reincidencia ni en denuncias de acoso sexual entre trabajadores.*

*Si se frustrare la mediación o se incumplieran los acuerdos a los que se arribó en este contexto, la Comisión continuara con el procedimiento hasta la aplicación de la sanción definitiva.*

Así, previo consentimiento de ambas partes, estas pueden someterse a un proceso de mediación, como forma de facilitar la instalación de una cultura de sana convivencia y respeto dentro de la comunidad universitaria en casos que no se encuadren dentro de las figuras reguladas por el Reglamento, o bien, en casos regulados en el Reglamento, que no

<sup>6</sup> Texto refundido del D.R. N° 303 de 1989, sobre Reglamento de Derechos y Deberes de los Estudiantes de la Universidad Austral de Chile, con las modificaciones introducidas por el D.R. N°356 de 1998; D.R. N°098 de 2004; D.R. N°448 de 2005 y D.R. N°259 de 2006

tengan carácter grave (Resolución N°42-2018). Todos estos procedimientos de mediación comparten el ser aceptados voluntariamente por ambas partes de forma previa. Posteriormente, se realizan reuniones por separado con cada una de las partes, con el fin de escucharlas e ir definiendo las bases para el acuerdo final, teniendo en cuenta los intereses de cada una, su disposición al acuerdo, y también velando por la consecución de un resultado justo y no revictimizante. Una vez que por separado ya hay claridad acerca de las concesiones mutuas, entonces se realiza un encuentro de ambas partes, mediadas por una tercera persona (habitualmente la secretaria ejecutiva de la Comisión), en que las partes tienen la oportunidad de expresar sin juzgar ni ser juzgadas, sus sentimientos y sus perspectivas ante la situación de conflicto vivida. Se permite a la persona afectada que exprese el daño experimentado, buscando conseguir la empatía de la otra parte, se verbalizan las disculpas y compromisos, se aceptan mutuamente y se compromete un buen trato futuro. De todo esto queda constancia en un acta que se firma.

Los compromisos del acuerdo, van a depender del caso en concreto. A modo de ejemplo, terminó satisfactoriamente un procedimiento de mediación en un caso en que una trabajadora recibió un trato humillante de parte de un académico, de manera que la instancia sirvió para que él reconociera su responsabilidad en lo ocurrido, ella tuviera la posibilidad de explicar el daño que le había generado la conducta y él pudiera explicar los motivos de su reacción, junto con pedir disculpas y comprometerse a no repetir dicho actuar. Disculpas que fueron aceptadas por la trabajadora. Otro caso con resolución satisfactoria por esta vía ocurrió entre una estudiante, quien habiendo realizado una conducta reprochable, habría sido amonestada de forma desproporcionada por las autoridades de su Unidad, generando así, una afectación

a su dignidad. En este caso, el procedimiento de mediación permitió que, en un contexto protegido, ambas partes explicaran las razones de su actuar y se ofrecieran disculpas mutuas, con un compromiso de mejorar sus formas de interacción en el futuro.

Es importante destacar que, en ambos casos, se valoró muy positivamente el procedimiento de mediación, ya que posibilitó a todos y todas los intervinientes un aprendizaje, junto con permitir retomar una convivencia libre de tensiones entre personas que continuarán relacionándose por motivos laborales o académicos.

## 5. Criterios para distinguir el acoso de los roces propios del trabajo

La comprobación de la existencia de malas relaciones personales entre dos o más funcionarios y/o funcionarias, no es antecedente suficiente para tener por acreditada la existencia de una situación de AVD 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 porque esta figura exige el despliegue de conductas con una intencionalidad o animosidad específica que debe ser probada en la investigación.

En este sentido, la historia institucional reflejada en el derogado art. 67 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la Universidad Austral de Chile, sustituido por la entrada en vigencia del actual Reglamento AVD, distinguía con claridad entre el mobbing o acoso laboral y los roces propios de la dinámica laboral, atendiendo a la concurrencia de los siguientes 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; iii) el daño especialmente psicológico del afectado, y iv) la búsqueda del menoscabo personal, profesional, social (Resolución N°05-2019).

Por lo tanto, esta Comisión insta a todos los miembros de la comunidad universitaria a informarse para no confundir los roces propios del trabajo con las situaciones de acoso laboral, ya que dicha falta de distinción puede dar pie a infundadas reacciones respecto del proceder de los distintos órganos de la universidad y generar situaciones de ansiedad en torno a sus procedimientos.

## 6) Prevención de AVD en vínculos con terceros

En ocasiones, las jefaturas de la Universidad deben responder a diversos requerimientos en el ejercicio de sus funciones. Para garantizar que no se incurra en una situación de discriminación, sus decisiones siempre deben estar fundadas.

La Comisión sostuvo que la correcta ejecución de los convenios de prácticas profesionales, pasantías o cualquier otra actividad acordada con terceros en el marco de convenios vigentes debe respetar los reglamentos internos. En consecuencia, todas las decisiones que afecten el ejercicio de las actividades de los miembros de la comunidad universitaria, como cambiar el lugar en que realizan sus funciones, deben estar justificadas y comunicarse a las personas interesadas dichas razones. En el caso específico de los campos clínicos, es altamente recomendable solicitar a los terceros, contraparte de convenios, que fundamenten explícitamente las solicitudes que involucren modificaciones a las asignaciones, tareas y funciones atribuidas a las personas concernidas por el Reglamento AVD, antes de implementar tales requerimientos por parte de unidades de

la Universidad, para evitar que se configuren situaciones discriminatorias (Resolución N° 60-2018).

En la letra e) del apartado “Principios” de las Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria (17.12.15) “La Universidad se compromete a implementar medidas de formación, información, difusión y sensibilización para prevenir el acoso, la violencia y la discriminación, dirigidas a todos los órganos, unidades y miembros de la comunidad universitaria y, especialmente, a los estudiantes”. En el Preámbulo del Reglamento de Intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria (28.02.18), la Universidad ha asumido una «especial responsabilidad en generar espacios de promoción del respeto de la dignidad y de la integridad física y psíquica de todas las personas que integran la Comunidad Universitaria, con independencia del estamento al que pertenezcan o el vínculo que les una con ésta».

Por lo tanto, con base en los anterior, esta Comisión ha considerado altamente recomendable que las facultades, institutos y escuelas informen y difundan los principios que orientan el actuar de la Universidad Austral de Chile entre quienes tienen un vínculo directo y/o indirecto con ella, por prestar un servicio o tener un convenio vigente, ya sea antes de establecer el vínculo o mientras este esté vigente (Resolución N°60-2018).



# Criterios adoptados en la actividad de investigación, juicio y sanción



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 medidas de protección y acompañamiento, en su caso.

## 1. Vigencia temporal del Reglamento

El Reglamento entró en vigencia el día 30 de marzo de 2018. En sus disposiciones transitorias, este determina la competencia temporal de la Comisión, a saber:

*Primero: 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.*

*Segundo: Las disposiciones de este Reglamento comenzaran 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.*

De las disposiciones transcritas, se puede determinar que, en general, la Comisión será

competente para intervenir en las situaciones de AVD ocurridas con posterioridad al 30 de marzo de 2018.

De manera excepcional, hay dos situaciones en que la Comisión es competente para conocer de hechos ocurridos con anterioridad a la entrada en vigencia del Reglamento. Por un lado, cuando se trate de hechos continuos, es decir, que se mantengan en el tiempo y, por otro, cuando se trate de hechos anteriores que estén relacionados con un caso AVD ocurrido durante la vigencia temporal del Reglamento. En todo caso, aunque los hechos denunciados sean anteriores a la época de entrada en vigencia del Reglamento, la Comisión podrá adoptar medidas de resguardo y acompañamiento en casos calificados.

## 2. Medidas de protección

El artículo 20 del Reglamento regula las medidas de protección.

*Artículo 20. Medidas de protección. La Comisión podrá adoptar medidas de protección fundadas, con carácter preventivo y especialmente dirigidas a garantizar la protección de las personas afectadas por conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, violencia o discriminación, previa audiencia de las mismas.*

*Dichas medidas podrán ser adoptadas y revisadas en cualquier etapa del procedimiento. (incisos 1 y 2).*

La Comisión ha decretado en distintas oportunidades la aplicación de una medida de protección en el marco de una denuncia por AVD. Por ejemplo, la prohibición de comunicación entre denunciante y denunciado o denunciada, la solicitud a las autoridades de una Escuela o Facultad para que establezcan

un mecanismo objetivo de evaluación o incluso la suspensión de docencia del denunciado o denunciada.

La Comisión ha sostenido que estas medidas deben aplicarse respetándose los principios de necesidad, prudencia y proporcionalidad (Resolución N° 33-2018), porque ellas tienen una finalidad preventiva y protectora o cautelar y, por tanto, su adopción no constituye, en caso alguno, el adelantamiento de una sanción o resolución respecto de la ocurrencia y/o carácter de los hechos denunciados (Resolución N°26-2018). En particular, la Comisión entiende que la aplicación de estas medidas puede justificarse cuando la naturaleza de los hechos denunciados implica un riesgo de lesión de los derechos considerados en el Reglamento y/o afecta gravemente el clima organizacional, o bien, existe una relación de asimetría verificable entre quien denuncia y quien es denunciado o denunciada.

### 3. Deberes de las jefaturas

Las jefaturas de la UACH tienen una especial responsabilidad en la prevención, detección y denuncia de los casos de AVD. Por ello, tienen la obligación de denunciar las situaciones que puedan constituir AVD. La Comisión ha tenido la oportunidad de recordar que en conformidad con su Reglamento:

*Art. 3. letra c), inc. 2°. Toda persona que ocupe un cargo directivo o de jefatura tiene el deber de denunciar ante la Comisión regulada en este Reglamento toda situación que pueda constituir acoso, violencia o discriminación al interior de la Comunidad Universitaria.*

En igual sentido, la parte final del inc. 1° del art. 16 del mismo Reglamento señala:

*Todos los órganos directivos y jefaturas de la Universidad que tengan conocimiento*

*de estos hechos deberán comunicarse a la Comisión. La omisión de dicha obligación será considerada una falta a las obligaciones que impone su contrato de trabajo.*

De esta manera, el cumplimiento de la obligación de denuncia consiste en comunicar formalmente a la Comisión la ocurrencia de determinados hechos, los cuales posiblemente pudieran constituir un caso de AVD (Resolución N°61-2018).

Cabe destacar que, es responsabilidad de los directivos de las unidades y macrounidades velar por las buenas prácticas de convivencia entre los integrantes de sus dependencias. De modo que, la obligación de denuncia se encuentra en armonía con su deber de propiciar un ambiente sano y seguro, en el cual los miembros de la comunidad universitaria puedan ejercer sus actividades de forma tal que se preserve su salud física y mental estimulando su desarrollo y desempeño.

Lo anterior no debe hacer olvidar que, con base en el preámbulo de nuestro Reglamento, es responsabilidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, en especial, de los directivos:

*[...] contribuir a garantizar la mantención de un entorno laboral y académico (presencial o virtual) libre de conductas de violencia, acoso y discriminación.*

### 4. La autodenuncia, la obligación de denunciar y la denuncia maliciosa

La Comisión ha entendido que la **autodenuncia** requiere un reconocimiento de responsabilidad personal en los hechos denunciados o comunicados a la Comisión, dado que el Reglamento asimila, en su art. 34, la autodenuncia a la “confesión de

los hechos”. En consecuencia, la figura de autodenuncia a la que se refiere el Reglamento tiene por propósito, única y exclusivamente, la configuración de una atenuante, es decir, que la Comisión pueda aminorar el reproche o sanción a quien confiesa haber realizado una conducta AVD. Una comunicación hecha por quien es imputado informalmente por otra persona de haber cometido hechos AVD (por ejemplo, a través de una red social o de un relato compartido con un tercero), que no acepte responsabilidad en los hechos y que busque que se esclarezca la calificación jurídica de estos y/o que se exonere de responsabilidad a quien formula la denuncia, sin mediar comunicación ni corroboración posterior por parte de quien se atribuye la calidad de víctima, debe ser declarada, en cambio, inadmisibles (Resolución N°61-2018)..

El objeto de esta forma de “autodenuncia” es que la Comisión se pronuncie sobre la legitimidad del hecho imputado y/ o reestablezca el prestigio de quien se considera injustamente involucrado en un hecho AVD. Aun cuando estas últimas motivaciones sean entendibles, el mandato que el Reglamento establece para la Comisión es estricto y le habilita solo a decretar el inicio de investigación cuando existe confesión de los hechos por parte de quien formula una autodenuncia, o cuando habiéndose comunicado los hechos respectivos por aquel existe corroboración posterior por parte de la supuesta víctima.

La autodenuncia, así entendida, es distinta de la **obligación de denunciar** que el Reglamento establece respecto de las autoridades de la UACH. Si una persona que ejerce una jefatura comunica formalmente a la Comisión la ocurrencia de una situación en la que ella es sindicada en calidad de denunciada, actúa en conformidad al inc. 2º, letra c) del art. 3. y inc. 1º del art. 16 del Reglamento. Es decir, cumple con su obligación de denunciar y evita faltar a las obligaciones que impone su

contrato de trabajo. No obstante, solo si en dicha comunicación se realiza, además, un reconocimiento de responsabilidad personal en los hechos denunciados, la comunicación de estos hechos puede ser calificada de autodenuncia.

Por otra parte, el Reglamento regula la posibilidad de iniciar procedimientos disciplinarios derivados de una **denuncia maliciosa**. Así, en su artículo tercero letra f), al desarrollar el principio de la buena fe, el Reglamento prescribe que **“La utilización manifiestamente maliciosa del procedimiento regulado en este Reglamento dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo, en especial, determinar la incoación de un procedimiento disciplinario”** (énfasis agregado). En consecuencia, la denuncia maliciosa es una hipótesis que permite sancionar, exclusivamente, el uso abusivo del procedimiento ahí establecido. En suma, la denuncia maliciosa solo puede configurarse cuando hay denuncia ante la Comisión. La mera atribución de una conducta, aun cuando esta atribución sea realizada de manera pública o se haya formulado ante un órgano corporativo, sindical o gremial vinculado a la universidad, no configura la utilización manifiestamente maliciosa a la que se refiere el Reglamento Resolución N°61-2018).

Conviene, además, aclarar que la atribución errónea o malintencionada de alguna conducta AVD a un integrante de la comunidad universitaria puede configurar una afectación a la honra o prestigio de aquella persona que se considera injustamente aludida. Sin embargo, la Comisión no es competente, desde el punto de vista reglamentario, para conocer toda afectación a un derecho fundamental, sino solamente aquellas afectaciones que sean constitutivas de situaciones AVD. Lo anterior no obsta a que quien considere que sus derechos han sido afectados acuda a los

órganos competentes que prevean los demás reglamentos internos, la Constitución y las leyes (Resolución N°61-2018).

## 5. Concepto de violencia

En la parte introductoria de este documento se definen las conductas de AVD de acuerdo con el Reglamento. Las figuras de violencia que se describen y sancionan en el Reglamento son la violencia de género y la violencia discriminatoria.

Se sancionan la violencia de género y la violencia discriminatoria y en ambos casos se exige un móvil específico. En la violencia de género se exige que esta “evidencie que ha sido realizada tomando en consideración el sexo, la orientación sexual o la identidad de género”. En la violencia discriminatoria, que esta sea “realizada tomando en consideración la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica [...], o alguna otra condición que genere desventaja” (Resolución N°51-2018). En consecuencia, no se trata de cualquier ánimo ni de cualquier conducta de carácter violento, sino de formas de violencia que son acompañadas por un móvil de carácter discriminatorio, de entre aquellos que establece el propio Reglamento. Esto implica que debe acreditarse la concurrencia de una motivación subjetiva y no basta con que el resultado objetivo de la acción sea violento (Resolución N°35-2018).

Las denuncias de hechos de violencia que no detenten este carácter, serán derivadas para que se inicie un procedimiento sancionatorio distinto (de acuerdo a los criterios explicitados en el punto II.B.1).

## 6. Criterios para distinguir entre AVD y el ejercicio legítimo de la libertad de expresión

El ejercicio de la libertad de expresión a través de proferir críticas a otros miembros

de la comunidad universitaria, pueden generar que estos últimos consideren que se ha menoscabado su honra, por ejemplo, en casos de incordio o ridículo a través de redes sociales. En estas situaciones, la Comisión ha desarrollado diversos criterios para determinar, caso a caso, si los dichos de una persona pueden ser considerados una conducta de AVD.

La Comisión ha sostenido que 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.

Lo anterior, no significa que la libertad de expresión tenga un carácter absoluto y no esté sujeta a limitaciones. Sin embargo, estas últimas 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 sustentará dicho juicio.

De esta manera, corresponde precisar que, la circulación de opiniones con contenido abiertamente crítico no es, en sí misma, una desviación de la libertad de expresión ni tampoco una acción constitutiva de una figura de AVD. Las figuras de acoso requieren acciones y/o discursos dirigidos deliberadamente a hostigar a otras personas y que esas acciones o discursos provoquen resultados especialmente

graves y dañosos (Resolución N° 37-2018).

A su vez, tampoco configura un caso de AVD la difusión de pronunciamientos de esta Comisión por parte de la persona denunciante o de la persona denunciada, ya que ella ha considerado que estas no se encuentran sujetas a las obligaciones de reserva que, de acuerdo con el Reglamento, rigen para los integrantes de la Comisión, la secretaria ejecutiva y las jefaturas que intervengan en la sustanciación de los procedimientos de AVD.

## 7. Acoso y alta exigencia académica

La existencia de procedimientos para sancionar conductas de acoso no es obstáculo para que cada uno de los miembros de la comunidad universitaria realice las funciones que le corresponden. Es más, la existencia de estos procedimientos persigue proporcionar un mejor contexto dentro del cual realizar nuestras funciones. Por lo mismo, dichos procedimientos no son óbice para que académicos y académicas de nuestra casa de estudios realicen su labor docente y de investigación con los más altos estándares de exigencia.

La Comisión ha sostenido que en el desarrollo de la labor docente de los académicos y las académicas de la UACH es posible y deseable un alto nivel de exigencia académica a nuestros y nuestras estudiantes, sin embargo, estas exigencias deben ser realizadas de manera racional, respetando siempre la dignidad de los y las estudiantes. Por ende, queda excluida toda práctica que objetivamente humilla, agrede y/o denuesta a los intervinientes en los procesos de enseñanza-aprendizaje. En este sentido, las normas que nos hemos dado para prevenir y sancionar casos de AVD, no deben considerarse como un límite a la labor docente, o a la libertad de cátedra, 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°44-2018).

## 8. Continuidad y vigencia de los reglamentos anteriores

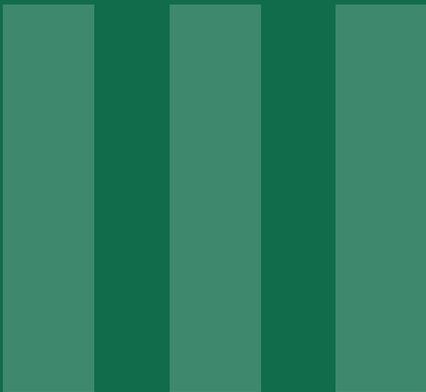
La entrada en vigor del Reglamento implicó un cambio sustancial en los procedimientos de AVD dentro de la Universidad, sustituyéndose expresamente los títulos que regulaban el procedimiento para investigación y sanción frente a denuncias de acoso sexual (Título X) y aquel que regulaba el acoso laboral (Título XI), de la Primera Parte del D. R. N° 390, de 07 de octubre de 2009, que promulga el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Personal de la Universidad Austral de Chile. Así, dichos títulos fueron sustituidos por el siguiente artículo:

*El procedimiento para la investigación y sanción de denuncias de acoso sexual y de acoso laboral, se regirá por lo establecido en el D.R. N° 7 de 28 de febrero de 2018 que aprueba Reglamento de intervención en situaciones de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria” (disposición segunda del D. R. N N°076, de 17 de diciembre de 2015, que contiene al Reglamento).*

En este contexto, la Comisión considera que, con carácter general, existe una “continuidad entre los reglamentos universitarios en materia de AVD”. Por lo mismo, sostiene que, la normativa interna anterior de la Universidad se mantiene vigente en todas aquellas cuestiones en que no se oponga con la reglamentación posterior. Esto quiere decir que, los reglamentos o decretos anteriores se deben considerar vigentes en todo aquello que no pugna con la normativa establecida en el Reglamento (Resolución N°05-2019).



# Diagnóstico general: nodos críticos y líneas de acción



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 presente diferentes nodos críticos respecto de los cuales ella ha manifestado su preocupación en varias de sus sesiones y respecto de los cuales igualmente ha sugerido líneas de acción.

## 1. Ansiedad e impaciencia ante los procedimientos de AVD

La Comisión ha constatado con preocupación, que algunos casos que adquieren notoriedad pública en la comunidad universitaria han generado importantes tensiones, las cuales afectan y perjudican la sana convivencia. Muchas veces se aprecia una actitud partidista en relación con las personas involucradas en estos casos, ya sea como denunciantes o denunciadas, la cual, inclusive, ha generado la realización de defensas públicas a favor en contra de estas personas sin contar con toda la información de los casos. Por lo mismo, es importante que los y las integrantes de la comunidad universitaria actuemos con madurez y prudencia, confiando y respetando la institucionalidad que nos hemos dado.

En línea con lo anterior, es necesario recordar a todos los miembros de la comunidad universitaria que tienen el deber de “contribuir a garantizar la mantención de un entorno laboral y académico (presencial o virtual) libre de conductas de AVD”, con base en el preámbulo de nuestro Reglamento. Por lo mismo, resulta manifiesta la inconveniencia de realizar juicios anticipados o desinformados en relación con el trabajo de la Comisión, ya que ello afecta

directamente la libertad y tranquilidad de los intervinientes en estos procesos, junto con socavar la institucionalidad que se está construyendo.

Por tanto, la Comisión hace un llamado a la comunidad universitaria para confiar en su trabajo y respetar a los intervinientes en sus procedimientos, los cuales, hasta la fecha, han demostrado garantizar el respeto de los principios que guían la política universitaria en esta materia. Al mismo tiempo, esta Comisión se pone a disposición de la comunidad universitaria, especialmente, a través de su Secretaría Ejecutiva, para resolver consultas, recibir sugerencias y guiar a los interesados (Resolución N°13-2018).

## 2. Consecuencias en la carrera académica

Los principios de la Política de prevención y sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria (D.R N° 076/2015) deben orientar e impregnar todos los ámbitos de la vida universitaria para construir una cultura de igualdad y sana convivencia al interior de la UACH. Por lo mismo, para lograr una mayor coherencia en la normativa interna de la universidad, la Comisión considera necesario promover un cambio reglamentario, el cual permita a la Comisión Central de Adscripciones y Promociones tener presente las sanciones por AVD en los procedimientos que se siguen ante ella y, en consecuencia, suspender la decisión de promoción o adscripción cuando exista una investigación en curso respecto de un o una postulante (Sesión 12-2018, de 04 de septiembre).

También es importante considerar que algunas sanciones pueden implicar, en la práctica, una rebaja de jornada, actividades o responsabilidades (v.gr. la suspensión de ejercicio de docencia o de cargos), respecto de las personas sancionadas. Este efecto —que

se vincula a la protección de los intereses de otras personas— debiera poder compensarse, de alguna manera, para que la sanción no se transforme, en cierto sentido, en una ventaja para la persona denunciada y no produzca una sobrecarga en las funciones del resto de los trabajadores.

### 3. La necesidad de intervenciones con enfoque de género

En ocasiones los ambientes laborales requieren de una intervención para mejorar el clima laboral. Estas iniciativas son bien valoradas por la Comisión, ya que, sin duda, contribuyen en la prevención de situaciones de AVD a través de construir una sana convivencia en la comunidad universitaria.

En estos casos, la Comisión estima que, si los conflictos tienen rasgos de discriminación de género o diversidad, estos sean tomadas en cuenta, de modo que, sean situados en un lugar central de la intervención. Por ende, en y para la intervención, se debe evaluar la idoneidad de un profesional con experiencia en la realización de intervenciones con perspectiva de género en dichos contextos (Sesión 9-2018 de 9 de agosto).

Lo anterior, se funda, principalmente, en que la intervención de un o una profesional sin esta cualidad puede generar la invisibilización de elementos y conflictos inherentes a las estructuras culturales que permean también nuestra Universidad. Por lo cual, cuando los roces o conflictos universitarios tienen rasgos de discriminación de género o diversidad, resulta necesaria la intervención con un enfoque de género.

### 4. La posibilidad de intervenciones con otros enfoques

La universidad ha asumido un especial compromiso con generar espacios de promoción del respeto de la dignidad y de la integridad física y psíquica de todas las personas que integran la comunidad universitaria, con independencia del estamento al que pertenezcan o el vínculo jurídico que les una con esta.

Por lo mismo, esta Comisión admite que, en ocasiones, los ambientes laborales requieran de una intervención para mejorar el clima laboral, v.gr., debido a la existencia de roces o tensiones propios del trabajo. De ahí que, estas iniciativas siempre son bien valoradas por la Comisión, ya que indudablemente colaboran en el restablecimiento de la sana convivencia entre los miembros de la comunidad universitaria y, también, contribuyen en la prevención de situaciones de AVD. Por consiguiente, no toda intervención en la comunidad universitaria exige un enfoque de género, es más, a veces, es oportuno que estén sean realizadas con otro tipo de enfoque.

### 5. Participación de los y las denunciante en la etapa de investigación

Existe una preocupación institucional por resguardar a las víctimas de AVD, reforzada el año 2018 por los compromisos de rectoría con los y las estudiantes en el contexto de las movilizaciones feministas. En este sentido, por ejemplo, se ha instaurado por las secretarías ejecutivas de las comisiones AVD un sistema de declaración única de las víctimas; en Dirección Jurídica se permite el resguardo de la identidad de los testigos en sus Informes de investigación; y en la Comisión se resguarda la identidad de las personas denunciante en la redacción de sus Resoluciones en casos calificados.

No obstante lo anterior, la Comisión manifiesta su preocupación en relación con casos en que, la iniciativa y la participación de las personas denunciante resultan fundamentales para la

etapa de investigación, pero ellas no actúan de manera responsable después de haber solicitado la intervención de la Comisión, v.gr., no asisten a las citaciones de Dirección Jurídica y, en general, no colaboran con el procedimiento. Por lo mismo, en estos casos, la Comisión promoverá el archivo de las denuncias de escasa gravedad (con el consiguiente decaimiento de las medidas de protección) al ser identificado y constatado el desinterés de las personas denunciadas.

En un sentido similar, la Comisión manifiesta su preocupación respecto de los casos en que la concesión de medidas de protección de carácter colectivo puede desvanecer los incentivos para participar en sus procedimientos. Por lo cual, recuerda y solicita a los miembros de la comunidad universitaria que deben actuar de manera responsable, no solo al solicitar la intervención de la Comisión, sino también en todas y cada una de las actuaciones que posibilitan la sustanciación del procedimiento.

Cabe destacar que, de acuerdo con la letra h) art. 3 del Reglamento existe una **obligación de cooperación para todos los miembros de la comunidad universitaria** respecto de los procedimientos sustanciados ante esta Comisión, a saber:

*Todos los integrantes de la Comunidad Universitaria tienen la obligación de colaborar con la investigación que se lleve a cabo para esclarecer las denuncias de acoso, violencia o discriminación reguladas en este Reglamento.*

## 6. Acompañamiento psicológico

Una de las medidas de acompañamiento de mayor pertinencia en casos de AVD, es el apoyo psicológico que se puede ofrecer a las personas. El Centro de Salud Universitario implementa esta medida para los y las estudiantes. De

acuerdo con la experiencia de este año y, especialmente, de la Comisión entre estudiantes, 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 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. Aún así, esta Comisión manifiesta 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.

Estas medidas, en el plano de los estudiantes y los trabajadores, permitirán cumplir el mandato reglamentario acerca de las medidas de acompañamiento (art. 21) y garantizar el acceso de todos los miembros de la comunidad universitaria a esta medida.

Junto con lo anterior, esta Comisión sugiere mejorar los dispositivos de coordinación con otras formas de acceso a la salud mental. A modo de ejemplo, con la Asociación Chilena de Seguridad y con el sistema público de salud, entre otros.

## 7. Deber de confidencialidad y obligación de reserva

Con el propósito directo de cautelar la dignidad, honra e intimidad de todas las personas que concurren ante la Comisión e igualmente garantizar la neutralidad, evitar la revictimización y proteger ciertos bienes colectivos propios de la comunidad universitaria, la publicidad de las actuaciones de la Comisión y de sus miembros se encuentran limitadas. En este sentido, el

Reglamento prevee dos instituciones dirigidas a proteger a los intervinientes: el deber de confidencialidad y la obligación de reserva.

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 discriminación. A su vez, su art. 12 el Reglamento, para los miembros de la Comisión y quien ocupe el cargo de Secretaria 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.

Esta Comisión es consciente que el deber de confidencialidad y la obligación de reserva podrían generar algún tipo de suspicacia derivada de la necesidad general de publicidad y transparencia de las actuaciones y procedimientos institucionales. Sin embargo, considera que dichas aprensiones, deben ser adecuadamente ponderadas con aquello que se pretende cautelar mediante el establecimiento de la institucionalidad relativa a la prevención y sanción del AVD: la dignidad, la honra y la intimidad de las personas involucradas en situaciones de AVD, la neutralidad del procedimiento, la protección de ciertos bienes colectivos propios de la comunidad universitaria, y el imperativo de no revictimización.

## 8. Mayor difusión y conocimiento de los Reglamentos y el organigrama institucional

Un aspecto central de la vida universitaria está

mediado 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, y, además, junto a ellas se encuentran cada una de las correspondientes macrounidades.

En este contexto, durante su primer año de funcionamiento, la Comisión ha podido constatar cierto desajuste entre las denuncias y las consultas recibidas de parte de la comunidad universitaria y las competencias conferidas a ella por el Reglamento. Además, ha podido constatar que dicho desajuste deriva en gran parte de dos factores, por un lado, la falta de información sobre cuáles son las competencias de los principales órganos de la universidad y, por otro lado, cierta pretensión de que la Comisión resuelva todos los problemas de convivencia que se presentan en la universidad. Por lo anterior, la Comisión sugiere que las diversas unidades de la universidad conozcan y difundan sus competencias y conductos regulares al interior de su comunidad. Asimismo, propone que todos los miembros de la comunidad universitaria tengan claridad acerca de dónde dirigir sus inquietudes, reclamos, solicitudes o sugerencias. De igual modo, aconseja fortalecer las vías y canales de comunicación al interior de los organismos y comunidades que integran la universidad.

En definitiva, a partir de su experiencia, la Comisión ha percibido que, para prevenir situaciones de AVD, es necesaria la difusión y el conocimiento de los reglamentos internos entre todos los miembros de la comunidad universitaria, porque su desconocimiento dificulta una armoniosa convivencia entre sus miembros, principalmente, en razón de la sensación de frustración e ineficacia generada por la falta de respuesta oportuna y atinente a las problemáticas diarias derivadas el funcionamiento de la universidad.

## 9. Denuncias y consultas atípicas, estratégicas y maliciosas

De acuerdo con el art. 16 del Reglamento:

Cualquier persona que se considere víctima, perciba o tenga conocimiento de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso, violencia o discriminación en contra de integrantes de la Comunidad Universitaria, podrá poner los antecedentes en conocimiento de la Secretaría Ejecutiva mencionada en el título anterior.

Sin embargo, la falta de conocimiento y difusión de los conductos regulares al interior de la universidad produce que sus miembros no siempre tengan claridad respecto de dónde dirigir sus inquietudes, reclamos, solicitudes o sugerencias. Por ello, un gran número de denuncias o consultas recibidas por la Comisión, derivan de problemas en la comunicación inter y extrasistemática entre las unidades que integran la universidad, y no a situaciones calificables como AVD.

Muestra de lo anterior, son las diversas cuestiones que esta Comisión ha debido conocer y respecto de las cuales se ha debido pronunciar, en el sentido de reenviarlas al órgano correspondiente dentro de la

universidad para su conocimiento y resolución. Por ejemplo, cuando se han presentado cuestiones vinculadas con los sistemas de evaluación y pautas de corrección aplicadas por los docentes (Resoluciones N° 06, 08 y 18 de 2019), y/o la gestión de tensiones no resueltas en el ambiente laboral docentes (Resoluciones N°53 y 57 de 2018).

Además, la Comisión es consciente de que la normativa de AVD pudiese ser objeto de una instrumentalización y de un eventual uso estratégico de ella para la mera satisfacción de intereses personales, v.gr., cuestionar resultados académicos. Si bien la Comisión ha preferido adoptar un criterio de prudencia respecto de este tipo de situaciones, ella considera importante recordar que el objetivo de este Reglamento es establecer un procedimiento de investigación, sanción y protección ante situaciones de afeción de la convivencia universitaria y de vulneración de derechos fundamentales producto de conductas de AVD. Por lo tanto, resulta sumamente desaconsejable tergiversar o distorsionar el propósito de esta instancia.

Asimismo, la Comisión recuerda a la comunidad universitaria que toda denuncia maliciosa puede ser sancionada en conformidad a la letra f) del art. 3 del Reglamento, la cual establece que:

La utilización manifiestamente maliciosa del procedimiento regulado en este Reglamento dará derecho a la Universidad a adoptar todas aquellas medidas que estime pertinentes, pudiendo, en especial, determinar el inicio de un procedimiento disciplinario.

# ANEXO: ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN

En conformidad con el art. 11 letra b) del Reglamento, desde la Secretaría Ejecutiva se ha realizado una sistemática campaña de difusión de la reglamentación y de la buena convivencia en la comunidad universitaria. Así, se han efectuado 22 actividades en las sedes de Valdivia, Osorno y Puerto Montt, llegando directamente a 8 Facultades y un amplio número de estudiantes, académicos, académicas, profesionales, personal de servicios y personal administrativo.

En este sentido, las principales actividades realizadas son las siguientes:

	Fecha	Actividad	Público	Macrounidad
1	03 de mayo	Entrevista Radio con Francisca Corbalán	Comunidad universitaria	Todas
2	04 de mayo	Difusión en Asamblea de Arte con Francisca Corbalán	Estudiantes movilizados de arquitectura y arte	Arquitectura y Artes
3	08 de mayo	Difusión en asamblea de FACEA con Paula Lagos	Estudiantes movilizados de FACEA	Ciencias Económicas y Administrativas
4	10 de mayo	Presentación ante Directores de escuela	Directores de escuela	Todas
5	11 de mayo	Difusión del Reglamento AVD	Académicos y académicas de la Facultad de Ciencias Veterinarias	Ciencias Veterinarias
6	16 de mayo	Entrevista Radio UACH	Comunidad Universitaria	No aplica
7	18 de mayo	Difusión del Reglamento AVD con Francisca Corbalán	Académicos y funcionarios de Odontología	Medicina
8	26 de mayo	Difusión reglamento y política AVD en Diario Austral	Comunidad valdiviana	No aplica
9	28 de mayo	Difusión reglamento AVD	Funcionarios Facultad de Ciencias Veterinarias	Ciencias Veterinarias
10	28 de mayo	Difusión reglamento AVD con Natalia Salazar	Académicos Ciencias Agrarias	Ciencias Agrarias
11	29 de mayo	Difusión reglamento AVD	Inducción nuevos docentes	Todas
12	04 de junio	Explicación reglamento AVD	Centro de estudiantes de Patagonia	Patagonia
13	21 de junio	Difusión reglamento AVD	Funcionarios FACEA	Ciencias Económicas y Administrativas
14	23 de junio	Difusión del Reglamento AVD	Académicos Instituto Aparato Locomotor y Rehabilitación	Medicina
15	25 de junio	Difusión reglamento AVD y coordinación de trabajo	Bienestar de Personal	Dirección de personal
16	03 de agosto	Difusión reglamento AVD	Dirección de Personal	Dirección de personal
17	24 de agosto	Presentación Diagnóstico Género y Diversidad organizado por el Comité Paritario	Comunidad Universitaria Puerto Montt	Vicerrectoría Sede Puerto Montt
18	05 de octubre	Encuentro con la Comisión para la intervención en casos de Acoso, Violencia y Discriminación	Comunidad Universitaria Puerto Montt	Vicerrectoría Sede Puerto Montt
19	25 de octubre	Difusión del Reglamento AVD	Académicos Instituto de Antropología	Filosofía y Humanidades
20	13 de noviembre	Difusión del Reglamento AVD	Estudiantes del Campo Clínico Osorno	Medicina
21	19 de noviembre	Buenas prácticas y facultades académicas y disciplinarias con Natalia Salazar	Académicos y funcionarios del Instituto de Ciencias clínicas Veterinarias (HOVE)	Ciencias Veterinarias
22	06 de diciembre	"Una convivencia libre de acoso, violencia y discriminación"	Funcionarios Dirección de servicios	Dirección de Servicios

Es importante destacar que esta labor de difusión no ha terminado. Es más, se pretende fortalecer durante el año 2019, en coordinación con las demás unidades interesadas en estas materias. Asimismo, en concordancia con la Iniciativa "Cambiar es Avanzar" de la UACH, se persigue llegar a toda la Comunidad Universitaria para contribuir a la prevención y la denuncia de las situaciones de acoso, violencia y discriminación, junto con la construcción de una comunidad más igualitaria.

# Contacto Secretarías Ejecutivas AVD

(Pedir cita previa via correo electrónico)

## Valdivia Comunidad Universitaria

- Consuelo Murillo
- Lugar de atención: Prorectoría
- Teléfono: 632 212324
- Correo: consuelo.murillo@uach.cl



## Valdivia Comisión AVD Entre Estudiantes

- Francisca Corbalán Herrera
- Lugar de atención: Oficina en DAE, Isla Teja
- Teléfono: 632 221317
- Correo: francisca.corbalan@uach.cl

## Sede Puerto Montt

- Katherine Brevis
- Lugar de atención: Instituto de Psicología, oficina 12.
- Correo: katherine.brevis@uach.cl



## Campo Clínico Osorno

- Alejandra Cabellos
- Teléfono: 642 261220
- Correo: alejandra.cabellos@uach.cl

## Campus Patagonia

- Laura Álvarez Díaz
- Lugar de atención: DAE Campus Patagonia
- Teléfono: 672 2526953
- Correo: laura.alvarez@uach.cl



Comisión para la  
Atención de  
VIOLENCIA DE GÉNERO  
EL BUEN TRATO Y LA PREVENCIÓN DEL  
ACOSO, LA VIOLENCIA Y LA  
DISCRIMINACIÓN



