

RECOMENDACIONES PARA PREVENIR ACOSO SEXUAL, LABORAL, O DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA.

INTRODUCCION

La Facultad de Ciencias de la Universidad de Chile ha definido un conjunto de orientaciones para sus profesores con el objeto de promover el cuidado y la calidad de vida de todos/as los/as integrantes de la Comunidad a partir de la identificación de límites y conductas confusas o inapropiadas que pudieran dar origen a distintas formas de acoso sexual, laboral o discriminación arbitraria

En efecto, en el marco de políticas de igualdad de género, la Universidad de Chile se encuentra en constante proceso de adecuaciones al marco normativo, a través del estudio, análisis y eventuales modificaciones de la normativa universitaria vigente para que propendan al bienestar y desarrollo de la comunidad universitaria; sin perjuicio de lo anterior, se considera relevante promover dichas prácticas desde el ámbito de nuestras atribuciones, voluntariamente y adicionales a las mínimas exigidas en el marco normativo vigente

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de estas recomendaciones considera:

- a) **A profesores/as de la Facultad:** se entenderá por profesor toda persona que cumpla un rol en el que exista una relación académica con los estudiantes de pre y post grado; por lo tanto, incluye a; profesores, docentes, ayudantes, investigadores, tutores, supervisores, colaboradores y/o evaluadores de; cursos, pasantías, unidades de investigación, seminarios de título o tesis, comisiones de título y/o de grado entre otros.
- b) **Toda actividad académica** dentro y fuera del Campus JGM, sea en aula, laboratorios docentes y de investigación, salidas a terreno, congresos, seminarios y otros
- c) **Toda actividad de esparcimiento** en las que participen profesores y/o estudiantes, tanto dentro como fuera del Campus JGM, tales como almuerzos, convivencias de grupos de trabajo, celebraciones tipo cenas y/o fiestas en reuniones científicas.

Finalmente, se extiende una Declaración, que debe ser completada y firmada por cada profesor e integrantes de su equipo docente, la cual debe ser entregada antes del inicio de cada semestre académico.

DEFINICIONES

Para un mejor entendimiento conceptual, y de acuerdo al “Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria”¹ se entenderá por:

¹ Decreto Exento N° 0019942

a- Acoso sexual: Cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que amenaza, perjudica o incide en sus oportunidades, condiciones materiales y/o rendimiento laboral o académico, la afecta a nivel psicológico, emocional y/o físico, y/o crea un ambiente laboral y/o académico hostil o amenazante.

b- Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el sexo o género de la persona afectada, que le cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado.

c- Acoso laboral: Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el/la empleador/a o por uno/a o más trabajadores/as, en contra de otro/a u otros/as trabajadores/as, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el/la o los/as afectados/as su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

d- 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 de las personas, en particular cuando se funde 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.

PRÁCTICAS QUE DEBEN SER EVITADAS PORQUE PUEDEN DAR ORIGEN A DISTINTAS FORMAS DE ACOSO SEXUAL, LABORAL O DISCRIMINACION ARBITRARIA.

a) Transgresión del límite personal. Existen situaciones cotidianas que transgreden el límite personal que dependen del contexto y que se presentan de manera muy sutil y cursan códigos de relaciones interpersonales poco claros que se basa en la sensación de incomodidad y extrañeza de quien la vive. Entre ellas podemos encontrar:

1) Comentarios respecto a la apariencia física, vestimenta, orientación sexual o personalidad del estudiante. Este tipo de comentarios pueden llegar a constituir una forma de discriminación y de violencia de género, ya que son comentarios no solicitados por quien los recibe y que pueden incomodar. Asimismo, los piropos, suspiros y/o silbidos que aluden a la apariencia física, son acciones que pueden molestar y atentar contra la dignidad de las personas.

2) Dirigirse a los estudiantes con adjetivos o utilizar apodos, que pueden incomodar a quien los recibe. Se recomienda que, si un profesor no recuerda el nombre de un estudiante, puede preguntarlo o referirse a ellos siempre con respeto (Por ejemplo, usar “usted”, “señor”, “señorita”).

3) Uso de groserías, gestos, comentarios relativos a conductas sexuales o bromas de doble sentido. El uso de garabatos es ofensivo, grosero y perjudica un ambiente de respeto.

4) Acercamiento físico no consentido. La distancia de acercamiento físico apropiado es muy personal de cada individuo, por lo que se debe respetar los espacios del otro. Se recomienda evitar saludar de beso a los estudiantes, abrazarlos, dar muestras de cariño físico u otra forma que invada su espacio personal. Sin embargo, existen situaciones justificadas que pueden requerir de un acercamiento físico mayor; por ejemplo, al explicar el uso de un equipo en un laboratorio o en una salida de terreno. En caso que el acercamiento físico sea absolutamente necesario, la recomendación es solicitar la presencia de un tercero para explicar la actividad o advertir a la persona de la necesidad de este acercamiento y esperar su consentimiento.

5) Uso de redes sociales entre profesores y estudiantes para fines no académicos. Si bien el uso de redes sociales (Facebook, WhatsApp, Instagram, u otros) es un excelente medio de comunicación y de información, implica algunos riesgos para quienes las usan tales como pérdida de la privacidad y acceso a contenidos inadecuados. Lo recomendable es usar los canales institucionales (plataforma de UCursos) como medio de comunicación con los estudiantes en un horario adecuado (de oficina) que no se interprete como una transgresión a los espacios privados, y respecto de temas estrictamente académicos o relacionados con esa labor.

6) Consultar o referirse a la vida privada o sexual de un estudiante.

7) Compartir pornografía o material de contenido sexual.

b) Machismo. Se recomienda erradicar prácticas machistas que están normalizadas en nuestra sociedad. A continuación, se detallan algunos ejemplos de este tipo de prácticas.

1) Comentarios, bromas, chistes o imágenes basados en estereotipos de género. Este grupo de situaciones constituyen una falta de respeto que dañan la dignidad de las personas, incluso pueden llegar a ser considerados como una forma de discriminación arbitraria. Entre ellos podemos encontrar:

- a. *La asociación del rol femenino a labores domésticas.* No es correcto asociarlas al género femenino y menos plantearlas como una alternativa cuando no se alcanza el resultado esperado en los estudios. Situaciones de este tipo no contribuyen al aprendizaje y desmotivan a las estudiantes.
- b. *Presentar o aludir al embarazo, la maternidad y el cuidado parental como un problema.* Dichos procesos son parte del ciclo de vida y como comunidad corresponde sostenerlos y respetarlos. Frente a estudiantes embarazadas o padres/madres se debe respetar el reglamento de corresponsabilidad de la Universidad flexibilizando las actividades académicas en lo que sea posible.

- c. *Tratar a la mujer como objeto sexual.* Esta conducta está muy naturalizada (ejemplos claros en la publicidad), pero claramente dañan la dignidad de las mujeres. El uso de imágenes que hacen referencia a la mujer como objeto sexual, no corresponde y no contribuye al aprendizaje de los estudiantes.
- d. *Hacer referencia peyorativa al ciclo menstrual.* No corresponde aludir a este periodo femenino como un problema o asociarlo al carácter de una mujer.
- e. *Banalizar y/o hacer burla de las situaciones de acoso.* Por ejemplo comentarios del tipo “ahora no te puedo saludar porque después dicen que es acoso”

2) *Uso de imágenes con contenido sexual no atinentes a la docencia.* El uso de este tipo de imágenes es altamente inapropiado y no debe ser considerado como recurso pedagógico. En caso que la asignatura incluya temas relativos a la sexualidad, la recomendación es tratar el tema con la seriedad que corresponde.

3) *Justificar o responsabilizar a la misma víctima por el acoso recibido.* No corresponde apelar a la actitud, vestimenta o a un estado de conciencia alterado por uso de alcohol o drogas en la persona, pues representa un acto hostil que contribuye a la revictimización de la persona.

4) *Invisibilizar o minimizar el desempeño académico o capacidades intelectuales de una mujer, juzgándola o evaluándola en el ámbito académico por otros aspectos tales como su vestimenta o apariencia física.*

c) Abuso de Poder, hostigamiento y trato no igualitario. Existen muchas formas de agresión de un profesor hacia un estudiante aprovechándose de sus atribuciones frente a alguien que está ubicado en una situación de dependencia o subordinación. Para evitar situaciones confusas en el manejo de la autoridad del profesor respecto del estudiante, se recomienda al inicio del curso entregar pautas de comportamiento incluyendo horarios de atención, puntualidad, uso de celulares, asistencia, plazos de entrega y otras formas de relaciones interpersonales adecuadas.

1) *No se debe utilizar la condición de académico para causar daño, perjudicar o atemorizar al estudiante.* Para dar consejo o recomendación académica se debe utilizar un tono adecuado, sin amenazar o alzar la voz.

2) *Actitudes violentas.* No son aceptables actitudes violentas como dar portazos, gritar, patear o tirar al suelo las pertenencias de otros.

3) *Intercambio de asuntos académicos por asuntos personales.* El cumplimiento de las obligaciones como docente no debe condicionarse a favores no académicos del estudiante.

4) *Evidenciar favoritismos con determinados(as) estudiantes.* Si bien es entendible tener una mayor afinidad con ciertas personas, siempre se debe velar por el trato justo

e igualitario con todos los estudiantes. El mostrar un favoritismo genera un ambiente incómodo tanto para “el estudiante favorito” como para el resto de sus compañeros.

5) *Realización de actividades académicas fuera de horario de oficina o fuera del recinto Universitario.* Toda actividad académica debe llevarse a cabo en las dependencias de la Facultad de Ciencias, con excepción de salidas a terreno. Debe respetarse el horario de oficina, salvo que la actividad requiera ser realizada en horario distinto (control experimentos en laboratorios). No se debe solicitar al estudiante rendir exámenes o reunirse para conversar sobre aspectos académicos fuera de las dependencias de la Universidad.

d) Reuniones a puerta cerrada. Es recomendable evitar reuniones o evaluaciones en la oficina del académico o en algún lugar donde el profesor se encuentre sólo con el/la estudiante. De ser necesario, se sugiere invitar a un tercero y de no ser posible, mantener la puerta abierta o mantener la visibilidad desde al exterior. Si se requiere privacidad, la recomendación es utilizar oficinas o salas (no necesariamente la del profesor) con ventanas sin cortinas o cortinas abiertas, de modo que lo que ocurre en la habitación, sea visible para el resto incluso con la puerta cerrada. Esta recomendación se extiende a los laboratorios de investigación, donde se aconseja que el número de personas presentes en éste, sean siempre al menos tres.

e) Comportamientos indebidos en congresos o salidas a terreno. Cabe destacar que la relación profesor-estudiante debe resguardarse en todo ámbito, incluida la convivencia social.

f) Las relaciones de pareja consentidas no son aceptadas entre profesores(as)/ayudantes y estudiantes mientras mantengan una relación académica directa. En caso de que esto sucediera, se debe informar al superior directo a la brevedad de manera que la Escuela respectiva adopte las medidas pertinentes para evitar conflicto de interés.

g) Consumo de alcohol y drogas. Los profesores y estudiantes deben respetar la prohibición de ingerir alcohol o drogas dentro del campus.

OBLIGACIONES DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDA DE CHILE:

Las conductas que a través de este documento se buscan prevenir, pueden ser consideradas como una trasgresión a la prohibición establecida en el artículo 84 letra l) del D.F.L n° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, consistente en “Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2°, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Asimismo, se podrá considerar una infracción a la obligación establecida en el artículo 61 letra b) del D.F.L n° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, consistente

en “orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan. A su vez, contraviene lo dispuesto en la letra c) del citado artículo, que prescribe “realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución”.

Finalmente, los comportamientos descritos podrían dar cuenta de una infracción a lo establecido en el artículo 4 del D.F.L N° 3 de 10 de marzo de 2006, del Ministerio de Educación sobre Estatuto de la Universidad de Chile; toda vez que estas acciones violentan los principios orientadores que guían a la Universidad y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria, entre los que figuran el respecto a las personas; y el compromiso con la Institución, por cuando son hechos que lesionan la integridad de una persona y suponen un actuar desviado de los cánones exigidos a los funcionarios de nuestra Casa de Estudios.

DECLARACIÓN

Yo, Lorena Norambuena Morales docente integrante de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Chile confirmo que he leído, comprendo y declaro conocer y aceptar la aplicación de la normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico de la Universidad de Chile, expresada, particularmente, en su Política universitaria para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile (2017), y sus modelos, en su Reglamento de Estudiantes (D.U. N°007586, de 1993), su Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes (D.U. N°0026685, de 2019) y su Protocolo de Actuación ante Denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria (D.U. N°0019942, de 2019), instrumentos que se encuentran disponibles permanentemente en el siguiente sitio web institucional: <https://direcciondegenero.uchile.cl/repositorio/>.

A su vez, será mi responsabilidad que todos(as) los(as) ayudantes de los cursos que coordino como Profesor, lean, comprendan y apliquen este mismo protocolo.

Junto con firmar adhiriéndome a este compromiso, todo el equipo docente incorporará esta Declaración firmada individualmente en la plataforma de U-Cursos junto al Programa de la asignatura que impartimos.

Santiago, Segundo Semestre de 2023.

Firma:

