

CONSTRUYENDO CONVIVENCIA EN COMUNIDAD

Propuesta de

GUÍA de BUENAS PRÁCTICAS título provisorio Versión del 15-11-2018

Documento destinado a la información y prevención.
Se basa en el diálogo comunitario de las distintas instancias de la Facultad de
Filosofía y Humanidades

borrador

Santiago, 15 de noviembre de 2018

Índice

Presentación:	p. 3
<ul style="list-style-type: none"> ● Motivaciones para la elaboración de este documento ● Contexto en el que surge esta propuesta ● Documentos considerados para la elaboración de esta propuesta ● Sugerencias del MINEDUC para prevenir situaciones de acoso, abuso y discriminación arbitraria ● Instancias en que ha sido discutido este documento hasta el momento. 	<p>p. 4</p> <p>p. 5</p> <p>p. 6</p> <p>p. 7</p>
Guía de buenas prácticas: una propuesta	p. 9
<ul style="list-style-type: none"> ● Principios éticos fundamentales que estructuran esta guía ● Objetivo: orientar e informar para prevenir conductas dañinas para la comunidad y sus integrantes ● Introducción: principios que rigen a las universidades del Estado 	<p>p. 9</p> <p>p. 9</p> <p>p. 9</p>
Buenas prácticas. Ejes temáticos.	p. 11
<ul style="list-style-type: none"> ● Trato igualitario y basado en el respeto. ● Diversidad, equidad e inclusión. ● Pensamiento crítico, propiedad intelectual y rigor en el manejo de las disciplinas de estudio. ● Libertad de cátedra: definición y alcances. ● Canales de información y manifestación de opiniones. ● Relaciones entre pares. ● Criterios de evaluación y calificaciones. ● Espacio físico. ● Actividades fuera de horario de clase. ● Lenguaje apropiado. 	<p>p. 12</p> <p>p. 15</p> <p>p. 16</p> <p>p. 18</p> <p>p. 18</p> <p>p. 19</p> <p>p. 20</p> <p>p. 21</p> <p>p. 21</p> <p>p. 22</p>
Conductas inapropiadas: definiciones y canales para efectuar denuncias en nuestra Facultad	p. 23
<ul style="list-style-type: none"> ● Canales para solicitar investigaciones o efectuar denuncias ● Organigrama actual de denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria. ● Procedimiento de las denuncias 	<p>p. 24</p> <p>p. 24</p> <p>p. 25</p>
Glosario	p. 26
Bibliografía	p. 33

Presentación

Motivaciones para la elaboración de este documento

Las movilizaciones nacionales e internacionales en torno a violencia de género, acoso, abuso sexual y de poder y discriminación arbitraria han motivado diversas instancias de acción y reflexión en nuestra Universidad. En ese contexto, los Departamentos de Literatura y Lingüística de la Facultad de Filosofía y Humanidades han decidido enfrentar y abordar de manera concreta, propositiva y colaborativa esta grave situación que atenta contra los valores fundamentales de nuestra universidad. Surge de allí esta propuesta, centrada no solo en la definición de aquellas buenas prácticas¹ que queremos y debemos fomentar como comunidad, sino también en aclarar los canales para efectuar denuncias en casos de conductas que vulneren a integrantes de nuestra comunidad.

Creemos que la prevención es la clave para erradicar conductas inapropiadas y una forma de manifestar rechazo ante todo tipo de abuso es señalar y definir entre todos y todas las buenas prácticas que sí queremos que orienten nuestra convivencia. Ya no es posible suponer que entendemos lo mismo cuando hablamos de conductas apropiadas e inapropiadas, lo que ha quedado claro en distintas instancias de conversación motivadas por los borradores de este documento: es necesario generar un piso común desde el cual podamos orientar nuestra convivencia con base en el respeto y la no violencia.

Por ello, el espíritu de esta guía es dialógico, pues surge de conversaciones y pretende motivar muchas otras instancias de conversación, no solo al interior de cada estamento o Departamento, sino de manera triestamental e interdepartamental. No tenemos muchas oportunidades para reunirnos a pensar en conjunto y este documento pretende motivar precisamente esa reflexión. Así, no es una propuesta definitiva emanada de un estamento hacia los otros, ni de un Departamento en particular, sino un documento de trabajo, en proceso de creación y perfectible en el tiempo.

La idea es que a partir de esta propuesta, toda la Facultad pueda dialogar en torno a estos temas y se cree así un documento definitivo que pueda ser socializado y compartido en jornadas destinadas a ello, por ejemplo al inicio de cada año académico. Este sería el conjunto de orientaciones que como comunidad quisiéramos darnos. No es un reglamento ni apunta a ser un protocolo, pues su finalidad es la prevención y la información; no obstante, las definiciones de conductas inapropiadas que vulneran la vida en comunidad pueden orientar medidas posteriores y por ello se incluye al final información sobre los canales para realizar denuncias. Por último, esta propuesta dialoga con otras iniciativas que han ido surgiendo en la misma línea y no se alza como una voz definitiva, sino como un estímulo para la conversación que nos está haciendo falta como comunidad.

Se espera que a partir de este borrador se generen conversaciones en distintas instancias, cuyas conclusiones nos las pudieran hacer llegar, para así poder incluirlas en este documento, con miras a elaborar uno definitivo que represente a toda la Facultad. El documento fue presentado al Consejo

¹ Estamos conscientes, a raíz de los comentarios de diversos integrantes de nuestra comunidad, como la Comisión Triestamental de Ética y Convivencia, que debemos discutir la pertinencia del término “buenas prácticas” como el más representativo de los objetivos que plantea esta guía. Quizás el enfoque podría estar representado por un concepto más amplio, como, por ejemplo, “prácticas de construcción comunitaria”.

de Facultad el día miércoles 31 de octubre de 2018. En esta instancia se aprobó el envío del documento a toda la Facultad, para ser discutido y modificado. Luego de este proceso, se volverá a presentar al Consejo de Facultad para darle la validación definitiva. Eventualmente, se pondrá a dialogar con otras facultades y espacios de la Universidad.

Para entregar comentarios a este documento, se solicita enviarlos por correo electrónico a guiabuenaspracticas@gmail.com. Si alguien prefiere hacer llegar sus comentarios de manera anónima, puede hacerlo por escrito y hacer llegar el documento a la secretaria de Literatura, Karina Moreno, tercer piso, Departamento de Literatura, teléfono 229787022.

Contexto en el que surge esta propuesta

A principios de mayo de 2018, en el contexto de movilizaciones sobre abuso, acoso y violencia de género, la directora del Departamento de Literatura y el director del Departamento de Lingüística convocaron a coordinadores/as relacionados/as con los programas de Literatura y Lingüística Hispánica e Inglesa para analizar la situación y proponer acciones destinadas a construir y asegurar la buena convivencia en nuestra Facultad.

Para realizar un diagnóstico de los problemas y exigencias que se han presentado a raíz de las movilizaciones, se formó una “Comisión de convivencia y buenas prácticas”, que convocó a la abogada de la Facultad, quien nos expuso la reglamentación vigente y los canales por los cuales actualmente se reciben y procesan denuncias de acoso, abuso y otros. Allí pudimos comprobar que si bien la Universidad tiene un estatuto propio y existe un protocolo elaborado a raíz de las movilizaciones y peticiones anteriores², hay una serie de vacíos a la hora de clasificar las acciones relativas a abuso, acoso y discriminación arbitraria, partiendo por el hecho de que no hay un reglamento disciplinario específico para el estamento académico ni funcionario, como sí hay de estudiantes³. Considerando lo anterior, a este equipo le pareció apropiado contribuir a clarificar ciertas definiciones (por ejemplo, definir qué es abuso sexual, laboral, de poder, y qué no lo es) para que todos entendamos lo mismo, en un documento que además señalara con claridad cuáles son los canales más efectivos para realizar denuncias. No obstante, al reflexionar sobre este punto, nos pareció que resultaría más constructivo y relevante contribuir además a la elaboración de una guía de buenas prácticas basadas en los valores sello de nuestra Universidad, que todos y todas compartimos como comunidad. Esta idea se originó al darnos cuenta de que no hay un documento centrado en las buenas prácticas, pues los que existen solo apuntan al establecimiento de sanciones frente a situaciones ya ocurridas, pero no a la prevención, lo que implica una falencia vital que es necesario remediar; en efecto, si no están definidas las buenas prácticas para nuestra comunidad ni hemos desarrollado herramientas concretas para una buena convivencia, puede que estemos entendiendo de modo diferente ciertos elementos que son básicos, pero fundamentales. De este modo, definir conductas comunes para todos y todas puede resultar útil, entendiendo que las

² *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria*, Universidad de Chile, Decreto exento n° 001817, Santiago, 10 de enero de 2017. <http://www.uchile.cl/noticias/130101/se-aprobo-protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-acoso-sexual>

³ *Reglamento de estudiantes de la Universidad de Chile*, Decreto Universitario N°007586, de 19 de noviembre de 1993: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/senado-universitario/reglamentos/reglamentos-aprobados-o-modificados-por-el-senado-universitario/67177/reglamento-de-estudiantes-de-la-universidad-de-chile>

normas de buen trato deben ser transversales, esto es, entre pares y entre estamentos. Estamos conscientes y valoramos que antes del desarrollo de esta iniciativa, otros y otras integrantes de nuestra comunidad, como la Comisión Triestamental de Ética y Convivencia (creada por iniciativa del decanato encabezado por María Eugenia Góngora y elegida por la comunidad de la Facultad de Filosofía y Humanidades), representaciones estudiantiles como SESEGEN, centros de estudiantes, Asamblea de Mujeres, han llevado a cabo acciones impulsadas por el deseo de construir una convivencia positiva dentro de nuestra comunidad.

Al respecto, nos pareció importante elaborar en conjunto una guía de buenas prácticas destinadas a mantener la buena convivencia en nuestra Facultad, estableciendo y ubicando las conductas inapropiadas al final del documento, descritas como lo que son: prácticas inaceptables que rompen la convivencia universitaria y que deben recibir sanción, sin ser normalizadas jamás. En este sentido, recogemos y avalamos el punto 4 del artículo 3 del Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile⁴ que indica el deber de:

Respetar a todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria, así como también toda persona que ejerza labores o preste servicios para con la Universidad de Chile mediante contratos o convenios de honorarios, subcontratación, empresa de servicios transitorios y/o cualquier otra forma contractual, lo que implica, entre otros, la prohibición de todo acto u omisión que derive en una discriminación arbitraria y la prohibición de todo acto que implique acoso sexual, definidos en el artículo 13 letra f) de este Reglamento.

Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, p. 424.

En este espíritu, proponemos este borrador de guía de buenas prácticas, que ha sido elaborado inicialmente por la Comisión de Convivencia y Buenas Prácticas, luego, socializado con integrantes de los tres estamentos que se vinculan con los Departamentos de Lingüística y Literatura, quienes ya han hecho aportes y modificaciones al documento. Esperamos que ahora sea enriquecido con la visión de toda la comunidad que compone a la Facultad de Filosofía y Humanidades, para que se inicie con ello un proceso de diálogo abierto.

Documentos considerados para la elaboración de esta propuesta

Esta propuesta se basa en distintos documentos publicados por el Gobierno de Chile, por el Ministerio de Educación⁵, por nuestra propia Universidad,⁶ por la Comisión Triestamental de Ética

⁴ Estamos conscientes de que este reglamento está siendo reelaborado y, por lo tanto, realizaremos las modificaciones apropiadas una vez que entre en vigencia una nueva versión del mismo.

⁵ *Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración*. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2016:
<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

⁶ En el siguiente link se puede revisar una serie de documentos emanados desde nuestra Universidad sobre acoso, abuso y discriminación arbitraria: <http://www.uchile.cl/portal/noticias/noticias-por-unidad/direccion-juridica/143250/normas-y-reglamentos-en-materia-de-igualdad-acoso-y-discriminacion>

Estos documentos y mayor información pueden encontrarse en la Dirección de Igualdad de Género, que tiene una oficina de atención de acoso y violencia sexual. Ver el link: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/rectoria/direccion-de-igualdad-de-genero/142807/oficina-de-atencion-de-acoso-y-violencia-sexual>

Un importante documento es *Política Universitaria de educación y formación de profesores en la Universidad de Chile*, emanado del Senado Universitario, disponible en <http://www.uchile.cl/noticias/146070/senado-aprobo-politica-de-educacion-y-formacion-de-profesores>

y Convivencia de la Facultad de Filosofía y Humanidades,⁷ por instancias de representación estudiantil como la Asamblea de Mujeres,⁸ y por otras universidades nacionales y extranjeras, como se puede apreciar en el anexo bibliográfico. Todo ello con el fin de sintetizar lo que hay y llegar a un acuerdo sobre cuáles son las buenas prácticas que todos deberíamos seguir como comunidad y cuáles son los vacíos que aún falta por llenar.

A partir del 5 de junio de 2018 comenzó a regir la Ley sobre universidades estatales⁹, en que se precisan sanciones relativas al acoso y discriminación arbitraria, lo que propiciará modificaciones legales en lo relativo a la investigación sumaria y el sumario administrativo para casos de violencia de género y otros. El artículo específico en que se señalan estas modificaciones a la ley, es el siguiente:

- Actos atentatorios a la dignidad de los integrantes de la comunidad universitaria. Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución. Además, en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Ley de Universidades Estatales (2018), artículo 49.

Como se puede apreciar, esta nueva ley señala que el personal académico, el no académico y el estamento estudiantil estarán comprendidos y regidos por los mismos derechos y obligaciones, lo que hace pertinente una guía que implique a la comunidad completa, tanto en su proceso de elaboración como en la pertinencia de su contenido.

Por otra parte, esta ley ha permitido modificar los actuales protocolos y reglamentos; en consecuencia, el documento que aquí presentamos deberá ser revisado y actualizado constantemente en las dimensiones legales que sean necesarias. Por ejemplo, la modificación de la Ley de Universidades Estatales, permitió a su vez la modificación del Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes, en lo relativo a los derechos de los denunciantes, a través del nuevo artículo 38.

⁷ *Orientaciones para la atención de público de servicios prestados en el recinto de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile*, Comisión Triestamental de Ética y Convivencia; *Informe Jornada de Convivencia*, Comisión Triestamental de Ética y Convivencia, La Morada, Marzo 2018; *Informe de Comisión Triestamental de Ética y Convivencia*, 8 de marzo, 2017; *Informe Año 2017*, Comisión Triestamental de Ética y Convivencia, 19 de enero, 2017.

⁸ *Petitorio Unificado Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile 2018*

⁹ *Ley sobre universidades estatales* n° 21.094, del 5 de junio de 2018: <http://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/06/05/42074/01/1409135.pdf>

Sugerencias del MINEDUC para prevenir situaciones de acoso, abuso y discriminación arbitraria

El MINEDUC sugiere que, para prevenir y enfrentar situaciones de acoso, abuso y discriminación arbitraria, las instituciones educativas elaboren:

Un modelo de promoción del buen trato y relaciones igualitarias que apunte a la erradicación de la violencia de género y al establecimiento de relaciones positivas respetuosas y equitativas en la comunidad educativa [y] Un modelo de prevención del acoso sexual.

Protocolos contra el acoso sexual en educación superior..., p. 24 (énfasis nuestro).

Así, dentro de las “Sugerencias para la promoción de relaciones de respeto a la dignidad de todas las personas”, el MINEDUC indica que cada institución debiera hacer una «Expresión pública de reprobación y condena institucional a toda conducta atribuible a violencia sexual entre los miembros de la comunidad educativa (...)». Además de la reprobación, el Ministerio sugiere trabajar en la prevención de situaciones de abuso, acoso sexual y discriminación arbitraria, mediante la creación e implementación de «códigos de conducta y reglamentos de convivencia» (p. 26, énfasis nuestro). Para ello, se indican acciones concretas, dentro de las cuales nos pareció que nos competen las siguientes:

-Instancias de discusión conjuntas:

Encuentros locales de facultades o escuelas, para discutir, acordar y proponer maneras de concebir y abordar el acoso sexual en sus espacios, con participación de un grupo reducido de pares – idealmente entre 7 y 15-, en un contexto acogedor y confiable, que evite diferencias jerárquicas que pudieran incomodar o limitar la conversación.

-Guías de buenas prácticas:

Acordar y establecer de manera conjunta una guía que oriente la acción de las y los integrantes de la comunidad educativa, tanto dentro como fuera de las dependencias de la institución.

Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, p. 29.

Tomando todo lo anterior como base, hemos elaborado este documento, que recoge instancias de discusión conjunta y propone una guía de buenas prácticas destinada a fomentar un ambiente de sana convivencia universitaria. Estos lineamientos, que surgen de una contingencia cultural y social específica, apuntan a un ámbito mucho más amplio, que es el de la construcción de una comunidad universitaria que impulse de forma permanente los vínculos respetuosos entre sus integrantes. Ponemos a disposición de nuestra comunidad esta información y las propuestas que se indican a continuación para que sean enriquecidas a partir del diálogo. Estamos conscientes de que esta propuesta es parte de un proceso que está en desarrollo; por lo tanto, invitamos a toda la comunidad a participar y a hacer los comentarios que considere pertinentes para su mejora.

Instancias en que ha sido discutido este documento hasta el momento

Reuniones de la comisión de convivencia y buenas prácticas de los departamentos de Literatura y Lingüística

- 11-05-18
- 16-05-18
- 28-05-18
- 30-05-18
- 21-06-18
- 06-07-18

Claustro ampliado de los programas de Literatura y Lingüística Hispánica e Inglesa

- 06-06-18
- 13-06-18

Reuniones triestamentales abiertas, con representantes de funcionarios/as y estudiantes

- 14-06-18
- 26-06-18

Reunión de la Comisión de Convivencia y Buenas Prácticas con la Comisión Triestamental de Ética y Convivencia

- 25-07-18

Reunión con generación de segundo año de Licenciatura en Lingüística y Literatura Inglesas

- 23-10-18

Consejo de Facultad

- 31-10-18

Aportes vía correo electrónico a lo largo de todo el proceso.

Se espera que a partir de este borrador se generen conversaciones en distintas instancias, cuyas conclusiones nos las pudieran hacer llegar, para así poder incluirlas en este documento, con miras a elaborar uno definitivo que represente a toda la Facultad. El documento final será presentado al Consejo de Facultad, para darle la validación definitiva. Eventualmente, se pondrá a dialogar con otras facultades y espacios de la Universidad.

Para entregar comentarios a este documento, se solicita enviarlos por correo electrónico a guiabuenaspracticas@gmail.com. Si alguien prefiere hacer llegar sus comentarios de manera anónima, puede hacerlo por escrito y hacer llegar el documento a la secretaria de Literatura, Karina Moreno, tercer piso, Departamento de Literatura, teléfono 229787022.

Guía de buenas prácticas: una propuesta

- **Principios éticos fundamentales que estructuran esta guía.**

La presente guía de buenas prácticas surge de la necesidad de conversar sobre aquello que consideramos constitutivo de la vida en comunidad y de las posibilidades a futuro: principalmente, la no violencia y el respeto mutuo. Por eso, tiene una dimensión ética innegable, porque implica los valores más profundos de cada persona que integra la comunidad, así como los que definen a la Universidad de Chile, los cuales también requieren acuerdos de significación. Solemos hacer nuestras labores cotidianas sin reflexionar sobre lo que consideramos obvio; por eso, cuando surge un problema y se transgreden ciertos límites, nos damos cuenta tarde de que no todos entendíamos lo mismo sobre cuáles eran esos límites. Y es que al conversar sobre temas tan básicos como la convivencia, resulta sorprendente lo disímiles que son las percepciones al interior de un mismo grupo humano. Por ello, decidimos plantear aquí una guía de buenas prácticas que motive precisamente lo que más nos hace falta: dialogar, para conocernos y respetarnos.

Apelamos aquí a los valores sello de la Universidad de Chile, que debieran guiar nuestra vida en común hacia el respeto, el cuidado mutuo, el diálogo, la no incitación al odio ni la violencia en ninguna de sus manifestaciones.

- **Objetivo: orientar e informar para prevenir conductas dañinas para la comunidad y sus integrantes**

En términos prácticos, esta guía busca contribuir a la prevención de conductas que dañen a la comunidad y a sus integrantes, mediante la orientación sobre las conductas constructivas y apropiadas para la vida en comunidad y la información respecto de los canales que existen actualmente para efectuar denuncias en caso de que no se cumplan las buenas prácticas que aquí se proponen. Es necesario contemplar, en una proyección a futuro, la difusión constante (a través de videos, charlas etc.) de esta guía, de las definiciones de conductas intolerables y de los protocolos que velen por dar solución a las denuncias de acoso, abuso y discriminación arbitraria.

- **Introducción: principios que rigen a las universidades del Estado**

La *Ley de universidades estatales* (2018) define los principios de las universidades del Estado como sigue:

-Los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones son el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento. Los principios antes señalados deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.

Ley de universidades estatales, párrafo 2º, “Misión y principios de las universidades del Estado”, artículo 5.

La Universidad de Chile, como universidad estatal, «en su rol de principal establecimiento de educación superior del país, asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo material y espiritual de la Nación»¹⁰. En ese sentido, «dentro de los principios orientadores que guían a la Universidad se encuentra el respeto a las personas, máxima que debe materializarse a través de la normativa que regula las relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria» (*Protocolo de actuación ante denuncias...* Universidad de Chile, 2017, punto 1, p. 1).

Por su parte, el Ministerio de Educación, siguiendo la Ley General de Educación de 2009, destaca que:

[...] la educación es un proceso que “se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos” (Art. 2º), que debe propender a asegurar que todas y todos los estudiantes “independientemente de sus condiciones y circunstancias, alcancen los objetivos generales y los estándares de aprendizaje” (Art. 3ºb) y “tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad” (Art. 3ºc), y donde “se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes” (Art. 10ºa).

Protocolos contra el acoso sexual en educación superior..., Ministerio de Educación, 2016, p.9.

La Universidad de Chile es un espacio plural, en el que convivimos muchas personas diferentes. Si bien el diálogo y la armonía son el escenario ideal para desarrollar nuestras actividades, siempre hay diferencias de opinión, problemas y conflictos. Debemos avanzar hacia una cultura en que sea posible expresar el disenso sin que se vea como agresión, en que podamos revisar en conjunto nuestras prácticas y responder a las diversas situaciones problemáticas con respeto, tolerancia, con una reacción proporcional a la falta y manteniendo en lo posible la cordialidad y disposición para dialogar. También es fundamental responder con claridad, firmeza y celeridad frente a situaciones que se opongan a las buenas prácticas de convivencia y atenten contra los valores sello de nuestra institución.

Como señala el documento emanado del Senado *Política Universitaria de Educación y Formación de profesores en la Universidad de Chile* (2018): “La educación es un proyecto de formación de personas, que [...] debe concebirse como una relación entre sujetos y no sólo como un conjunto de técnicas para transmitir conocimientos” (15) Asimismo, “La Universidad debe estar atenta a responder las exigencias que impone la diversidad de nuestros estudiantes, funcionarios/as y académicos/as” (15)¹¹.

¹⁰ *Modelo educativo de la Universidad de Chile*, Santiago, Ediciones Universidad de Chile, 2018 <http://libros.uchile.cl/717>

¹¹ *Política Universitaria de Educación y formación de profesores en la Universidad de Chile*. <http://www.uchile.cl/noticias/146070/senado-aprobo-politica-de-educacion-y-formacion-de-profesores>

Buenas prácticas. Ejes temáticos¹²:

En este documento distinguimos metodológicamente dos grandes áreas en las que la convivencia puede presentar problemas:

1. Problemas que pueden resolverse mediante el diálogo. Hay diferencias, desacuerdos e incluso conflictos en la relación cotidiana entre docentes, estudiantes y personal funcionario que podrían ser abordados primero desde el diálogo entre los involucrados o en instancias mediadoras como el comité académico de cada programa o el superior jerárquico inmediato. Muchas veces no nos damos cuenta de que algunas de nuestras conductas o comentarios afectan negativamente a los demás; en muchos casos, si supiéramos que le estamos provocando un problema a alguien con nuestros actos o palabras, podríamos modificar nuestra actitud. El primer paso en estos casos sería entonces intentar conversar con la persona involucrada o buscar instancias de ayuda para hacerle llegar los comentarios de forma responsable y respetuosa. Es importante no suponer de inmediato que la persona que efectuó, por ejemplo, un comentario discriminatorio, tuvo la intención de ofender. El primer paso sería entonces hacerle saber a dicha persona que sus actitudes o palabras generan molestia y son inadecuadas; si conociendo esta situación la persona continúa haciendo comentarios o acciones inapropiadas, incurrirá con ello en falta y lo que correspondería en ese caso es una queja ante la instancia correspondiente o, en caso más grave, una denuncia (ver apartado al final “Canales para solicitar investigaciones o efectuar denuncias”). Este tipo de tensiones son propias de la convivencia y si bien son complejas, pueden ser solucionadas en instancias iniciales, sin que necesariamente tengan que escalar o transformarse en una situación insoluble. En otras palabras, no se debe descartar el diálogo ante situaciones que bien pudieran ser resueltas sin necesidad de establecer denuncias apresuradas.
2. Problemas que requieren denuncia, investigación y sanción. Hay conductas que constituyen faltas graves, como el abuso y el acoso en todas sus manifestaciones; también la discriminación arbitraria y, en suma, todo tipo de violencia. Estas situaciones vulneran la convivencia y deben ser abordadas según lo establecido por los protocolos y reglamentos vigentes. Lamentablemente, los procedimientos actuales presentan debilidades y deben ser revisados. Debemos trabajar, entonces, para que los canales de denuncias, en casos que lo ameriten, sean eficientes y cautelen el debido proceso, de modo que no sea necesario tomar medidas extremas para obtener la atención sobre un caso que debiera haber sido tratado de forma rápida y eficiente según los procedimientos vigentes. Esta propuesta aspira a contribuir en la mejora de dichos procedimientos, a partir de precisiones que actualmente no existen o no son claras, por ejemplo, la clasificación de las conductas inapropiadas o la información respecto de los canales que actualmente existen para efectuar denuncias en casos que lo requieran. Es necesario establecer que, si bien es urgente hacer mejoras en los canales y protocolos para ingresar y procesar denuncias, es importante seguir las vías apropiadas para cada caso y no utilizar conductos irregulares para denunciar (redes sociales, funas en espacios públicos, etc.), como primera medida sin haber insistido antes en los canales regulares.

¹² Corresponde a estudiantes y funcionarios/os asumir la agencia principal en la definición de buenas prácticas dentro de los respectivos estamentos. Se espera que complementen esta guía con su experiencia al respecto.

IMPORTANTE: el diálogo como primera medida excluye casos como los de acoso o abuso, cuyos canales de denuncia son descritos en otro apartado específico, más adelante.

Una forma de prevenir estas situaciones es la promoción de buenas prácticas y la información, lo que implica en primer lugar definir qué entendemos como comunidad por sana convivencia y ponernos de acuerdo sobre aquellas buenas prácticas que queremos promover y las malas conductas que queremos erradicar. A continuación, presentamos una propuesta para que sea conversada en distintas instancias por la comunidad.

Trato igualitario y basado en el respeto. En la interacción entre estudiantes, personal académico y funcionarias/os, el trato apropiado debe cumplirse en cada momento y en todos los espacios, tanto en el aula como fuera de ella, pues cada miembro de la comunidad merece igual respeto en el trato.

En el caso de la relación entre integrantes de los distintos estamentos, el trato debe ser explícitamente igualitario en todas las actividades, evitando conductas que muestren favoritismo o discriminación de cualquier índole.¹³ En las actividades académicas y de esparcimiento, docentes y estudiantes deben manifestar respeto hacia el estamento funcionario. En el caso del estamento funcionario, la promoción debiera estar justificada en los méritos y no en amiguismos. Al respecto, es deber de las autoridades otorgar transparencia a los procesos de promoción del estamento funcionario y docente, así como también en la conformación de comisiones encargadas de estos temas. Asimismo, las jefaturas deben velar por la justa distribución del trabajo en sus equipos de trabajo: distribuir labores en caso de ausencia de algún funcionario y propender a la contratación de nuevos funcionarios cuando los cupos hayan quedado vacantes, con el fin de no sobrecargar a algunos en desmedro de otros.

En general, se deben evitar conductas que puedan ser consideradas como maltrato y humillación: por ejemplo, comentarios por parte de un superior jerárquico sobre el aspecto físico de determinado/a funcionarios/as, que un/a docente muestre y comente las notas de estudiantes en público, encasillar estudiantes según sus ideas, hacer alguna mofa o realizar insinuaciones denostando sus hábitos de estudio o capacidad cognitiva con base en las calificaciones obtenidas, etc.

Es deber de quien ejerce la docencia acoger a cada estudiante en su individualidad y respetar sus procesos de aprendizaje, procurando otorgar acompañamiento igualitario. Esto es un mandato del *Modelo educativo de la Universidad de Chile*, actualizado este año¹⁴, y es tratado en detalle en el punto siguiente relativo a “Diversidad, equidad e inclusión”.

Se debe tener cuidado con la forma de expresar las opiniones acerca del trabajo del estudiantado, así como también de personal académico y no académico. En la comunidad hay distintas concepciones sobre lo que es buen o mal trato; como es obvio, un grupo puede albergar

¹³ De acuerdo con el punto 3 del artículo 4 del *Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile* (Decreto Universitario N°007586, de 19 de noviembre de 1993), donde se señala que es derecho de los/as estudiantes: “Que no se condicione su evaluación y promoción a factores ajenos a sus méritos académicos, conforme a la reglamentación correspondiente”. (p. 424/1)

¹⁴ Cf. *Modelo educativo de la Universidad de Chile*, Santiago, Ediciones Universidad de Chile, 2018 <http://libros.uchile.cl/717>

distintas sensibilidades al respecto, sobre todo grupos heterogéneos en procedencia socioeconómica, geográfica, etc., como los que tenemos en nuestras aulas. Además, no se puede dejar de lado la asimetría de poder en la relación entre jefatura-funcionaria/o, integrantes del estamento académico y estudiantes, así como entre ayudantes y estudiantes.

IMPORTANTE: la mala comprensión de las facultades que otorga la diferencia jerárquica puede llevar a incurrir en **abuso de poder**, como se define más adelante.

Sobre las conductas machistas o sexistas, la comunidad debe evitar dichos o acciones que demuestren cualquier tipo de discriminación hacia sus integrantes, pues la labor educativa en la Universidad debe desarrollarse asegurando la igualdad de género para todos y todas, contribuyendo a “prevenir y enfrentar la discriminación y la violencia sexual y de género”¹⁵, como establece la Dirección de Igualdad de Género dentro de sus funciones. Al respecto, hay que señalar que el machismo y sexismo también se manifiesta en el ámbito intelectual, dándose prioridad en programas de estudio, por ejemplo, a autores hombres para el tratamiento de determinadas ideas, minimizando los aportes femeninos o encasillando ideas de autoras en el ámbito de lo familiar, los afectos y la subjetividad. Debemos realizar un diagnóstico como comunidad sobre este tema, pues el sexismo es transversal a hombres y mujeres. En este sentido acogemos la inquietud planteada en el *Petitorio Unificado Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile 2018* sobre la necesidad de realizar un diagnóstico de las bibliografías de los programas de estudios con el fin de desarrollar una educación no sexista.¹⁶

En los diversos contextos de interacción entre los distintos estamentos (sala de clases, oficinas, conferencias etc.) se debe procurar que los turnos de habla no sean copados por los hombres en desmedro de otros/as/es integrantes y evitar calificar negativamente determinadas ideas o grupos, suponiendo que no hay representantes de estos. En el caso del estamento funcionario, debieran asignarse labores independientemente del sexo, por ejemplo, evitando que sean sólo funcionarias mujeres las que realizan el aseo de los baños.

IMPORTANTE: el no cumplimiento de estas buenas prácticas puede originar **discriminación arbitraria**.

Con esto se apoya la visión de nuestra casa de estudios, que considera que:

[...] la igualdad de género y la no discriminación han de ser principio rectores del quehacer universitario, orientando sus políticas, planes y programas, propendiendo con ello no sólo al mejoramiento de la situación de la mujer en esta Institución, sino también al perfeccionamiento de la gestión y la calidad de todas las actividades universitarias”.¹⁷

En suma, el trato igualitario apunta a la no discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, etnia, ideología, proveniencia socioeconómica o sociocultural, situación de

¹⁵ Funciones de la Oficina de Igualdad de Género, Universidad de Chile, 04 de junio, 2018, <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/rectoria/direccion-de-igualdad-de-genero/100005/direccion-de-igualdad-de-genero>

¹⁶ Educación No Sexista, II, *Petitorio Unificado Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile 2018*, p. 12.

¹⁷ Decreto Exento N° 003406 que crea Dirección de Igualdad de Género y aprueba sus normas de organización y funcionamiento, deroga el D.U. N° 0014672, de 2014, y modifica decretos universitarios N° 002608, de 1987, y N° 1851, de 1987, p. 1.

discapacidad, etc., lo que se discute con mayor detalle en el siguiente punto: “Diversidad, equidad e inclusión”.

Es importante señalar que el trato igualitario implica respetar el trabajo tanto de los pares como de los demás estamentos. Sobre el personal no académico, el trato igualitario no solo se expresa evitando las faltas de respeto y la discriminación, sino también en conductas cotidianas: estudiantes y profesorado deben contribuir al orden y limpieza de los espacios públicos, sin sobrecargar a quienes desempeñen labores de auxiliares, con acciones que cada componente de la comunidad podría contribuir a realizar: por ejemplo, dejar limpios los lugares utilizados en actividades estudiantiles o académicas. El estamento docente y estudiantil debe respetar los horarios de trabajo del estamento funcionario, sobre todo los de cierre, pues al extenderse obligan a retrasar su salida, corriendo riesgo de no tener alternativa de traslado a sus hogares. Los tres estamentos deben respetar cuando se esté haciendo aseo de los espacios dentro de nuestra comunidad, sobre todo de los baños, esperando el tiempo indicado antes de volver a hacer uso de éstos.

Un punto no menor es la relación entre docentes y estudiantes becarios/as o ayudantes, la cual debe basarse en las mismas buenas prácticas aquí descritas. En cuanto a las actividades que competen a quienes ejercen de ayudantes, estas deben estar siempre supervisadas por docentes a cargo y no suponen en ningún caso la cesión de responsabilidades del curso o la sobrecarga de trabajo. Quien realiza ayudantía solo puede hacer algunas clases o actividades académicas complementarias, preparar material de apoyo o atender a estudiantes en horarios determinados y hacer propuestas de evaluación, pero la calificación siempre es responsabilidad de cada docente, quien debe conocer en detalle el desempeño de sus estudiantes y no dejarlo en manos de su ayudante. No es pertinente tampoco que el/la docente involucre a su ayudante en actividades fuera del ámbito académico del curso o aparte del proyecto de investigación en cuestión, sean remuneradas o no, salvo en actividades debidamente justificadas por el propio programa del curso. **IMPORTANTE:** el no cumplimiento de lo anterior puede originar **abuso de poder**, como se define más adelante.

Respecto del trato entre colegas, se debe cultivar el respeto por la labor académica y profesional de cada cual, independientemente de su áreas de especialización, jerarquía, orientación sexual, género, nacionalidad, etnia, etc. Es crucial evitar todo tipo de violencia en eventuales enfrentamientos. En este sentido, si se genera algún tipo de conflicto entre pares o entre miembros de distintos estamentos, es sumamente importante respetar las vías de comunicación oficiales. Asimismo, seguir los conductos reglamentarios establecidos, y que estos procesos mantengan claramente informados a los afectados.

Al mismo tiempo, el estamento académico debe procurar comunicarse con respeto y consideración con el estamento funcionario (que incluye profesionales, administrativos, técnicos y auxiliares), evitando conductas que constituyan **discriminación arbitraria**. El personal académico debe respetar las labores específicas del personal no académico, sin solicitarles tareas fuera de sus obligaciones.

IMPORTANTE: el no cumplimiento de lo anterior puede originar situaciones de **abuso de poder** o incluso de **acoso laboral**, dependiendo del caso. En efecto, la infracción reiterada de los preceptos básicos de convivencia entre pares estipulados arriba puede constituir hostigamiento o

acoso laboral. El reglamento de funcionarios de la Universidad contempla estas situaciones y consigna los procedimientos y castigos correspondientes con la falta.¹⁸

Diversidad, equidad e inclusión. En su conocida declaración de 2014, el Senado universitario indicaba:

Asumimos la diversidad como esencial y central al proceso educativo y como una fortaleza que hay que cuidar. La diversidad se refiere a la variedad de experiencias personales, valores y visiones de mundo derivadas de diferencias culturales, circunstancias, experiencias de vida u opciones identitarias. Entendemos que las particularidades de género, etnia, nivel socioeconómico, discapacidad, habilidades y experiencias diversas contribuyen a mejorar nuestra capacidad para lograr la misión de nuestra universidad, el compromiso con la educación pública y la investigación de excelencia.¹⁹

El abanico de la diversidad es muy amplio. Más arriba nos referimos a la diversidad sexual, que debe ser respetada sin excepción. Otra forma de considerar la diversidad y equidad ha sido la ampliación de los cupos de ingreso para permitir el acceso a la Educación Superior a estudiantes provenientes de establecimientos vulnerables. Quienes formamos parte del estamento académico debemos trabajar en analizar nuestras prácticas para que sean equitativas y permitan alcanzar las metas a cada estudiante, independientemente de su formación previa: la equidad es un mandato institucional e implica formar licenciados y licenciadas considerando esta diversidad: en esa línea, las clases debieran proveer un andamiaje que permita a cada estudiante construir conocimiento, sin que las brechas de capital cultural conviertan la experiencia universitaria en una tarea imposible. Las evaluaciones también tienen que considerar distintos niveles de logro: se debe diseñar una progresión que permita avanzar y a la vez resulte desafiante para toda la clase. Desafiante, pero posible. Asimismo, se debe entender que quien cursa primer año no necesariamente ha desarrollado competencias que se requieren, por ejemplo, para interpretar textos literarios o para leer textos en lengua inglesa.

Del mismo modo, el *Modelo educativo de la Universidad de Chile* manda cautelar la inclusión, relacionada específicamente con personas en situación de discapacidad o diversidad funcional. En este sentido, la Ley 20.422 establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad:

-Artículo 24.- Toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos.

En esta línea se creó en la Universidad la “Unidad de atención a estudiantes en situación de discapacidad”, desde la oficina de equidad e inclusión. Por otro lado, dentro de la Facultad, bienestar estudiantil en conjunto con el DAE tienen actualmente la intención de crear un protocolo

¹⁸ Ley N° 18.834 SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO Decreto con fuerza de Ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n° 18.834, sobre estatuto administrativo. 16 de junio de 2004.

¹⁹ *Política de Equidad e Inclusión Estudiantil*, Aprobada por el Senado Universitario el 10 de julio de 2014, Oficina de Equidad e Inclusión, Universidad de Chile, p. 8.

para estos casos. Cabe señalar que actualmente, Sí cuenta con cupos, en la facultad existe ingreso especial a estudiantes ciegos, hay 1 cupo en Filosofía, y 2 en Hispánica. El tema es que no está preparada para recepcionarlos. Nuestra Facultad no tiene la infraestructura suficiente para satisfacer exhaustivamente necesidades especiales, de modo que es más bien un anhelo que una realidad. No obstante, la Universidad está avanzando a este respecto y toda la comunidad debe estar atenta, pues puede haber personas con necesidades especiales que necesiten de un trato diferenciado.

Por ley, la universidad está obligada a adaptarse a los estudiantes/ funcionarios/ académicos que tengan una condición de discapacidad. Considerando lo anterior, cada estudiante tiene derecho a informar y eventualmente solicitar ayuda a los/las docentes del curso o a la coordinación de la carrera si enfrenta dificultades en su proceso de aprendizaje producto de dicha condición. Problemas de movilidad, visión o audición restringida debieran ser considerados en el proceso de aprendizaje, así como también dificultades asociadas a la salud mental (como por ejemplo, depresión, bipolaridad, TOC, esquizofrenia, trastornos de personalidad etc.). Para esto es fundamental que cada estudiante pueda acceder de manera fluida a la información necesaria para cubrir sus necesidades a través de la Dirección de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, y que ésta a su vez informe al cuerpo académico (coordinación de carrera) a través de la Escuela de Pregrado.

Además de los casos específicos anteriormente descritos, cualquier estudiante puede sufrir algún tipo de complicación que impida su adecuado desempeño académico o una armoniosa relación dentro de la comunidad,²⁰ ya sea por situaciones particulares o transitorias: problemas de salud física o mental, complicaciones laborales, o cualquier tipo de problema personal que le impida continuar adecuadamente sus estudios. En este caso, debe informar si presenta algún problema con la mayor antelación posible a la Escuela de Pregrado, a través de la coordinación, para poder así recibir orientación académica y el trato necesario para poder continuar sus estudios (por ejemplo, rendir evaluaciones en plazos diferenciados, eliminar carga académica o postergar el semestre, según sea el caso y siempre resguardando su privacidad).

Por otra parte, la Universidad de Chile ha avanzado significativamente en la reglamentación para la protección de estudiantes que son o serán padres o madres. *El Reglamento de corresponsabilidad social en el cuidado de hijas e hijos de estudiantes* tiene como fin “asegurar a las y los estudiantes madres y padres, y futuras madres y padres, condiciones de corresponsabilidad social en el cuidado de sus hijas e hijos, que les permitan desarrollarse adecuadamente en la vida universitaria y cumplir con los requisitos establecidos en los respectivos programa de estudios, conciliando sus actividades académicas y sus responsabilidades familiares”.²¹ Allí se estipula de manera clara periodos de pre y post natal, beneficios académicos y periodos especiales, como postergación por maternidad o paternidad, flexibilización académica o suspensión de los plazos máximos de duración de carrera. El cuerpo docente deberá considerar a quienes estén en alguna de estas situaciones, para que no afecten su semestre.

La Universidad tiene pendiente establecer mecanismos que permitan identificar y apoyar de mejor manera a estudiantes con necesidades especiales, pero mientras eso no esté establecido, tenemos la responsabilidad de recibir personas de la más variada índole en nuestras aulas, pues de lo contrario se puede incurrir en discriminación arbitraria.

²⁰ Sería importante considerar las posibles vías de acción en el caso de que trastornos de personalidad o problemas de salud mental tengan incidencia en comportamientos de hostigamiento o acoso a compañeros/as y que resulten en daño académico y/o psicológico a los/las afectados/as.

²¹ *Reglamento de corresponsabilidad social en el cuidado de hijas e hijos de estudiantes*, Disposiciones preliminares, Artículo 1, Objetivos, p. 425.

Pensamiento crítico, propiedad intelectual y rigor en el manejo de las disciplinas de estudio.

Quienes desempeñan labores docentes tienen el deber de crear un clima de aula en el que sea posible aprender sobre puntos de vista diversos y donde se dé a cada estudiante la oportunidad de expresar opiniones fundamentadas y puntos de vista. Al respecto, estudiantes y docentes deben respetar las opiniones de los demás, pues en la Universidad se desarrolla y fomenta el espíritu crítico, siempre con respeto por las diferencias. Hacer uso de pensamiento crítico considera la capacidad de someter a juicio las propias ideas y de comentar con argumentos sólidos las ideas de los demás. No se sustenta en la libre expresión de opiniones basadas en sentimientos y destinadas a descalificar o anular la opinión de alguien más; muy por el contrario, mofarse de opiniones ajenas y descalificarlas es similar a incurrir en discriminación arbitraria. En otras palabras, ejercitar el espíritu crítico no implica “criticar” negativamente, tampoco autoriza a expresar libremente opiniones ofensivas: por el contrario, se basa en la capacidad de debatir ideas, respetando los puntos de vista de los demás.

Para poder entrenar el pensamiento crítico es imprescindible aprender a contrastar puntos de vista, manifestar las propias divergencias de manera sólida y respetuosa, y aceptar la crítica constructiva proveniente de otra persona. Esto se va desarrollando poco a poco durante la vida universitaria y particularmente en clases: en efecto, la crítica constructiva y argumentada es parte de los objetivos de muchos programas académicos, de las dinámicas de los cursos y constituye un aspecto crucial de la formación universitaria y de la futura vida profesional. Por ello, el papel de cada docente es señalar a cada estudiante aquello en lo que debe mejorar, como se ve más adelante en el apartado relativo a evaluaciones. En su futura vida profesional, cada estudiante deberá precisamente ejercitar el pensamiento crítico: si se dedica a la docencia, deberá enseñar a aprender y tendrá que comentar con respeto el trabajo de quienes educa; si se dedica a la vida académica, deberá trabajar con ideas de otros y criticarlas de forma profesional y argumentada, citando siempre y recibiendo críticas de pares por sus ideas²².

Lo anterior supone fundamentar con solidez el propio trabajo académico, citando adecuadamente las fuentes e indicando con claridad de dónde se han obtenido ideas que pertenecen a la autoría de alguien más. La única forma de plantear con solidez una idea original es deslindarla claramente respecto de aquellas ideas que no son propias pero con las cuales se está dialogando, para lo cual hay que citar apropiadamente y dejar claro cuando las ideas pertenecen a otra persona, pues de lo contrario se puede estar incurriendo en plagio. En ese sentido, el plagio o copia constituye una falta ética muy grave, que compromete la integridad del trabajo académico, vulnera la propiedad intelectual; va en contra de la formación de pensamiento crítico y atenta directamente contra el espíritu formativo, ético y comunitario de nuestra institución²³. El plagio o copia vulnera directamente el trato igualitario y basado en el respeto: en el aula, es una deshonestidad para con el/la docente, por supuesto, pero principalmente hacia los pares, que no serán evaluados en

²² A modo de ejemplo, la escritura de artículos académicos supone la revisión de pares que indican aspectos en los que el artículo debe mejorar antes de ser publicado; para ello es que la Universidad enseña a desarrollar pensamiento crítico: por un lado trabajando con la autocritica y por el otro, realizando un trabajo serio con las ideas de los otros, comentándolas y/o criticándolas con argumentos sólidos.

²³ Según las normas que establece el *Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de los Estudiantes* puede ser causa de una eventual eliminación del programa si un procedimiento disciplinario previo así lo determina. De acuerdo con el *Reglamento de estudiantes de la Universidad de Chile* (título II, artículo 3, número 6), se definirán como plagio las siguientes acciones: citar textualmente cualquier parte de una fuente impresa o electrónica sin comillas y sin la referencia precisa de su procedencia; parafrasear cualquier parte de una fuente impresa o electrónica sin la referencia precisa de su procedencia; utilizar un punto de vista o una metodología expuesta en una fuente impresa o electrónica sin la referencia precisa de su procedencia; copiar un trabajo presentado por otro/a estudiante; presentar un trabajo escrito por otra persona como propio; usar, en un trabajo determinado, textos propios que fueron elaborados para otras circunstancias y obligaciones académicas sin la referencia precisa de su procedencia.

igualdad de condiciones, lo que deslegitima el proceso evaluativo. Por eso nos afecta como comunidad.

Este compromiso ético involucra también al cuerpo académico, que debe en todo momento respetar la propiedad intelectual tanto de sus colegas como de sus tesis, ayudantes o estudiantes en general. Tan grave como la situación de plagio es la apropiación completa o parcial del trabajo intelectual de un/a tesista, ayudante o estudiante; en caso de utilizar sus ideas en una publicación, esto deberá quedar explícito en el escrito.

Libertad de cátedra: definición y alcances. La libertad de cátedra es un derecho de las y los académicos de la Universidad de Chile, definido por la Ley de universidades estatales como sigue:

Las universidades del Estado gozan de autonomía académica, administrativa y económica. La autonomía académica confiere a las universidades del Estado la potestad para organizar y desarrollar por sí mismas sus planes y programas de estudio y sus líneas de investigación. En las instituciones universitarias estatales dicha autonomía se funda en el principio de libertad académica, el cual comprende las libertades de cátedra, de investigación y de estudio.²⁴

La libertad de cátedra es «la libertad de enseñar y debatir sin verse limitado por doctrinas instituidas, la libertad de llevar a cabo investigaciones y difundir y publicar los resultados de las mismas, la libertad de expresar libremente su opinión sobre la institución o el sistema en que trabaja, la libertad ante la censura institucional y la libertad de participar en órganos profesionales u organizaciones académicas representativas»²⁵. Esto supone que cada profesor/a puede seleccionar contenidos, material académico y estrategias de evaluación que considere apropiados para desarrollar su labor docente, en correlación con las mallas curriculares de los programas de estudios y en conocimiento del comité académico. Las/os estudiantes deben respetar este derecho de las/os docentes, incluso si no están de acuerdo con alguno de los puntos de vista planteados; por lo demás, se debe separar entre las ideas que se están revisando en el contexto académico y las ideas propias de cada docente, pues no necesariamente son coincidentes: a modo de ejemplo, si se está analizandolas ideas de determinado pensador y este hace afirmaciones que hoy en día resultarían impropias, no se debe suponer que el/la docente que está exponiendo sobre aquellas ideas las comparte y piensa lo mismo. El estudiantado puede manifestar su diferencia frente a aquello, pero debe hacerlo con respeto.

Aunque la libertad de cátedra es uno de los sellos de las instituciones públicas y en especial de la Universidad de Chile, que se vincula con su espíritu crítico, laico, pluralista e inclusivo, es muy importante subrayar que NO autoriza la transgresión de ninguna de las normas de buena convivencia desplegadas en este documento: por lo tanto, estudiantes y docentes deben fundamentar sus opiniones con argumentos sólidos y expresarse con respeto, sin descalificaciones. **IMPORTANTE:** la transgresión de esta norma puede llevar a incurrir en **discriminación arbitraria**.

Canales de información y manifestación de opiniones. La comunidad debe utilizar los canales formales y apropiados para manifestar sus diferencias, discrepancia de opiniones, reclamos, quejas o denuncias. La comunicación directa o los canales institucionales son, en términos generales, las

²⁴ “Autonomía universitaria”. Ley de universidades estatales n° 21094 (2018), artículo 2.

²⁵ “Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior”. UNESCO. 11 de noviembre de 1997. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

vías indicadas. En el caso de una eventual diferencia de opiniones o conflicto no relacionado con abuso ni acoso, se debiera tender al diálogo como medio natural y apropiado para resolución de conflictos, solicitando ayuda a la DAEC, al psicólogo, a las asistentes sociales, etc., si es necesario. En el caso de las y los estudiantes, también se puede recurrir a alguna de las instancias previstas para la mediación, esto es, la coordinación docente, el comité académico o la dirección de Departamento, quienes son los indicados para recibir los reclamos formales sobre temas académicos (eventualmente de convivencia) por parte de estudiantes y quienes tienen el deber de ser neutrales y justos/as en su intervención en estos casos. De ser necesario, se podría recurrir también a la creación de comités biestamentales en los Departamentos para contribuir en la mediación y solución de ciertos conflictos.

Las acusaciones o denuncias a través de redes sociales, así como la ‘funa’, han sido utilizadas por el estamento estudiante como mecanismo de defensa y de visibilización de problemáticas asociadas a temas de abuso y acoso, debido a lo cual, este estamento considera estos como canales legítimos dado el objetivo del mensaje y debido a que se constituye como un recurso de última instancia ante la lentitud en la resolución de investigaciones por estos casos. Sin embargo, es necesario mencionar que este tipo de acciones también tienen como consecuencia la incomunicación entre las partes, fomentando la confusión y los malos entendidos y generando una innecesaria tensión entre los involucrados, empeorando muchas veces los conflictos. Es importante hacer notar que, desde un punto de vista legal, en respuesta a las funas se pueden generar querrelas por delito de amenazas o por injurias y calumnias. En relación a esto, es importante cautelar el debido proceso en relación con las denuncias formales, estar alertas y rechazar denuncias o difamaciones públicas que sean hechas sin una base sólida y con la intención de hostigar a un/a presunto/a inculpaado/a.²⁶ Si una persona no se siente segura para denunciar, puede pedir ayuda para proteger su confidencialidad, pero es necesario que siga los conductos regulares que dicta el debido proceso, pues de otro modo no es posible otorgarle ayuda. La Facultad debe comprometerse a que los canales de información sean claros, expeditos y siempre estén abiertos a la comunidad; es tarea de todos y todas ayudar a que dichos canales mejoren cada vez más, no solo en lo que respecta a información, sino particularmente en cuanto a la rapidez y fluidez de las causas. Del mismo modo, sería constructivo, para asegurar un clima de convivencia armoniosa, que la comunidad se comprometiera también a evitar la ‘funa’ como primer recurso, pues eso perjudica la convivencia y atenta contra el debido proceso.

A propósito de las redes sociales, es recomendable que el personal docente evite tener vínculos por este medio con estudiantes de la carrera, a menos que sea una página abierta de carácter profesional o de difusión. Whatsapp, Facebook o Instagram (por mencionar algunos) son más bien grupos de pares. Cualquier vínculo privado podría implicar la trasgresión de alguno(s) de los ítemes aquí expuestos: imparcialidad, trato igualitario, etc. Asimismo, se debe evitar comentar páginas usualmente utilizadas para denuncias extraoficiales. Con respecto a las relaciones dentro del estamento estudiante, se debe velar por una comunicación en las redes sociales que esté libre de cualquier tipo de violencia, hostigamiento, humillación pública o bullying, lo que implica un rechazo categórico a todo sobrenombre ofensivo, comentarios burlescos, etc.

Relaciones entre pares: es deber de cada docente y del estamento funcionario respetar los canales formales para la comunicación, velando por la transparencia en las opiniones y evitando generar rumores o “pelambres” que pudieran crear un clima de conflicto dentro de las unidades académicas. Si se experimenta alguna situación complicada entre colegas, se sugiere buscar una

²⁶ Este aspecto es desarrollado en el apartado “Complaints made in bad faith” de la guía de buenas prácticas de la University of Leeds (Reino Unido), titulado *Policy on Dignity and Mutual Respect*, págs. 16-17.

solución comenzando por intentar aclarar la situación directamente con la persona implicada o solicitar mediación, ya sea de pares o de una persona en jerarquía superior. Se aconseja evitar difundir opiniones sobre colegas de forma masiva a toda la comunidad como medio de acción frente a las situaciones de conflicto aludidas y muy particularmente, evitar llevar los conflictos a las redes sociales o a los espacios públicos. Considerando lo anterior en relación al estamento administrativo, se hace necesario establecer espacios de reuniones constantes (una vez al mes, por ejemplo) entre el equipo de trabajo y su jefatura administrativa, para dialogar en conjunto sobre las problemáticas, y dudas, que puedan existir, así como también para difundir de manera más efectiva y transparente información que compete a funcionarios/as. Es necesario trabajar entre funcionarios/as los conductos de comunicación más efectivos y apropiados y quizás establecer un protocolo de comunicación, con el fin de evitar juicios y críticas negativas.

Sobre las actividades académicas, es deber de los/as académicos/as mantenerse informados/as sobre las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión que se desarrollen en su unidad académica, así como del estado de las movilizaciones que la afectan. Esto con el fin de que contribuyamos colectivamente a construir una comunidad cercana y empática, aportando en la resolución de conflictos, sin restarse.

Criterios de evaluación y calificaciones. Distinguimos entre evaluación y calificación, pues la primera refiere a un proceso que aborda distintos escenarios en los que si bien se evalúa el desempeño del curso, no siempre se pone una nota. La calificación es aquella nota que se obtiene de una actividad específica como trabajo, disertación, etc. y que forma parte del proceso de evaluación declarado en los programas a partir de los resultados de aprendizaje esperados.

Al respecto, cada estudiante tienen derecho a una evaluación justa, que mida los aprendizajes efectivamente trabajados en el proceso de cada curso y que establezca niveles de logro diferenciados que les permitan situarse en un proceso en el que puedan ir avanzando progresivamente. Por ello, los criterios y procedimientos de evaluación deben ser claros y explícitos, además, deben ser socializados en clase, para su total conocimiento. Con respecto a esto, el Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile señala el derecho a «Ser evaluado en su proceso de enseñanza y aprendizaje por medio de procedimientos que tengan normas, criterios y plazos conocidos y que sean aplicados con imparcialidad y rigurosidad» (Artículo 4, punto 2).

En relación con lo anterior, cada estudiante tiene derecho a que sus trabajos sean retroalimentados, para saber con claridad qué hizo bien y qué necesita mejorar, pues solo así puede orientar su labor académica y avanzar en el proceso de aprendizaje. Por lo mismo, las y los estudiantes deben tener la posibilidad de revisar sus trabajos con su profesor/a, en el contexto de la clase o en el horario de atención a estudiantes, para que sean herramientas de aprendizaje y de desarrollo disciplinario progresivo.

Es importante que los/las estudiantes recuerden utilizar los canales regulares para justificar sus ausencias a evaluaciones, para luego poder presentar la documentación respectiva y así poder acordar con los/las docentes nuevos plazos para las evaluaciones.

Con respecto a las calificaciones de las evaluaciones, es importante que los/las estudiantes recuerden que el estamento docente debe ser lo más objetivo posible en la asignación de calificaciones y en ningún caso busca castigar o perjudicar a las/los estudiantes por este medio. En este sentido, es deber y derecho quienes cursan una asignatura hacer las consultas pertinentes con respecto a los criterios con los que se evaluó su trabajo si es que estos no fueron aclarados con anticipación o si existe alguna duda al respecto. Este es un tipo de situación que puede resolverse a partir del diálogo.

La crítica constructiva es fundamental entre toda la comunidad: entre pares de los tres estamentos, y en las relaciones entre estamentos. Por otra parte, las y los estudiantes deben comprender que la crítica constructiva o retroalimentación es parte fundamental de su proceso de aprendizaje. Sin la crítica constructiva es imposible mejorar. Evidentemente, es necesario que la crítica se haga de manera respetuosa, tanto para estudiantes como para docentes. Por eso, en la evaluación de estudiantes es recomendable no aludir a cualidades personales percibidas en ellos, sino más bien a cualidades del producto intelectual evaluado (pruebas, trabajos, etc.). Además hay que evitar comentarios entre docentes que pudieran afectar la reputación académica de un/a colega o de un/ estudiante. Es necesario ser prudente al momento de hacer comentarios que puedan tener efectos negativos en la imagen de las y los estudiantes ("esta generación es muy mala", "los que tengo este año son flojos", "este estudiante es pésimo", etc.), lo mismo para referirse a pares.

Debemos perfeccionar las formas de evaluar el trabajo de académicos/as, funcionarios/as y estudiantes, pues se requiere de instancias más cualitativas que las que actualmente tenemos. A modo de ejemplo, la encuesta de evaluación docente mide dimensiones académicas, pero no permite detectar a tiempo detalles relativos a convivencia y aquellos más graves como los relacionados con abuso, acoso o discriminación arbitraria. En el caso del estamento funcionario no académico, la evaluación de su labor debiera estar a cargo del superior directo (director/a de departamento, por ejemplo) y no del superior administrativo, que muchas veces desconoce sus labores cotidianas. Podría existir la posibilidad de que el estamento funcionario evalúe a sus superiores también. En un sentido general, parece necesario crear formas de evaluar de manera separada situaciones relativas al trato y la convivencia, pues actualmente esas dimensiones están sub-representadas en evaluaciones que competen a los tres estamentos.

Espacio físico. Estudiantes, docentes y funcionarios/as tienen derecho a realizar su labor académica y administrativa en un espacio físico que brinde seguridad y comodidad. Esto implica, por ejemplo, el respeto por el espacio personal de las oficinas asignadas en la unidad académica y de quienes participan en una clase, así como también el cuidado de los espacios públicos. Para resguardar lo primero, las personas deben mantener una distancia física que no invada el espacio personal de la otra persona, cuidando la proxémica (uso y percepción de las distancias físicas entre una persona y otra). Se debe evitar contactos físicos innecesarios, más allá de los socialmente utilizados en la relación entre aquellos y aquellas que integran la comunidad (docentes, estudiantes, personal de colaboración). El criterio de esta práctica se basa en la premisa fundamental de que ninguna persona debe sentirse transgredida en su espacio personal u obligada de alguna forma a tener contacto físico indeseado con otra persona. Esta norma se aplica también para la relación entre colegas y respecto de funcionarios no académicos. El no cumplimiento de esta norma puede llevar a incurrir en acoso sexual y/o acoso laboral, dependiendo del caso.

Se necesita generar espacios seguros para el estamento estudiante, de confianza, conciencia, respeto y tolerancia, en los que se entienda a cada persona como un individuo con un contexto propio. Por ello se deben incentivar espacios de convivencia (y también fomentar la participación en estos) como forma de que los/las estudiantes se conozcan entre sí y se tome conciencia sobre las problemáticas en común que poseen. El estamento estudiante considera que estos espacios seguros requieren del apoyo de todo el estamento en cuanto a detener, mediante la intervención y el diálogo, malas prácticas, tales como: la violencia (física y psicológica), los excesos en contextos de carrete, el pelambre, la sobrepolitización (o ideologización excesiva)²⁷ con respecto a piños políticos, el no respeto de los horarios de cierre de la universidad y la discriminación arbitraria, entre otras cosas (además de las ya determinadas faltas graves como el

²⁷ Términos incluidos en la guía por el estamento estudiante.

acoso, el abuso y la violación). Como primera medida de contención, estas prácticas, en la mayoría de los casos, deberían ser manejadas a través de la intervención de los pares.

Actividades fuera de horario de clase. Los encuentros y entrevistas entre docentes y estudiantes deben ser realizados en lugares públicos y dentro de la jornada académica que corresponde. Puede ser en la oficina de los docentes pero asegurando que el uso del espacio respete la comodidad de los presentes (por ejemplo, dándole la opción a los estudiantes de mantener la puerta abierta si así lo prefieren). Esto no implica que docentes y estudiantes o ayudantes no puedan, por ejemplo, compartir un café si las necesidades del curso u otro vínculo académico (proyectos etc.) lo requieren, pero ello debe hacerse siguiendo las normas de respeto y convivencia que aquí se señalan.

IMPORTANTE: el no cumplimiento de estas normas puede implicar que se incurra en **abuso de poder** o, en términos más extremos, **acoso sexual o laboral**, dependiendo del caso.

Ningún docente puede obligar a estudiantes a asistir a charlas en horario fuera de clases. Del mismo modo, tampoco se pueden fijar actividades obligatorias de ningún tipo fuera del horario de clase, a menos que se justifiquen por las actividades del programa y esta necesidad se materialice en una actividad diseñada y/o planificada por quien ejerce la docencia para los fines académicos pertinentes.

Lenguaje apropiado. Docentes, estudiantes, ayudantes y funcionarios no académicos deben mantener un lenguaje formal y un trato adecuado que demuestre a la vez cercanía y responsabilidad formativa. Los profesores y profesoras nunca pueden sobrepasar el ámbito que les compete en su rol educador, como representantes de la Universidad de Chile, institución que les delega la formación de estudiantes y ayudantes. Esto aplica también para la comunicación virtual.

Es importante establecer que como comunidad rechazamos enfáticamente todo tipo de comentario, expresión u opinión de carácter xenófoba, machista, homófoba, y/o violenta para con un grupo o minoría.

Conductas inapropiadas: definiciones y canales para efectuar denuncias en nuestra Facultad

NOTA: estos canales son los que actualmente están en vigencia. Ello no obsta para que se perfeccionen o creen otros, particularmente luego de que comience a funcionar la Dirección de Género de nuestra Facultad.

Cuando se presenta un problema de conducta inapropiada de algún miembro de la comunidad, lo primero que debe hacer la autoridad a cargo es identificar el estatuto de responsabilidad que compete al caso, pues solo así se puede establecer que consecuencias tiene determinada acción, particularmente en lo relativo a procedimiento a seguir y sanciones.

- a) Conductas inapropiadas que pueden constituir delito: Las denuncias sobre abuso sexual y otros delitos deben ser realizadas ante los organismos competentes (Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y Ministerio Público). Con todo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 61 letra k) del Estatuto Administrativo, los funcionarios públicos tienen la obligación de: “Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la Ley N° 18.575.”
- b) Conductas inapropiadas que no constituyen necesariamente delito: la Universidad de Chile tiene un estatuto propio que ordena las atribuciones de sus autoridades ante estos hechos²⁸; el Decano de cada Facultad tiene la potestad disciplinaria para disponer la realización de investigaciones sumarias, sumarios administrativos y determinar la responsabilidad del estudiante, académico o funcionario implicado en los hechos, los que constituyen una infracción de sus deberes como estudiantes o funcionarios, según corresponda.

En caso de conducta inapropiada por parte de un/a estudiante, se aplica el estatuto de responsabilidad disciplinaria emanada del *Reglamento de estudiantes de la Universidad de Chile* donde se establecen sus derechos y obligaciones académicas y las normas del *Reglamento de Jurisdicción disciplinaria de los estudiantes*²⁹.

²⁸ Estatuto de la Universidad de Chile: Decreto con Fuerza de Ley N° 3, del 10 de marzo de 2006, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial el 2 de octubre de 2007, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 153, de 1981: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/institucionalidad/estatuto-de-la-universidad-de-chile/58046/titulo-i-disposiciones-fundamentales>, ver además documento que delega la facultad de ordenar la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos, Decreto Universitario N° 2811, del 29 de septiembre de 1989.

²⁹ *Reglamento de estudiantes de la Universidad de Chile*, Decreto Universitario N° 007586, del 19 de noviembre de 1993. Última modificación D.U. N° 0047282, 2016. <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/senado-universitario/reglamentos/reglamentos-aprobados-o-modificados-por-el-senado-universitario/67177/reglamento-de-estudiantes-de-la-universidad-de-chile> y *Reglamento de jurisdicción disciplinaria de los estudiantes*, Decreto Universitario Exento N°

En caso de que la conducta inapropiada haya sido ejecutada por un/a funcionario/a académico/a o no académico/a, se rige por el *Estatuto Administrativo*.

Canales para solicitar investigaciones o efectuar denuncias

En algunas situaciones de diferencia o conflicto es posible dialogar entre las partes y llegar a algún acuerdo y en otras es necesario acudir a instancias superiores. Por ejemplo, en el caso de problemas de clima de aula, sugerimos en primer lugar hablar con aquella/s persona/s involucrada/s en la situación de conflicto. Si esto no funciona, es posible dirigirse a una instancia mediadora: coordinador/a de nivel, coordinador/a docente, comité académico, director/a de Departamento, por ejemplo. Toda situación relativa a lo académico llegará a conocimiento del Comité Académico respectivo.

En casos de acoso sexual, acoso laboral o discriminación arbitraria es distinto. Si es necesario ingresar una denuncia, esta debe seguir las indicaciones estipuladas en el artículo 3 del *Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria* ("Contenido de las denuncias"). La denuncia puede ser verbal o escrita. Aunque se resguardará la identidad de quien denuncia, es necesario indicar nombre y datos personales y dirigirse a la autoridad de Facultad, esto es, el Decano. También hay otras vías: (denuncias@uchile.cl, que depende de la Unidad de Transparencia de la Universidad de Chile; cada denuncia que llega a esta dirección es conocida por la autoridad a cargo).

Si los/as estudiantes llegan al coordinador docente, este tiene el deber de informar al Director/a del Departamento respectivo. Los casos de situaciones que competan al ámbito académico serán resueltos en primera instancia por el Comité Académico del programa. No obstante, si se trata de situaciones relacionadas con acoso, estas deberán ser informadas a la Dirección de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios y, en definitiva, a Decanato. Es importante señalar que tanto para el caso de estudiantes como de académicos/as acusados/as y funcionarios, los reglamentos existentes no permiten suspenderlos/as de sus actividades y/o funciones, mientras no lo disponga el investigador o fiscal del caso, pudiendo adoptarse únicamente medidas de carácter provisional, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, las que no podrán causar perjuicio de difícil o imposible reparación o implicar violación o afectación de derechos amparados por las leyes.

Organigrama actual de denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria

- Denuncia, preferentemente ante la autoridad correspondiente: Decano.
- Otras entidades más cercanas (quienes tienen un plazo de 48 horas para hacer llegar la denuncia al Decano para que esta se tramite conforme al Protocolo):
 - Asistentes sociales
 - Dirección de Asuntos Estudiantiles
 - Coordinador/a o jefe/a de carrera
 - Dirección de Igualdad de Género

IMPORTANTE: La denuncia, presentada por escrito, debe recibir un timbre y fecha de recepción.

- Si la denuncia se presenta verbalmente debe levantarse un acta de ésta.
- La denuncia puede hacerse llegar por email: denuncias@uchile.cl (este canal deriva al Decano).
- **Procedimiento de las denuncias.**
 - Una vez recibida la denuncia existe la posibilidad de establecer un período para la recopilación de documentos faltantes y antecedentes. Este es el período de información previa (Artículo 3º, inciso 5 del Protocolo).
 - Mientras se está desarrollando el proceso, es posible la adopción de medidas provisionales. Estas medidas deben “adoptarse por escrito, a causa de motivos fundados, y quedarán sin efecto si no inicia el procedimiento disciplinario en el plazo de 15 días hábiles desde que hayan surtido efecto, si se desestima iniciar dicho procedimiento o si la decisión que disponga su iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas”. (Artículo 5º, inciso 3 del Protocolo). Las medidas provisionales pueden adoptarse en paralelo a la investigación.
 - De disponerse una investigación sumaria o sumario administrativo, en el plazo de 10 días hábiles se debe haber nombrado a un/a investigador o fiscal.
 - El/la fiscal o investigador/a que es notificado, debe aceptar la designación.
 - Iniciado el procedimiento, el/la fiscal o investigador/a, procurará respetar los plazos máximos de investigación, que no podrán exceder de 40 o 60 días hábiles desde aceptada su designación (según sea el caso) para cerrar la investigación y enviar su informe al Decano. Durante la investigación debiera hacerse la notificación del inculpado/a, la formulación de cargos, descargos y entrega del informe o vista fiscal a la autoridad.

Glosario

Abuso: DEFINICIÓN DE ABUSO (en trabajo)

Tipos de abuso:

3.3.1. Abuso sexual

3.3.2. Abuso de poder (nota: aquí va lo de los ayudantes, abuso de poder es agravante del acoso sexual)

Acosar: perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona; apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos.³⁰

Acoso: acción y efecto de acosar. (*Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española*, <http://www.rae.es/>)

- **Acoso sexista o por razón de sexo:**³¹ El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo, [Gobierno de España]). Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes (Referencias recogidas de: “El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006):
 - Acoso sexista verbal:
 - Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
 - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
 - Utilizar humor sexista.
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).

³⁰ *Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española*, <http://www.rae.es/>

³¹ *Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid*, España, Diciembre 2016, págs. 15-16.

El pie de página 3 explica que “el apartado sobre el acoso sexual está inspirado en la definición del mismo que aparece en el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista de la Universidad de La Laguna <http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/PROTOCOLO%20ACTUACION%20C3%93N%20ACOSO%20SEXUAL%20Y%20SEXISTA%20ULL.pdf>

- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Acoso sexista no verbal.
 - Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
 - Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
 - Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- Acoso sexista físico.
 - Provocar acercamientos.
 - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
 - Realizar un acercamiento físico excesivo.
 - Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- **Acoso por orientación sexual:**³² Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio. A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:
 - Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
 - Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
 - Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
 - Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
 - Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
 - El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.
- **Acoso por expresión o identidad de género:**³³ Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado. Ejemplos de conductas:
 - Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
 - Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
 - Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.

³² *Protocolo de la Universidad Complutense de Madrid*, España, Diciembre 2016, p. 16.

³³ *Protocolo de la Universidad Complutense de Madrid*, España, Diciembre 2016, p. 16

- Utilizar humor transfobo o interfobo
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

Acoso sexual: en Chile, La Ley N° 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, modificando el Código del Trabajo, define esta conducta como aquella en la que “una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. (Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, p. 8)

Por otro lado, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, que rige al sector público, en su artículo 84 establece la prohibición de “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”. (Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, p. 8)

El acoso sexual puede darse en el marco de relaciones jerárquicas, entre pares y entre personas del mismo o distinto sexo, entre conocidas/os o desconocidas/os, y entre quienes tienen o no tienen un vínculo amoroso; tanto en las dependencias de la institución de educación superior como fuera de ellas, independientemente de la circunstancia u ocasión en la que estas conductas se realizan. Son hechos que necesariamente aluden o involucran –de manera implícita o explícita - el cuerpo, la sexualidad, o la intimidad de una persona. Una conducta es acoso sexual si, además, no es consentida por la o el destinatario [...] Es una situación que genera consecuencias negativas para la víctima. (Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, págs. 13-16)

En relación a las situaciones de acoso sexual, nosotros consideramos como agravantes el abuso de poder, la reiteración y la violencia de género.

Con respecto a la definición de los tipos de acoso sexual, el Ministerio de Educación considera diversos estudios internacionales que concluyen que:

[...] el criterio para definir los tipos de acoso sexual refiere a la existencia de jerarquías o relaciones de poder manifiesto entre quien acosa y la víctima. En las instituciones de educación superior existe una estructura organizacional estricta [...] (Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, p. 18)

Considerando esta estructura jerárquica, el Ministerio de Educación determina dos tipos de acoso sexual: Acoso por Chantaje y Acoso por Intimidación. El primer tipo “se presenta cuando existe una relación que condiciona una diferencia de poder entre ambas personas”. Por su parte, el acoso por intimidación, “aparece en contextos donde no existe una relación de poder formal, por tanto, ocurre entre compañeros y/o compañeras de estudio, compañeros y/o compañeros de trabajo, etc.”. (Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, p. 18)

El Ministerio de Educación presenta una sección bastante detallada sobre prácticas que pueden considerarse como acoso sexual pues “constituyen una vulneración de derechos y violación a la dignidad de las personas” (p. 19). La clasificación que se presenta a continuación, nos parece una

guía importante para ayudarnos a estar atentos y atentas en nuestra comunidad con el fin de prevenir situaciones de este tipo y así promover un ambiente de sana convivencia.

Sección citada desde (Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, págs. 19-21):

Manifestaciones no verbales presenciales

- Miradas persistentes o sugestivas de carácter sexual.
- Sonidos relativos a actividad sexual, suspiros, silbidos.
- Gestos de carácter sexual.

Manifestaciones verbales presenciales

- Comentarios, palabras o chistes sexuales, humillantes, hostiles u ofensivos (incluye referencias a cuerpos femeninos o ciclos reproductivos con el fin de avergonzar).
- Comentarios relativos al cuerpo o apariencia de una persona.

Extorsiones, amenazas u ofrecimientos

- Exigencias injustificadas para pasar tiempo en privado con la víctima; por ejemplo, que se imponga a un/a estudiante rendir evaluaciones en el domicilio u oficina de un/a académico/a; que para obtener un ascenso se deba destinar tiempo libre a compartir con quien tiene un cargo superior, etc.
- Propositiones sexuales.
- Promesas y ofrecimiento de beneficios a cambio de favores sexuales (dinero, subir notas, pasar curso, mejor puesto de trabajo, aumento de sueldo, entrega de documentación con anterioridad, etc.).
- Amenaza de perjuicios ante no aceptación de propuestas sexuales (no pasar curso, bajar notas, despido, trabas administrativas deliberadas, etc.).
- Concesión de ventajas laborales o estudiantiles, o entrega de dinero, a quienes consienten participar en actividades sexuales.

Manifestaciones por medios digitales

- Envío de mails o mensajes instantáneos con insinuaciones sexuales, comentarios, chistes o fotografías con contenido sexual.
- Llamadas, mensajes o notas incógnitas con contenido sexual.
- Amenaza o difusión de rumores de carácter sexual, fotografías o videos en situaciones que pueden ser incómodas para la víctima.
- Obligación a ver pornografía.

Manifestaciones físicas

- Contacto físico innecesario (abrazos, tocaciones en la cintura o piernas, caricias, intentos de dar besos en la boca, besos en manos o cabeza, etc.).
- Acercamientos, arrinconamientos, persecuciones.
- Tocaciones sexuales contra la voluntad.

Otras más graves

- Obligación a presenciar exhibicionismo.
- Abuso sexual (acto de significación sexual que afecte los genitales, el ano o la boca de la víctima, aunque no exista contacto corporal).

- Intento forzado de relaciones sexuales.
- Obligación a tener contacto o relaciones sexuales con una tercera persona.
- Violación.

En el documento *Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile* se hace una distinción entre “relación consentida entre adultos y el hostigamiento sexual”.³⁴ Con respecto a esto se explica que:

[...] las relaciones consentidas no constituyen acoso. Sin embargo, este consentimiento no puede inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la víctima. Es importante hacer hincapié en este punto porque en las relaciones de estudiante-profesor o en relaciones laborales jerárquicas hay un elemento de poder, por el que es poco usual que las personas sometidas a la autoridad manifiesten explícitamente su rechazo a este tipo de conductas. Incumbe a las personas que detentan autoridad el no abusar o parecer abusar de ella. (*Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile*, p. 8)

Asimismo, se argumenta que:

[...] si bien algunos comportamientos pueden ser considerados como ofensivos o poco profesionales, no necesariamente serán considerados como acoso sexual. Por ejemplo, el uso de groserías o lenguaje vulgar no implica abuso sexual, a menos que esté claramente orientado hacia una connotación sexual que promueva un ambiente laboral hostil. Además, los incidentes aislados pueden no ser suficientes para crear un ambiente de trabajo hostil. La ocurrencia frecuente de ofensas menores y comportamiento no adecuado, de todas formas, debería ser suficiente. Sin embargo, un solo incidente escandaloso podría escalar hasta el nivel de acoso sexual dependiendo de la severidad del evento (*Guía para el Acoso Sexual de la Universidad de Pennsylvania*). (*Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile*, p. 9)

Acoso sexual ambiental:³⁵ es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: acoso sexual por ambiente sexista (en el que los favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el acoso por atención sexual indeseada (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes

³⁴ *Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile*, Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile, enero 2016, p. 8.

³⁵ *Protocolo de la Universidad Complutense de Madrid*, España, Diciembre 2016, págs. 14-15.

conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

Acoso laboral: De acuerdo a la Dirección del Trabajo y como se establece en el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo modificado por la ley N° 20.607,³⁶ el acoso laboral es “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”.³⁷

Institucionalmente, es preciso agregar que el acoso laboral también será entendido como todas aquellas conductas que contravengan las buenas prácticas laborales individualizadas anteriormente: respeto, democracia, inclusión, accesibilidad oportuna y equitativa a la información, respeto al trabajo intelectual de los pares, criticar de manera constructiva, respetar la diversidad e individualidad de los pares. Por consiguiente, todos aquellos actos que no se condigan con estos preceptos básicos se considerarán instancias de acoso laboral. Del mismo modo, se considerará como formas de acoso la difamación y tergiversación de hechos u opiniones discutidos en público y el uso de canales erróneos de comunicación para expresar descontento y/o conflictos con pares laborales. Cabe destacar que el reglamento de funcionarios de la Universidad contempla estas situaciones y consigna los procedimientos y castigos correspondientes con la falta.

AQUÍ SE INCORPORARÁ UN APARTADO SOBRE CONFLICTO ENTRE PARES.

Consentimiento afirmativo: El consentimiento afirmativo es condición para el establecimiento de relaciones amorosas o acercamientos sexuales en igualdad y respeto a la dignidad de las personas [...] El protocolo de la Universidad de Columbia (Política y procedimientos para estudiantes ante conductas indebidas basadas en el género, Universidad de Columbia, 2016) plantea que se está frente a un acto de acoso sexual cuando no existe una decisión voluntaria y consentida entre todas las personas participantes. El consentimiento puede ser dado a través de palabras o acciones, siempre y cuando éstas den cuenta clara e inequívocamente de la disposición a tener un contacto físico o una interacción íntima. Es fundamental no hacer suposiciones. De hecho, si existe algún grado de confusión o ambigüedad en la comunicación del consentimiento de una persona, los participantes deberán acordar explícitamente su voluntad de continuar. La condición de consentimiento es independiente del sexo de quienes participan, su orientación sexual, identidad de género, condición física, estado de conciencia (alterada por alcohol o drogas, por ejemplo) y situación en la que se encuentran (académica, laboral o recreativa). (Protocolos contra el acoso sexual en educación superior, MINEDUC, p. 15)

Discriminación arbitraria: toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la

³⁶ Código del Trabajo modificado por la ley N° 20.607, promulgada el 31 de julio de 2012, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, Gobierno de Chile

³⁷ ¿Qué es el acoso laboral?, Centro de Consultas, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>

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.³⁸

³⁸ Ley 20609, inicio de vigencia 24-07-2012, Ministerio Secretaría General de Gobierno, Gobierno de Chile

Bibliografía

Código del Trabajo modificado por la Ley N° 20.607, promulgada el 31 de julio de 2012, Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo, Gobierno de Chile

Declaración de principios sobre la tolerancia, 16 de noviembre de 1995, UNESCO, http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13175&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Decreto con Fuerza de Ley N° 29, “Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre estatuto administrativo”, fecha de promulgación 16-06-2004; última modificación 22 de enero de 2016, Ley N° 20891, Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile

Decreto Exento N° 003406 que crea Dirección de Igualdad de Género y aprueba sus normas de organización y funcionamiento, deroga el D.U. N° 0014672, de 2014, y modifica decretos universitarios N° 002608, de 1987, y N° 1851, de 1987.

Decreto Universitario N° 2811, del 29 de septiembre de 1989. Estatutos de la Universidad de Chile: Decreto con Fuerza de Ley N° 3, del 10 de marzo de 2006, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial el 2 de octubre de 2007, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 153, de 1981: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/institucionalidad/estatuto-de-la-universidad-de-chile/58046/titulo-i-disposiciones-fundamentales>

Documento de Horizontes Comunes de Estudiantes y Funcionarios para la Facultad de Filosofía y Humanidades

Funciones de la Oficina de Igualdad de Género, Universidad de Chile, 04 de junio, 2018, <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/rectoria/direccion-de-igualdad-de-genero/100005/direccion-de-igualdad-de-genero>

Informe Año 2017, Comisión Triestamental de Ética y Convivencia, 19 de enero, 2017

Informe de Comisión Triestamental de Ética y Convivencia, 8 de marzo, 2017

Informe Jornada de Convivencia, Comisión Triestamental de Ética y Convivencia, La Morada, Marzo 2018.

Ley de universidades estatales 21.094, del 5 de junio de 2018: <http://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2018/06/05/42074/01/1409135.pdf>

Ley General de Educación, 2009

Modelo educativo de la Universidad de Chile, Santiago, Ediciones Universidad de Chile, 2018 <http://libros.uchile.cl/717>

Orientaciones para la atención de público de servicios prestados en el recinto de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile, Comisión Triestamental de Ética y Convivencia;

Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile, Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, Universidad de Chile, enero 2016.

Petitorio Unificado Asamblea de Mujeres de la Universidad de Chile 2018

Policy on Dignity and Mutual Respect, University of Leeds, United Kingdom.

Política de Equidad e Inclusión Estudiantil, Aprobada por el Senado Universitario el 10 de julio de 2014, Oficina de Equidad e Inclusión, Universidad de Chile.

Política Universitaria de educación y formación de profesores en la Universidad de Chile, Senado Universitario en Sesión Plenaria N°503 de 02 de agosto de 2018

Protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria, Universidad de Chile, Decreto Exento N° 001817, Santiago, 10 de enero de 2017.
<http://www.uchile.cl/noticias/130101/se-aprobo-protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-acoso-sexual>

Protocolos contra el acoso sexual en educación superior. Sugerencias para su elaboración. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile, 2016:
<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid, España, Diciembre 2016

“Recomendación relativa a la Condición del Personal Docente de la Enseñanza Superior”. UNESCO. 11 de noviembre de 1997. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

¿Qué es el acoso laboral?, Centro de Consultas, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, <http://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-99176.html>

Reglamento de Corresponsabilidad Social En El Cuidado De Hijas E Hijos De Estudiantes, Decreto Universitario N° 003408, de 15 de enero de 2018, Universidad de Chile

Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile, Decreto Universitario N° 007586, de 19 de noviembre de 1993: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/senado-universitario/reglamentos/reglamentos-aprobados-o-modificados-por-el-senado-universitario/67177/reglamento-de-estudiantes-de-la-universidad-de-chile>

BORRADOR