

The background of the entire page is a light gray surface with several white paper cutouts of stylized human figures holding hands in a line. The cutouts are arranged in a way that they appear to be walking or standing together. A white rectangular box with a vertical orange stripe on its right side is positioned in the center of the page, containing the main title and subtitle.

LINEAMIENTOS Y RECOMENDACIONES PARA EL BUEN TRATO Y SANA CONVIVENCIA PARA COLABORADORES DE DUOC UC

LA DIGNIDAD HUMANA Y EL RESPETO NOS UNEN

DuocUC 

ÍNDICE

01	Introducción	3
02	Respetar en todo momento las características particulares de los estudiantes, docentes y administrativos.	4
03	Promover un trato cordial y respetuoso con los otros, evitando la realización de bromas o comentarios basados en estereotipos.....	5
04	Elogiar a los otros por sus acciones y/o logros, evitando comentarios descalificativos o referidos a la imagen o sexualidad de otra persona.	6
05	Resguardar y respetar el espacio físico de los demás, evitando el acercamiento físico deliberado, excesivo o innecesario.	7
06	Desarrollar actividades laborales y académicas en horarios habituales.	8
07	Privilegiar la comunicación entre docentes, estudiantes y colaboradores a través de las herramientas de comunicación institucionales.	9
08	Cuidar el contenido de los mensajes enviados o publicados en redes sociales	10
09	Realizar reuniones a puertas abiertas.	11

La grandeza de la dignidad de cada persona nos lleva a buscar promover la excelencia humana, mejorar el bienestar, la acogida, la escucha y la convivencia. Cada uno de nosotros, consciente de nuestra propia dignidad y de la dignidad de cada persona que nos rodea, podemos contribuir a humanizar nuestro entorno, a construir una sociedad mejor, promoviendo el valor, los derechos y el desarrollo humano de cada uno. Esto, considerando que es necesario aprender a convivir con la época y los cambios culturales que nos tocan, y no quedarse pensando en que todo pasado fue mejor.

La convivencia también es un desafío. Existen conductas, acciones o actitudes que no favorecen la inclusión ni resguardan el respeto a los otros, las cuales deben evitarse para no tener consecuencias negativas o indeseadas en nuestra comunidad educativa.

En consistencia con ello, Duoc UC, bajo su identidad católica, promueve el cuidado y la calidad de vida de todos los miembros de su comunidad a través de la consolidación de una cultura del valor de la dignidad humana, del respeto, buen trato y sana convivencia. Esta promoción de una cultura del respeto a la dignidad de las personas solo será posible en la medida en que desarrollemos un trabajo conjunto entre todos los miembros de nuestra comunidad y, por tanto, la invitación es a sumarse desde sus distintos roles y funciones en Duoc UC.

En línea con lo anterior, presentamos recomendaciones de buenas prácticas y situaciones que se deben evitar en ámbitos presenciales y virtuales, para los colaboradores, docentes y administrativos, presentando ejemplos ficticios para cada caso. Esto con el objetivo de facilitar una adecuada convivencia dentro de la comunidad de Duoc UC, siendo una guía que contribuya a generar un clima de respeto en toda relación, dondequiera que se desarrolle y cualquiera sea el estatus de los involucrados.¹

¹Agradecimientos especiales a la Pontificia Universidad Católica de Chile, ya que estos lineamientos están basados en la implementación de políticas institucionales y en el documento "Lineamientos y recomendaciones a la Planta Académica para la prevención de hechos de violencia sexual en la relación con estudiantes" de esta institución de educación del año 2018.

En Duoc UC reconocemos a cada persona como ser único e irreplicable, con características particulares que valoramos y respetamos. Por este motivo, cada miembro de nuestra comunidad debe ser respetado y tratado con dignidad, en igualdad de condiciones.

En esta línea, toda actividad laboral o docente cuyos contenidos se relacionen a temáticas particularmente sensibles hoy en día (como discapacidad, género, orientación sexual, origen, etnia, edad, religión u otros), que mal comprendidas pudieran abrir campo a situaciones de discriminación o injusticia, deben ser cuidadosamente diseñadas y evaluadas antes de ser implementadas, para favorecer un clima laboral y/o de aprendizaje constructivo, y evitar interpretaciones erróneas u ofensivas por parte del estudiantado, colaboradores o personas externas a la institución.

Entonces, se recomienda que el tratamiento de estos temas sea pensado y explicado cuidadosamente a los estudiantes y/o colaboradores con relación a su objetivo, de modo que éstos no se encuentren descontextualizados y que ciertamente contribuyan a generar un clima propicio para el aprendizaje, respetando en todo momento la condición de cada persona. En caso de que los estudiantes y/o colaboradores presenten incomodidad acerca de una actividad, se deberán escuchar las sensibilidades particulares y juzgar la conveniencia de modificarla si fuese necesario.

Ejemplo 1:

Un docente, para desarrollar la creatividad de sus estudiantes, les pidió que crearan una campaña publicitaria dirigida a adultos mayores. Algunos estudiantes mal interpretaron la actividad, incorporando adjetivos despectivos de los adultos mayores, ante lo cual un alumno adulto mayor se sintió incómodo y discriminado. El estudiante hizo una denuncia al director de carrera y el docente tuvo que conversar con el curso para hacer ver el acto discriminatorio y reparar los eventuales daños en el estudiante.

Ejemplo 2:

Un estudiante realizó comentarios ofensivos a unas fotos publicadas en Instagram por un compañero de clase, los cuales aludían a su procedencia desde un pueblo lejano. Esta situación afectó enormemente al estudiante, enfrentando a su compañero presencialmente en la sala de clases. Ante esta situación, el resto de los compañeros apoyó al estudiante agredido, y el docente recalcó la importancia de respetar a todos independiente de sus diferencias, tanto en contextos presenciales como virtuales.

Promover un trato cordial y respetuoso con los otros, evitando la realización de bromas o comentarios basados en estereotipos.

03

En todo momento se debe mantener un trato cordial enmarcado en un ambiente seguro y de respeto, dirigiéndose de buena manera a los demás, sin descalificar ni faltar el respeto, donde prime la sana convivencia en toda la comunidad. Socialmente, existen normativas vigentes para resguardar y garantizar la seguridad de los distintos espacios, evitando conductas y comentarios que no sean apropiados dentro del lugar de trabajo o la sala de clases.

Los comentarios, bromas o chistes de carácter sexual o basadas en estereotipos de género, religiosos, sociales, económicos, entre otros, no sólo no favorecen ambientes de aprendizaje y trabajo, sino que pueden afectar emocional y psicológicamente a quienes las sufren. Esto, además puede dañar la dignidad de las personas o ser consideradas acciones discriminatorias o violentas.

Ejemplo 1:

Un docente realizó una actividad durante la clase, conformando grupos de estudiantes aleatoriamente. Uno de los estudiantes se quejó frente al curso, porque en su grupo de trabajo había un compañero homosexual, mencionando a viva voz en la sala de clase: “no me gusta trabajar con homosexuales”. Frente a esta situación el docente no reaccionó y continuó con la actividad. En Duoc UC “formamos personas para una sociedad mejor”, por lo que se espera que en la sala de clase exista intervención por parte del docente frente a conductas que constituyan violencia o discriminación, y con ello enmarcar un clima en el aula inclusivo, generando posibilidades para que cada persona pueda desarrollarse lo más plenamente posible, incorporando sus características particulares.

Ejemplo 2:

En un departamento se integró un profesional con discapacidad al área de soporte. Sus compañeros le asignan todas las tareas “aburridas” y no lo incorporan en las conversaciones ni instancias grupales. Cualquier conducta que represente exclusión de actividades o tareas, más aún sin una razón justificable, representa discriminación y atenta contra la dignidad de las personas, no promoviendo espacios de inclusión.

Ejemplo 3:

A uno de los departamentos llegó un profesional extranjero. Con el paso de los días sus compañeros comenzaron a seguirle en Twitter / X. En una de sus publicaciones hacía referencia a su país y su cultura, ante lo cual sus compañeros, al ver la publicación, lo molestaron y se burlaron, realizando un par de chistes al respecto. Esto es inaceptable, ya que este comentario representa un acto de violencia, más allá de que exista o no intención de afectar a otra persona. Esto puede generar un menoscabo en esa persona y atenta contra su dignidad.

Elogiar a los otros por sus acciones y/o logros, evitando comentarios descalificativos o referidos a la imagen o sexualidad de otra persona.

Destacar características y acciones en los otros siempre es positivo, ya que permite que las personas se sientan valoradas y reconocidas, y mejora las relaciones personales con los otros, fomentando una sana convivencia en las distintas comunidades.

Los comentarios sobre la apariencia física, ya sea por la manera de vestir, sexualidad, rasgos, u otras características particulares, pueden constituir conductas de discriminación o violencia sexual -si son percibidos como una insinuación sexual o como una descalificación basada en el género o sexualidad-. También, apelativos usados por costumbre o como expresiones de cariño, pueden generar malestar en las personas y constituir conductas de violencia de género. Por tanto, se sugiere que estas expresiones sean evitadas.

En la misma línea, comentarios que han sido tradicionalmente normalizados, hoy pueden ser recibidos con incomodidad entre docentes, estudiantes y compañeros de trabajo, tales como “mijita/o”, “mi niña/o”, entre otros. Asimismo, cuando se trata de una relación jerárquica, como es la de docentes y estudiantes, o jefaturas y subordinados, dada la diferencia de poder existente, este tipo de comentarios puede generar aún mayor malestar e interferir en el rendimiento académico/ laboral o en el clima en el aula/ área de desempeño.

Ejemplo 1:

Un docente que se encontraba realizando una clase, realiza un comentario sobre el turbante que vestía un estudiante, el cual es propio de su cultura de origen, preguntándole si suele vestirse de esa manera con tono despectivo. El estudiante se sintió ofendido y realizó una denuncia contra el docente por discriminación.

Ejemplo 2:

Un colaborador publicó en su Instagram personal algunas fotos bastante provocativas de sus últimas vacaciones. En la oficina, una compañera de trabajo, que había visto estas fotos, realiza un comentario sugerente a su compañero. Es posible que culturalmente este comentario haya sido normalizado como una afirmación positiva a su persona, sin embargo, con un comentario de esas características probablemente el colaborador se haya sentido observado y violentado, más allá de la intención de la persona que emitió dicho comentario.

Resguardar y respetar el espacio físico de los demás, evitando el acercamiento físico deliberado, excesivo o innecesario.

05

Dado el contexto cultural de nuestro país, los saludos de besos o abrazos han sido socialmente aceptados. Sin embargo, se sugiere tener presente los límites corporales de las personas en el ambiente laboral y educacional, visibilizando que a las personas puede no agradarles tener acercamiento físico por convención social, como, por ejemplo, el saludo de besos, abrazos, o manos sobre los hombros. Asimismo, dicho acercamiento puede ser malinterpretado por la persona que lo recibe o quien lo observa. Es por esto, que se sugiere, evaluando el contexto y la pertinencia, saludar verbalmente o con la mano a cualquier miembro de la comunidad en instancias de trabajo.

En este sentido, ningún miembro de la comunidad debe sentirse obligado a establecer un contacto físico, tanto en el ámbito social como laboral o académico. Queremos enfatizar que no existe justificación alguna para que cualquier persona de la comunidad de Duoc UC traspase el espacio físico del otro, sin que exista consentimiento.

En el contexto educativo, por su parte, hay actividades que pueden requerir el acercamiento físico con el estudiante, ya sea para ejemplificar, modelar o corregir una acción. En esta línea, es necesario que el docente explique las características que tendrá dicho contacto y qué objetivo tiene, y si el estudiante no está de acuerdo con éste, no se realizará el acercamiento.

Ejemplo 1:

El docente de una asignatura requiere enseñar a sus estudiantes ejercicios de respiración y de postura correcta. Para esto, necesita corregir a los alumnos tocando sus hombros, brazos y abdomen. Sin embargo, aun cuando se considera este objetivo correcto, esto puede incomodar

a algunos estudiantes. Por esto, se recomienda que la acción sea precedida con una explicación de lo que sucederá y, con la debida autorización del estudiante: “tomaré tus brazos y los llevaré a la posición correcta para la expresión”. Si el estudiante no autoriza el contacto físico, el docente debe buscar recursos alternativos, como, por ejemplo, el uso de un espejo.

Ejemplo 2:

Una docente necesita tomar la mano del estudiante para guiar el corte del cuchillo en una clase de cocina. La recomendación en este caso es verbalizar lo que se realizará: “¿te parece que ponga mi mano encima de la tuya para mostrarte cómo guiar el cuchillo?”. Si el estudiante se muestra dudoso o no responde, el docente debe abstenerse de utilizar esta estrategia y emplear un canal verbal para entregar las indicaciones que hagan comprensible la ejecución de la conducta deseada: cortar con el cuchillo de determinada forma.

Ejemplo 3:

Un colaborador del área de administración abraza a sus subordinadas con intención amistosa. Una de ellas le comenta al director del área que esto le molesta, ya que es un gesto de excesiva familiaridad. El director advierte al colaborador que debe abstenerse de tener este tipo de contacto físico, pese a su intención amistosa, dado que puede incomodar y su conducta puede ser considerada como acoso, siendo una invasión a su espacio personal.

Los miembros de la comunidad Duoc UC pertenecen a la Institución con un rol definido y específico. En las relaciones dentro de la comunidad, es necesario mantenerse dentro de este contexto, lo que facilita el establecimiento de límites claros en las relaciones que se establecen entre sus miembros. Fuera de este contexto, los límites de dichas relaciones corren el riesgo de confundirse. Por ello, las actividades laborales y académicas deben ser siempre realizadas en los horarios y espacios destinados para ello (oficinas de reunión, auditorios y salas de clases).

En este sentido, es altamente recomendable planificar para que todas las actividades se lleven a cabo en dependencias de Duoc UC o ligadas a ésta, y en los horarios de las actividades académicas. Se considera inapropiado realizar evaluaciones académicas de los estudiantes en dependencias o espacios donde el docente realice alguna actividad profesional privada, fuera de Duoc UC (por ejemplo, oficinas, cafeterías, invitaciones a la casa, lugares públicos, clínicas u otras dependencias).

En caso de que se requiera realizar evaluaciones en terreno, salidas pedagógicas o prácticas fuera de las dependencias físicas o sedes de Duoc UC, se debe identificar un espacio y horario que propicien una adecuada evaluación y garanticen el cuidado del estudiante en todo momento. Tratándose de evaluaciones o salidas pedagógicas fuera de las dependencias físicas o sedes de Duoc UC, sería deseable que se realice en compañía de otro/s miembro/s del equipo docente, si existiese.

Cuando se requiera la realización de jornadas de trabajo fuera de los espacios físicos de Duoc UC, éstos deben ser planificados con tiempo y enmarcados dentro de la jornada laboral, facilitando a los colaboradores el acceso a dicho lugar.

Ejemplo 1:

Una estudiante, durante su práctica profesional, comentó con su grupo de trabajo que su supervisor de práctica le escribía mensajes a su celular casi todos los días, fuera del horario laboral, preguntándole por su vida privada y amorosa, ante lo cual se sentía incómoda, preocupada y acosada. Sus compañeros la instaron a realizar una denuncia por acoso sexual contra el supervisor de práctica.

Ejemplo 2:

Un docente está citando constantemente a su ayudante a reuniones fuera de las instalaciones de la sede de Duoc. En principio esto no le molesta a la ayudante, pero después de que el docente la empieza a citar en horarios distintos a los laborales, decide conversar con su superior sobre la incomodidad de dicha situación. El docente es alertado por su superior por realizar reuniones fuera de las dependencias de Duoc y en horarios no establecidos. Dicha situación podría haber sido denunciada y considerada como acoso.

Ejemplo 3:

Una jefatura de área solicita a su equipo de manera constante realizar tareas que se extienden más allá de la jornada laboral establecida. Ante la disconformidad con esta situación, una de las colaboradoras realiza una denuncia por acoso laboral, siendo la jefatura sancionada, y debiendo ajustar el desarrollo de tareas de su equipo a la jornada laboral.

Privilegiar la comunicación entre docentes, estudiantes y colaboradores a través de las herramientas de comunicación institucionales.

07

La utilización de redes sociales en contextos pedagógicos y laborales puede ser una herramienta que facilita la comunicación y el aprendizaje de los estudiantes y colaboradores. Sin embargo, en relaciones académicas y laborales es importante mantener los límites entre la vida privada y familiar, definiendo el marco de espacio en el cual es esperable que la comunicación fluya. Herramientas como la mensajería instantánea pueden transgredir fácilmente dichos límites, al mismo tiempo que entregan información sobre horarios de conexión, lectura y actividad.

Por esto, la recomendación de buena práctica para los docentes es que se comuniquen con los estudiantes a través de las herramientas oficiales de comunicación a las que da acceso la institución y no seguir a estudiantes en redes sociales. La vinculación de profesores o ayudantes con estudiantes a través de redes sociales (Facebook, WhatsApp, Tiktok, Twitter u otras plataformas) es una potencial fuente de problemas por conductas que pueden ser malinterpretadas, e información que puede circular fuera del contexto o que sea interpretada como una trasgresión a los espacios privados.

Asimismo, en la relación con colaboradores también se debe ser cuidadoso en la utilización de redes sociales. En los espacios de comunicación laborales tales como grupos de Teams, correos electrónicos, grupos de WhatsApp u otros similares, se espera que los mensajes sean de carácter únicamente laboral, independientemente que existan otros espacios digitales de interacción no laborales donde se traten temas de índole personal.

Ejemplo 1:

Una docente, con la intención de ser más cercana a sus estudiantes, aceptaba las solicitudes de amistad de ellos en Instagram. Uno de sus estudiantes, guiado por la rabia de no obtener

las notas que esperaba en el curso, comenzó a enviarle graves amenazas a través de las redes sociales. La docente denunció al estudiante, quien finalmente fue sancionado. La docente también fue advertida de la necesidad de utilizar los medios institucionales para mantener la comunicación con los estudiantes dentro del contexto de la relación docente-estudiante.

Ejemplo 2:

Un profesor, como muestra de accesibilidad hacia los alumnos, decide compartir su número de teléfono para que le escriban si tienen dudas con respecto de la materia o los trabajos asignados. Una estudiante comienza a enviarle al docente mensajes de otra índole con imágenes sugerentes, que incomodaron al docente. Dada la situación, el docente denunció a la estudiante, siendo sancionada por acoso, y éste advertido de los riesgos que conlleva no haber utilizado los canales de comunicación proporcionados por la institución.

Ejemplo 3:

Una colaboradora envía mensajes de carácter personal a uno de sus compañeros en un grupo de trabajo de Teams. Además de exponer a su compañero de trabajo con temas de su vida privada, el resto del grupo consideró inapropiado utilizar esta herramienta laboral para temas personales, lo cual le expusieron a la colaboradora por la misma vía.

El uso de las herramientas informáticas, redes sociales u otras ayudan y son necesarias para nuestra comunicación y quehacer diario, pero es necesario utilizarlas de forma apropiada.

En esta línea, se debe cuidar el contenido de mensajes y/o imágenes, procurando que excluya temáticas que puedan eventualmente ser hostiles, intimidatorias, degradantes u ofensivas. Esto también incluye la utilización de un lenguaje apropiado, excluyendo garabatos, palabras ofensivas o vulgares. Además, se debe tomar en cuenta que el material utilizado en contextos de aprendizaje y laborales puede circular fácilmente fuera de dicho espacio, por lo que es altamente recomendable que se tomen las precauciones necesarias.

Asimismo, es de costumbre utilizar en correos electrónicos u otro tipo de mensajes apelativos que aluden a un trato excesivamente familiar o cercano, lo cual debe ser evitado ante la posible molestia u ofensa percibida por parte del receptor del mensaje.

Finalmente, se sugiere cuidar el contenido de la información publicada en redes sociales, evitando temas ofensivos a personas o grupos, ya que van en contra de la dignidad humana y no favorecen a la construcción de una cultura del respeto. En el caso de publicar contenido en nombre de Duoc UC, haciendo referencia al cargo/rol dentro de la institución o de alguna manera a la institución, se orienta que éste sea validado y autorizado por la jefatura o dirección pertinente antes de su publicación.

Ejemplo 1:

Un docente realizó en sus redes sociales un comentario despectivo hacia las personas de menores recursos. Al ser información pública, estudiantes revisaron la publicación, y algunos de ellos, al sentirse ofendidos por el mensaje, enfrentaron al docente y realizaron una denuncia por discriminación a la Institución.

Ejemplo 2:

Dentro de un grupo de WhatsApp de un equipo de trabajo, uno de los colaboradores envió una imagen de un comic en la que se burlaban de un grupo religioso. Varios realizaron comentarios riéndose de la imagen. Un integrante del grupo reenvió el mensaje a un familiar, siendo posteriormente viralizado. El grupo religioso manifestó su molestia pública ante la institución por este tipo de comentarios, ante lo cual se entregaron las disculpas correspondientes y se sancionó internamente al grupo de trabajo por los comentarios.

Se sugiere que la realización de reuniones sea a puertas abiertas por parte de la comunidad, especialmente cuando son entre dos personas, con el fin de evitar situaciones que pongan en riesgo la integridad de los participantes, que se pueda prestar a rumores, problemas de interpretación o incluso acusaciones sin fundamento.

En ese sentido, cuando no se tenga una oficina que ofrezca condiciones adecuadas para una conversación sensible (tales como visibilidad desde el exterior con puertas vidriadas o transparentes), es preferible mantener la puerta abierta o realizar la reunión con otro integrante del equipo o de la dirección si se considerara necesario, especialmente cuando se va a tratar un tema delicado. Administrativos, docentes y estudiantes deben resguardar el uso de espacios donde todos se sientan respetados y protegidos.

Ejemplo 1:

Un colaborador tenía reuniones recurrentes con otro colaborador en su oficina a solas con la puerta cerrada. Dicha situación generó el rumor que tenían una relación personal. Esto impactó en el clima laboral, y requirió una intervención externa para recuperar las confianzas.

Ejemplo 2:

Un colaborador citó a una de las docentes de las asignaturas correspondientes a su oficina. Dicho colaborador decidió realizar la reunión a puerta cerrada por privacidad, lo cual se reiteró en otras ocasiones. La docente, tras un par de reuniones a puerta cerrada, decide hablar con otro superior indicándole que se siente incómoda ante esta situación. Luego de esta conversación, se realiza un llamado de atención al colaborador, instruyéndolo a realizar reuniones con puerta abierta, o con la participación de un segundo directivo.

DuocUC[®] 



Desde agosto 2017 hasta agosto 2024
Docencia de Pregrado. Gestión Institucional.
Vinculación con el Medio.