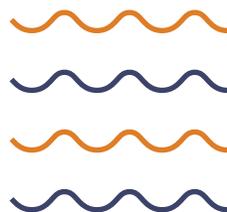


Dossier de prevención,
sanción y reparación
frente al acoso sexual,
violencia de género
y otras conductas
discriminatorias





DIRECCIÓN DE
**GÉNERO,
DIVERSIDAD Y EQUIDAD**
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

Directora DGDE

Andrea Hurtado Quiñones

Corrección de estilo y edición general

Loreto Rico Castro

Diseño y diagramación

Paulette Filla de Diego

Contenidos para secciones 1 y 4

Paula Vargas Reyes; David Pavez Guerrero; Loreto Rico Castro

Contenidos para sección 3

Cecil Araneda González; Sylvia Contreras Salinas; Juan Pablo Espinoza Espinoza; Catherine Flores Gómez; Elisa Loncon Antileo; Lorena López Fernández; Juan Silva Quiroz; Cristyn Venegas Salazar; Paula Villalobos Vergara; Departamento de Educación Facultad de Humanidades

Universidad de Santiago de Chile, 2019

ÍNDICE

7

Manual de actuación para denunciar el acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile

21

Orientaciones pedagógicas para una educación no sexista

51

Buenas prácticas para prevenir el acoso, violencia de género y discriminación al interior de la Universidad de Santiago de Chile

55

Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en Universidad de Santiago de Chile

Estimada Comunidad Universitaria:

Como Universidad de Santiago de Chile, institución de educación pública y estatal y heredera de una centenaria tradición al servicio del progreso del país, nuestro propósito es crear, preservar, difundir y aplicar el conocimiento para el bienestar de la sociedad a través de la docencia, investigación y vinculación con el medio.

Este campus único, propicia el encuentro entre todas y todos quienes son parte de esta gran comunidad universitaria, en un ambiente de respeto, libertad de pensamiento y diálogo, diversidad e inclusión social, aportando al fortalecimiento del capital cultural de sus integrantes, así como su compromiso social y desarrollo del pensamiento crítico.

La pertinencia que caracteriza el quehacer institucional, nos permitió iniciar el trabajo en materia de género hace varios años, desarrollando diversas iniciativas tendientes a hacer de este plantel, un espacio libre de violencia de todo tipo.

Este compromiso se vio reforzado con la creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad (DGDE); área que lideró la actualización del Protocolo de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias, presentado en marzo de 2019; la realización de diversos cursos de formación en temáticas de género para funcionarias, funcionarios y académicas/os; y de estar ad portas del lanzamiento de la Primera Política de Género que pondrá a nuestra organización a la cabeza de las políticas universitarias de este tipo.

En esa línea, se presenta este dossier cuyo objetivo es consolidar tanto las acciones que ha desarrollado la DGDE, así como ayudar a resolver el abordaje de estas materias en el quehacer académico diario. El presente documento contiene el Protocolo de Prevención y sugerencias para su aplicación, diversas orientaciones pedagógicas y recomendaciones de buenas prácticas.

Como hemos dicho en diversas instancias, realizar los cambios paradigmáticos que llevan siglos anclados en nuestra cultura no se realizan de la noche a la mañana. Es por ello que acciones sustantivas como este dossier, constituyen un aporte significativo, porque nos permite avanzar hacia la construcción de una comunidad más democrática e igualitaria, sustentada en el establecimiento de relaciones respetuosas; propiciando el correcto desarrollo de capacidades y oportunidades de las futuras generaciones de profesionales de excelencia que serán las y los responsables del desarrollo del país en una sociedad global.

Juan Manuel Zolezzi Cid
Rector

PRESENTACIÓN

En el escenario actual, la Universidad de Santiago de Chile encamina sus esfuerzos por avanzar en nuevas formas de relaciones. Este texto busca dar lineamientos y directrices sobre cómo refundar los vínculos en igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y la diversidad sexual.

El Dossier de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias, compilado por la Dirección de Género, Diversidad y Equidad es producto del trabajo colectivo de diversos actores y actrices de la comunidad universitaria que han aportado con reflexiones para dar cuenta de nuevas formas de convivencia que desnaturalizan el acoso sexual y cualquier tipo de violencia de género o discriminación.

Este documento contiene un Manual de actuación para denunciar el acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile; también como resultado del trabajo de un grupo de académicas y académicos del Departamento de Educación, se incluyen orientaciones pedagógicas para una educación no sexista; asimismo, las directrices sobre buenas prácticas para prevenir el acoso, violencia de género y discriminación al interior de la comunidad universitaria y consejos para el uso del lenguaje inclusivo; y finalmente, el Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en Universidad de Santiago de Chile - Resolución N° 948 de 07/03/2019.

Esperamos sea de utilidad y amplia consulta ya que este esfuerzo apunta a que nuestra comunidad tenga información oportuna y precisa y con ello contribuir a garantizar a cada persona de esta institución espacios de trabajo y estudio dignos y seguros.

Equipo Dirección de Género, Diversidad y Equidad

01



**Manual de actuación para
denunciar el acoso sexual,
violencia de género y otras
conductas discriminatorias
en la Universidad de
Santiago de Chile**

INTRODUCCIÓN

La Universidad de Santiago de Chile promueve valores inspirados en el respeto de la persona humana y la protección de su dignidad e integridad física y psicológica. Es por ello que considera importante orientar, informar y hacer partícipe a la comunidad universitaria de los aspectos centrales relacionados al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias con el objeto de prevenir, detectar y sancionar este tipo de conductas que socavan la convivencia pacífica y armónica de toda la comunidad universitaria.

En esta línea, nuestra política institucional en conjunto con la mesa triestamental, dictó el Protocolo de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias, normativa actualmente vigente.

A continuación, se presenta una breve guía que tiene por finalidad instruir a la comunidad universitaria acerca de la problemática de acoso sexual. Buscamos que esta información contribuya a la erradicación de toda forma de acoso sexual, violencia de género y discriminación, poniendo énfasis en el compromiso de todas/os por visibilizar, prevenir y sancionar este tipo de conductas.

1. LO QUE DEBES SABER

Conceptos claves

Algunos conceptos que debes conocer sobre la violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria.

Violencia de género

Actos o amenazas de violencia física, sexual, económica y psicológica que acontecen en el contexto universitario y sus alrededores, ejercida contra cualquier persona o grupo sobre la base de su género perpetuando la subordinación, asimetría y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino e impactando de manera negativa en su salud mental y física.

Incluye amenazas explícitas o actos de violencia física, coerción, agresión sexual, entre ellas acoso sexual, abuso sexual y violación. Otros actos implícitos e invisibilizados de violencia de género se relacionan con prácticas cotidianas que refuerzan los estereotipos y la desigualdad entre los géneros, y fomentan entor-

nos violentos o inseguros, que niegan los derechos de las mujeres y de quienes transgredan la heteronorma.

Acoso sexual

Práctica o solicitud verbal, no verbal o física, de connotación de índole sexual, no deseado por la persona que lo recibe y que tenga por objeto perpetuar las relaciones de poder; generando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, vulnerando así su dignidad y el goce de sus derechos.

Se manifiesta principalmente en un deterioro de la salud de las personas, especialmente en mujeres y personas no pertenecientes a la heteronorma.

Discriminación arbitraria por razones de género

Toda distinción que carezca de justificación razonable que prive, perturbe o amenace derechos fundamentales, especialmente cuando se funda en motivos de sexo, orientación sexual e identidad de género.

¿Qué conductas se asocian al acoso sexual?

Toma nota de estas conductas asociadas al acoso sexual, de manera de reconocer cuando se está en presencia de esta situación.

- **Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género**, escritas, orales, incluyendo redes sociales que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- **Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual**, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.
- **Acciones que afecten la rutina diaria de una persona** en su trabajo, estudio u otro ámbito del quehacer universitario por acciones de hostigamiento sexual, por conductas verbales y no verbales que generen animadversión para quien las recibe.
- **Conductas discriminatorias**, maltrato físico y psicológico y/o denostación hacia una persona con la intención de hacer énfasis en la distinción.

¿Qué situaciones se pueden denunciar?

Puedes denunciar todas las conductas que están en el punto anterior.

¿Dónde solicitar información y asesoría?

Como denunciante y en tu calidad de víctima, puedes ser orientada en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad de la universidad. Esta se encuentra en el edificio VIME, en calle Las Sophoras N° 175, piso 2. En la DGDE, contamos con atención psicossociojurídica.

¿Cómo y dónde denunciar?

Pasos:

1. Luego de tomar la decisión de denunciar, debes realizar lo siguiente:

- En los sitios web <https://nomasviolencia.usach.cl>; <https://direcciondegenero.usach.cl> encontrarás una carta tipo de denuncia. Debes completar todos los datos allí requeridos (agregar teléfono y correo electrónico), junto con añadir tu motivo de envío de la carta.
- Requisitos:
 - Identificación de la persona denunciante y persona denunciada, con indicación de la unidad académica o administrativa a la que pertenece.
 - Un relato circunstanciado de los hechos.
 - Listado de medios de prueba.
 - Firma de la persona denunciante.
- Debe realizarse de manera escrita y ser presentada en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

2. Esperar el inicio del proceso disciplinario

En caso de que la persona denunciante necesite un acompañamiento más prolongado, se acordará la derivación a algún centro o agrupación que cuente

con equipo profesional que pueda realizar el acompañamiento, previo acuerdo entre la DGDE y la denunciante.

3. Plazo para denunciar

Los/as denunciantes tendrán un plazo de cuatro años para realizar la denuncia respectiva, el cual se contará desde el último hecho de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria.

Etapas del proceso de denuncia

- 1.** Luego de recibida la denuncia en un sobre cerrado, la DGDE es responsable de enviarla al Departamento Jurídico bajo las normas de confidencialidad que se establecen.
- 2.** El o la fiscal a cargo de la investigación deberá asumir sus funciones y constituir Fiscalía en el plazo de 10 días hábiles desde que se dicte la resolución que instruya el proceso disciplinario y deberá procurar desarrollar la etapa indagatoria con la mayor celeridad posible, ajustándose a los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo y en el D.U. N°206, de 1986, y sus modificaciones posteriores, que establece el Reglamento de Responsabilidad Estudiantil, según corresponda.
- 3.** Tanto personas denunciantes como personas denunciadas, podrán aportar todos los antecedentes que tengan a la investigación, conocer y revisar el expediente solo desde la formulación de cargos (no antes), presentar pruebas, ser notificadas conforme a la ley y presentar los recursos que estimen necesarios en contra de las resoluciones que ponen fin al proceso.
- 4.** Durante este proceso, la parte denunciante puede recibir información, orientación y acompañamiento en la DGDE.

Medidas de Protección

Al recibir la denuncia, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad enviará una solicitud inicial para efectos de solicitar con carácter de urgencia, a la autoridad que corresponda, se apliquen medidas de protección hasta que se designe a un/a fiscal.

Estas medidas deberán respetar los derechos de todas las partes del proceso. Pero se deberá primar por la seguridad de la persona denunciante. Las medidas deben resolverse de manera prevalente, con carácter de urgencia.

Medidas decretadas para funcionarios/as o personal no estudiantil

- a. Reubicación temporal del denunciado/a, por un plazo de tres meses prorrogables por igual periodo.
- b. Permuta del cargo, en la medida en que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios respectivos.
- c. Solicitar por escrito a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.

Medidas decretadas para estudiantes

- a. Se podrá solicitar a la unidad académica entregar a la parte denunciante facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas y que garanticen la protección de su dignidad. Estas acciones deben velar por el derecho a la educación.
- b. Cambiar a la parte denunciada, ya sea de curso o grupo, de acuerdo al tipo de actividad que corresponda, según su plan de estudios.
- c. Prohibición de acceso total o parcial de la persona denunciada a actividades en las que participe el/la denunciante.
- d. Eximir a la parte denunciante de asistir a clases, otorgando las facilidades para cumplir con sus obligaciones académicas.
- e. Cierre anticipado del semestre u otras acciones que la unidad académica evalúe pertinente.

Medidas provisionales que puede adoptar el Fiscal durante la investigación

- i. Si la investigación es amparada bajo el estatuto administrativo, es decir, cuando la parte denunciada sea funcionario/a de la Universidad (administrativo/a o académico/a), el/la fiscal podrá **suspender de sus funciones** a la parte denunciante o **destinar transitoriamente a otro cargo** dentro de la institución.
- ii. Si la investigación se inicia en virtud del D.U. 206 sobre Responsabilidad Estudiantil, al momento de instruir la investigación, se podrá decretar **la suspensión provisional** de quien o quienes estén involucrados. La suspensión provisional consiste en la suspensión de toda actividad universitaria, de beneficios económicos y la prohibición de ingresar a la Universidad.

A su vez, durante la investigación el rector, el vicerrector académico, decanos o directores de Departamentos podrán de oficio o a petición del fiscal, decretar la suspensión provisional.

2. SANCIONES Y LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Tipos de sanciones

Si las acusaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria por razones de género, se acreditan en la investigación disciplinaria, la parte denunciada en su calidad de estudiante se expone a:

- Amonestación oral por parte de los directores de Departamentos Académicos.
- Amonestación escrita por parte de los directores de Departamentos Académicos.
- Suspensión de su calidad de estudiante regular por un (1) semestre por parte de los decanos de Facultades.
- Suspensión por dos semestres académicos por parte de vicerrector académico.
- Expulsión por parte del rector.

Si las acusaciones de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación, son en contra de académicos/as o administrativos/as y se acreditan en la investigación disciplinaria, la parte denunciada en su calidad de funcionario público se expone a:

- Censura, consistente en amonestación por escrito en la hoja de vida del funcionario mediante una nota de mérito en su calificación.
- Multa, correspondiente entre un 5% a un 20% de la remuneración del funcionario.
- Suspensión desde treinta días a tres meses.
- Destitución.

¿Quiénes pueden denunciar y ser sancionados/as?

La normativa regula las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad universitaria, que está compuesta por:

- Personal académico, incluyendo docentes por hora de clase.
- Autoridades superiores.
- Personal no académico, ya sean profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares.
- Personal contratado vía convenio a honorarios.
- Estudiantes de pre y postgrado.
- Personal de servicio y cualquier otra persona vinculada vía convenio o contractualmente a la Universidad de Santiago de Chile.

Cabe hacer presente que, por protocolo, serán sujetos de sanciones o medidas, incluso quienes desarrollen actividades para la Universidad a través de contratos externos o por convenio a honorarios.

Conflicto de interés entre personal académico, directivo y profesional

El personal de la Universidad deberá, en lo posible, evitar contactos físicos con otros miembros de la comunidad universitaria, especialmente respecto de subordinados/as y estudiantes, tales como besos, abrazos, caricias o similares.

Al mismo tiempo, se recomienda al personal administrativo y académico evitar lazos sentimentales y relaciones de pareja con miembros de la comunidad universitaria, especialmente respecto de subordinados/as, estudiantes y toda persona sobre la cual deban adoptar decisiones o pronunciamientos.

Quedan fuera

Actos que ocurran en situaciones no curriculares y fuera del campus universitario. No obstante, la Universidad deberá brindar apoyo y protección a la víctima denunciante, si es que esta lo solicita de manera explícita.

Prohibición de funas, campañas de difamación, tomas de oficinas y dependencias, etc.

Tomar la justicia por las propias manos o buscar venganza colectiva son acciones que se deben evitar, por lo que hay que dejar en manos de las autoridades la investigación, comprobación de los hechos y sanción, respetando el principio de inocencia y el debido proceso, por lo que está prohibida toda acción extra reglamentaria.

La Universidad debe asegurar el debido proceso y sancionará el uso de la fuerza y la autotutela.

3. COMISIÓN INSTITUCIONAL

Es un órgano con participación triestamental que tiene como objetivo facilitar y resguardar que el protocolo sea aplicado correctamente. Esta comisión es encabezada por la coordinadora de la sección fiscalía y la conforman, además: un/a representante de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad; un/a académico, elegido por sus pares mediante votación; un/a representante no académico, elegido por sus pares mediante votación y dos estudiantes, elegidos/as por la Asamblea de Género de la Vocalía de Género, entre sus integrantes.

La duración en el cargo será de dos años, con excepción de los/as estudiantes que será de un año. Los miembros podrán ser reelegidos por un nuevo periodo.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad entregará capacitación en temáticas de género a sus integrantes, dependiendo de las necesidades existentes.

Funciones de la Comisión Institucional

La Comisión deberá prestar asesoría de carácter consultiva a fiscales que lleven investigaciones disciplinarias en virtud del Protocolo y deberá sesionar mensualmente o de forma extraordinaria a solicitud de algún/a integrante. La comisión deberá guardar estricta confidencialidad respecto de los casos en los que preste apoyo.

Desistimiento de la denuncia

Encontrándose iniciado un proceso disciplinario bajo el DU N°206, si la persona denunciante desiste de su acusación, la Comisión Institucional le citará para que indique las motivaciones y argumentos de su decisión.

En virtud de lo indicado, la Comisión, conjuntamente con el/la fiscal, evaluarán el interés institucional para continuar o no con la investigación. De lo acordado se levantará acta.

Tratándose de un procedimiento disciplinario seguido bajo el Estatuto Administrativo, se continuará el proceso, aún cuando exista desistimiento.

Principios

El Protocolo de género, tiene como fundamentos una serie de principios que deben ser respetados durante todo el proceso. Entre los principios fundantes podemos encontrar:

Confidencialidad, el cual implica no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas involucradas.

Derecho a información, quien interponga una denuncia tiene derecho a conocer el estado de la investigación, aportar antecedentes, a ser notificado y a presentar los mismos recursos que tiene quien esté siendo investigado.

Responsabilidad, cualquier violación al debido proceso y al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso, se considerará falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.

Celeridad, el procedimiento deberá instruirse de manera prioritaria y urgente en todas sus etapas.

Conclusivo, todo el procedimiento disciplinario está dirigido a que éste contenga una resolución que le ponga término.

Si existen conductas no reguladas por este protocolo, se aplicarán, supletoriamente las disposiciones del Estatuto Administrativo y el Decreto Universitario N°206, sobre Reglamento de Responsabilidad Estudiantil.

INSTRUCTIVO QUE GUÍA EL ACTUAR DE LAS AUTORIDADES EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE

I.- Consideraciones en casos externos (Denuncias justicia ordinaria ante Ministerio Público, Policías o Tribunales).

1. En caso de que alguna persona de la comunidad universitaria tome conocimiento de hechos que revistan caracteres de delitos sexuales (violación, abuso sexual y acoso sexual), se sugiere solicitar la asesoría de la Dirección Jurídica o la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, para efectos de recabar antecedentes y analizar la pertinencia del momento en el cual se estampará la denuncia.
2. En casos de violencia y delitos sexuales en particular, la ley exige una participación activa del o la víctima. La Dirección de Género, Diversidad y Equidad, debe estampar la denuncia, dando cumplimiento de la ley, además de asesorar, contener y acompañar en este proceso a quien denuncia, en conjunto con la Dirección Jurídica. Sin perjuicio de lo anterior, **la persona denunciante debe autorizarlo explícitamente.**
3. En virtud de lo anterior, se le solicita a todo integrante de la Universidad de Santiago de Chile, que en casos que reciban denuncias de violencia y en particular respecto de hechos denunciados que den cuenta de delitos, se derive la información en primera instancia, a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, la cual cuenta con las herramientas necesarias para afrontarlos y así dar curso a un proceso claro e informado a la víctima.

II.- Respeto de reglamentación interna y lineamientos de cada Unidad Académica.

1. Cualquier tipo de lineamiento o normativa que las autoridades académicas adopten para efectos de resguardar situaciones de violencia de género, acoso

sexual y discriminación particulares de cada Unidad Académica, estos deben enmarcarse en la normativa universitaria vigente, especialmente el Decreto Universitario N°206, de 1986, y el Protocolo de Política Institucional de Prevención, Sanción y Reparación frente al acoso sexual, Violencia de género y otras conductas discriminatorias.

02



Orientaciones Pedagógicas para una Educación No sexista

Cecil Araneda González
Sylvia Contreras Salinas
Juan Pablo Espinoza Espinoza
Catherine Flores Gómez
Elisa Loncon Antileo
Lorena López Fernández
Juan Silva Quiroz
Cristyn Venegas Salazar
Paula Villalobos Vergara

*Departamento de Educación
Facultad de Humanidades*

Diciembre, 2018

INTRODUCCIÓN

Este documento sugiere Orientaciones Pedagógicas¹ para promover la transformación de aquellas prácticas docentes que expresan una educación sexista en los procesos de formación profesional de los estudiantes de la Universidad de Santiago, y, a su vez, contribuir a una ruptura con estructuras patriarcales instaladas y perpetuadas en la educación. Cabe destacar, que estas orientaciones responden a debates y acuerdos que emergen desde las movilizaciones estudiantiles desarrolladas entre mayo y julio del 2018.

Entendemos que una de las expresiones de desigualdad de género corresponde a actitudes y creencias sexistas, que legitiman prácticas sociales y culturales de subordinación hacia las mujeres. Prácticas que manifiestan una supuesta diferenciación natural y biológica entre hombres, mujeres y otros.

Las instituciones de educación superior son un reflejo de la realidad de la sociedad. Nuestra comunidad universitaria requiere dar cuenta de nuevas prácticas pedagógicas, a partir de los nuevos escenarios culturales, objetivo señalado en el Modelo Educativo Institucional del año 2013, propósito que se plasma en la misión y, por lo tanto, en el quehacer de la universidad, propiciando un ambiente de respeto entre las personas, libertad de pensamiento y diversidad e inclusión social. No obstante, en el marco de esta propuesta precisamos que la libertad de pensamiento no debe legitimar ni avalar aquellos discursos o acciones de odio o expresiones orientados a la discriminación de otros y que transgredan los DD.HH.

Estas sugerencias, además, pretenden generar un debate que promueva cambios culturales en las formas de relacionarse los diferentes integrantes de la comunidad universitaria, para favorecer prácticas humanizadoras, que permitan deconstruir los estereotipos de género que fomenten la desigualdad e inequidad entre los seres humanos.

Palabras claves: Educación; Género y Desigualdades; Educación (no) sexista; Prácticas docentes; Diversidad e Inclusión Social; Orientaciones Pedagógicas.

¹ Para la redacción de esta propuesta se ha utilizado un lenguaje inclusivo, que tiene sus antecedentes en la Resolución 2288 de nuestra casa de estudios.

ANTECEDENTES

En el marco de las masivas movilizaciones estudiantiles de 2011, que demandan una educación gratuita y de calidad, se visibilizan demandas que exigen una educación no sexista. Estas aspiraciones estudiantiles tienen su máxima expresión en el denominado “Mayo feminista” de 2018 que ha sido identificado como la cuarta ola feminista en Chile². Movilizaciones estudiantiles han profundizado las críticas hacia las relaciones y violencia de género que caracterizan el orden patriarcal de la sociedad chilena y que se ha manifestado más allá de nuestras fronteras. Han problematizado la desigualdad de derechos de las mujeres en general, además del acoso y violencia, producidas por una estructura social y económica, un modelo cultural y un pensamiento que jerarquiza y reproduce roles de género.

La juventud chilena, y les jóvenes a nivel internacional, como el resto de la sociedad que se siente afectada por el sexismo y vulneración de los derechos de las mujeres, no solo cuestionan las relaciones de género y expresan un desacuerdo con la visión binaria del género que reconoce, reproduce y asigna determinados roles a las relaciones entre hombres, mujeres y otros, sino que también el silenciamiento hacia otras identidades de género como les sujetos trans, gay, lesbianas y otras, quienes son y se sienten marginadas, reprimidas y vulneradas en la sociedad. De este modo, además de una problematización hacia el concepto de género, hombre y mujer, se cuestiona la omisión y exclusión de las diversas identidades que configuran la sociedad.

Una de las manifestaciones de las relaciones de desigualdad y violencia de género se expresa en las actitudes y creencias sexista en la educación. El sexismo produce la legitimación de prácticas sociales y culturales dirigidas a la subordinación de las mujeres y otras identidades. Además se manifiesta tanto en conductas verbales, gestos, miradas como actos corporales, expresados en discursos, opiniones, percepciones y prácticas cotidianas, bajo una supuesta diferenciación natural y biológica entre hombres, mujeres y otros, estableciendo espacios y relaciones asimétricas.

2 La historiografía señala que la “primera ola feminista” (1913-1949) demanda el ejercicio de derechos civiles y políticos simbolizado en el acceso a sufragio y ser electa. La “segunda ola feminista” (1973-1989) respondería al movimiento de mujeres y feministas movilizadas contra las violaciones de los derechos humanos por parte de la dictadura cívico militar, pero combinan demandas sobre la desigualdad de género y que se expresa en el lema “Democracia en el país y en la casa”. Para los años 1990 – 2010 se ha identificado una “tercer ola feminista” relacionada con la “recuperación de la democracia” y que se expresa, por una parte, en la institucionalización de una parte del movimiento para incidir en las políticas públicas y, por otra, la presencia de un movimiento feminista autónomo.

De esta manera el sexismo, como práctica del sentido común, pero a la vez inscrita en modelos culturales, es performativa, debido a que se expresa en determinadas acciones. Al respecto, Judith Butler señala,

Decir que el género es performativo significa decir que posee una determinada expresión y manifestación; ya que la “apariencia” del género a menudo se confunde con un signo de su verdad interna o inherente. El género está condicionado por normas obligatorias que lo hacen definirse en un sentido u otro (generalmente dentro de un marco binario) y por tanto la reproducción del género es siempre una negociación de poder. Finalmente, no hay género sin reproducción de normas que pongan en riesgo el cumplimiento o incumplimiento de esas normas, con lo cual se abre la posibilidad de una reelaboración de la realidad de género por medio de nuevas formas. (2009, p.322)

En una línea similar, Pierre Bourdieu (2002), argumenta que el orden social opera en la reproducción y mantención de las desigualdades de género, que son naturalizadas y banalizadas en diferentes esferas de la vida social: tipos de empleos y responsabilidades asignadas según el género; procesos de formación profesional; entre otros aspectos, operan en las desigualdades de géneros en el mundo formativo, profesional y laboral. “Maquinaria simbólica” que, desde factores educativos, sociales, culturales e ideológicos y no biológicos o naturales, construye estereotipos y roles de género.

En la Universidad de Santiago esta realidad de desigualdad y violencia de género se expresa en los resultados que arroja la aplicación, por parte del Área de Género y Equidad del Programa de Responsabilidad Social Universitaria, del “Diagnóstico proyectivo sobre la situación de género de la Universidad de Santiago de Chile” (2016). Estudio aplicado a diferentes actores de la universidad y que al consultar sobre “Comportamientos y situaciones asociadas a discriminación y violencia de género” se advierte que un 65% de las mujeres de la comunidad universitaria responden que han experimentado alguna situación de discriminación.

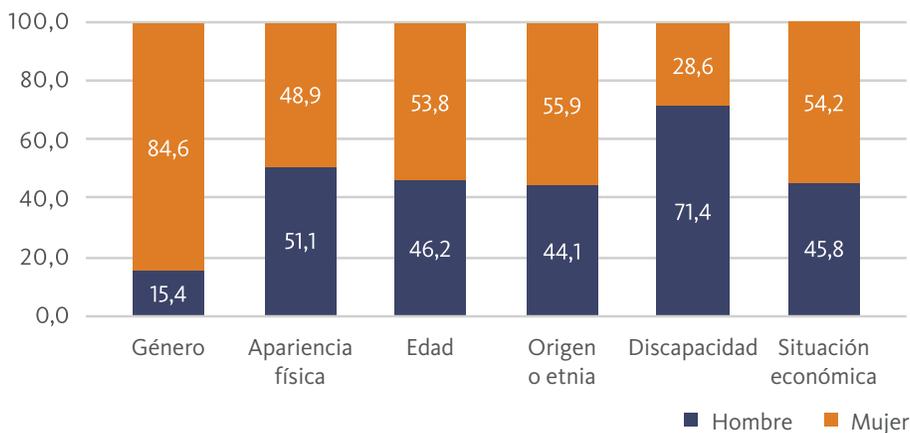
El diagnóstico señala que del total de personas que han vivido una situación de discriminación en la universidad el motivo más frecuente se asocia al género (39,7%) y seguido por la apariencia física (21,6%).

Motivos de discriminación

	Frecuencia	Porcentaje
Género	169	39,7
Apariencia física	92	21,6
Edad	52	12,2
Razones de origen o etnia	34	8,0
Situación de discapacidad	7	1,6
Situación económica	72	16,9
Total	426	100,0

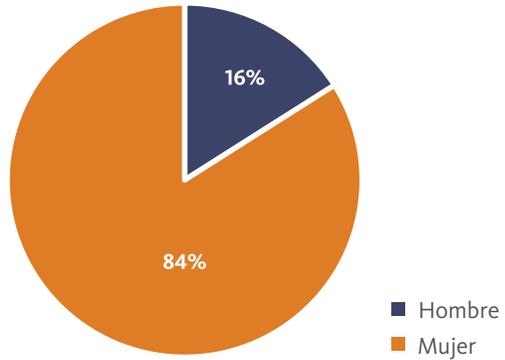
Además el informe indica que “Las mujeres son más discriminadas por género, edad, origen o etnia y situación económica”. En el caso particular de las mujeres estudiantes corresponde a género (48,3%), apariencia física (20,9%) y situación económica (19,2%).

Motivos de discriminación según sexo



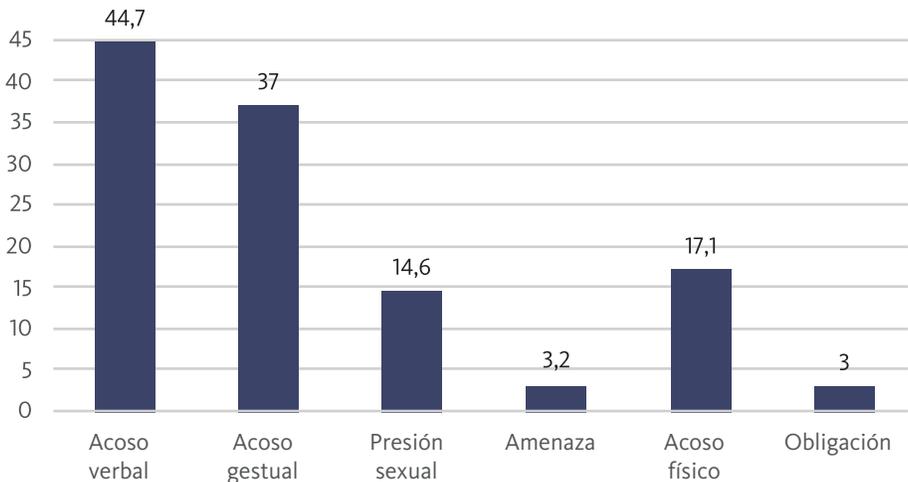
Es relevante recoger que las relaciones de desigualdad de género al interior de esta institución tiene un carácter transversal en las mujeres que la integran, debido a que 84% de las académicas declara “ha recibido una evaluación injusta por razones de género”.

Académicos/as que han sentido que han recibido una evaluación injusta por razones de género



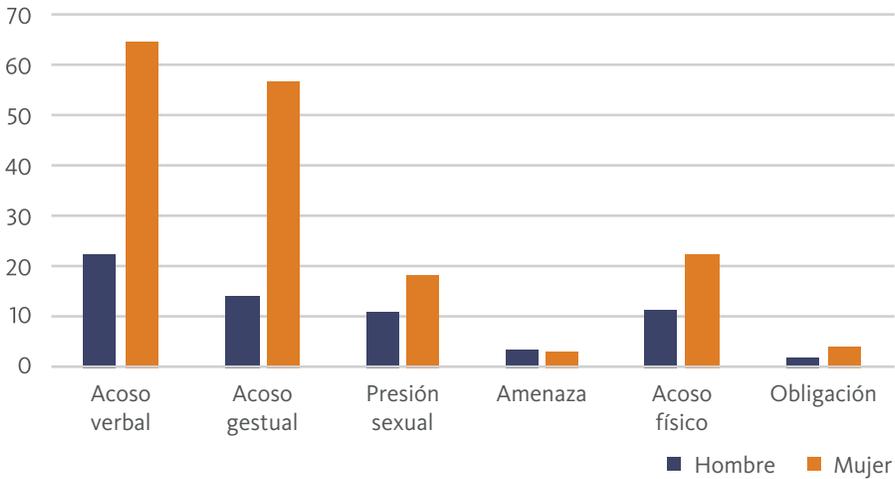
El diagnóstico señala que la situación de violencia sexual más frecuente es el acoso verbal, seguida del acoso gestual, luego físico y finalmente amenazas y obligación. La prevalencia es mayor en mujeres en todos los tipos de situaciones exceptuando la amenaza que condiciona su situación académica. El estamento más afectado por situaciones de violencia sexual es el estudiantado, seguido del personal administrativo y finalmente el personal académico.

Prevalencia de situaciones de violencia sexual en la comunidad universitaria (n=1419)



Al desagregar los resultados por sexo son las mujeres de la comunidad universitaria que experimentan mayoritariamente situaciones de violencia sexual.

Situaciones de violencia sexual según sexo
Comunidad Universitaria



Algunos de los datos señalados evidencian que nuestra universidad no se encuentra ajena a los acontecimientos en la sociedad, reflejando la necesidad de generar orientaciones que promuevan una práctica y una educación no sexista.

Los estudios de género han realizado numerosas pruebas para constatar empíricamente la existencia de diferencias entre mujeres y hombres. En los últimos años en Chile, la temática de género ha sido ampliamente investigada, tanto en contextos de educación escolar como universitarios. Se ha identificado que entre los educadores persisten ciertas premisas sobre supuestas diferencias biológicas entre hombres y mujeres, representadas como escasamente modificables (Camacho, 2017).

Otras investigaciones han demostrado que los docentes universitarios expresan, a través de sus prácticas, concepciones acerca de las diferencias entre hombres y mujeres. Las representaciones de género inciden en procesos como la evaluación y en la atribución de cualidades a los estudiantes (Paramo, 2010). Esto sugiere que el sexo del docente incide de una u otra manera en el aprendizaje de sus estudiantes (March, 2009; Villalobos, et al 2016); dato que se ha reportado en países como

Inglaterra y Estados Unidos (Watson, et al., 2017). La revisión de la literatura indica que estas diferencias se han centrado principalmente en las asignaturas y carreras asociadas al lenguaje y matemáticas, por tratarse de áreas clave en el desarrollo cognitivo de las personas. (Cervini, 2002; Cervini y Dari, 2009; Giménez y Castro, 2017; Iñda, et al., 2010; INEE, 2005; Martínez, 2006; Radovic, 2018)

Una explicación plausible para estos hallazgos es que los docentes, a través de sus interacciones diferenciadas en el aula, transmiten a las estudiantes, de modo implícito, menores expectativas respecto de su interés, motivación y aprendizaje en matemática; expectativas que impactarían en sus actitudes y patrones de conducta en la sala de clases, generándose con ello una profecía autocumplida (Espinoza & Taut, 2016). El análisis de la evidencia empírica demuestra que estudios centrados en la educación superior expresan resultados similares. Es así que un estudio realizado con estudiantes de pedagogía deja de manifiesto que las operaciones representacionales y experiencias identitarias sobre heterosexualidad y homosexualidad de los estudiantes de pedagogía en los contextos de Formación Docente Inicial visibilizan “una pasión por la heteronormatividad homofóbica” (Lizana, 2009).

La naturalización y banalización de la desigualdad de género, además de la invisibilización de las diferentes identidades sexuales, como privilegio a los hombres, son los efectos perversos de la socialización en una sociedad patriarcal que, entre otras realidades, pone de manifiesto la universalidad de una jerarquización dominante de los hombres sobre las mujeres, tanto en el plano íntimo y personal como en el plano social. Es preciso, por tanto, desarrollar la capacidad para reconocer la desigualdad y discriminación de género en diferentes ámbitos y situaciones, con el propósito, como señala Rosi Baridotti, de “liberarnos de la idea simplista de que podemos compensar los siglos de exclusión y descalificación padecidos por las mujeres con una rápida integración en la fuerza laboral, auspiciada por el Estado y en las instituciones y en los sistemas de representación simbólicos”. (2004, p. 20)

En este marco, este documento pretende constituirse en un apoyo para incorporar prácticas docentes no sexistas en el plantel académico, que permita dialogar con los valores de respeto y responsabilidad social expresados en el Modelo Educativo Institucional de esta casa de estudios. El Modelo Educativo de la Universidad de Santiago (2014) propone, como parte de la misión institucional, procurar “un ambiente de mutuo respeto entre las personas, libertad de pensamiento, diversidad e inclusión social, generando espacios de discusión y proposición en un diálogo multidisciplinarios y pluralista”. Asimismo, se valora y apoya “a toda persona que trabaja y estudia en la universidad” promoviendo “una clima de respeto entre los integrantes de la comunidad...” reconociendo “la diversidad ideológica, política, de

género y religiosa” con una valorización de “las diferentes identidades personales y culturales como parte de una sociedades plural y diversa” (pp. 15-16). Incluso en el apartado “Formación del Estudiante” se señala que la actualización del modelo educativo institucional requiere que los procesos de enseñanza – aprendizaje deben ser valorizados a partir de “los nuevos escenarios culturales, lo que exige una renovación continua de las prácticas pedagógicas, considerando la diversidad e inclusión del estudiantado, a partir de su talento académico” (p.26)

Dicho lo anterior, una responsabilidad ética, política y pedagógica de generar una educación no sexista responde a iniciar un proceso que elimine la reproducción pedagógica de un orden jerárquico de género, que se configura en las diferentes etapas de la trayectoria educativa, con un papel relevante de las instituciones educativas, entre ellas las universidades. Las instituciones de educación superior, por ejemplo por medio de las prácticas docentes, desempeñan un papel en lo que se espera o considera pertinente y adecuado para les estudiantes; dificultades y desafíos que se les pronostica y se les propone; habilidades técnicas o tecnológicas que se potencian o no; preferencias sobre particulares actividades en función del sexo/género.

En consonancia, los contenidos de estas orientaciones pretenden generar espacios de diálogos y debates para posibilitar otras estrategias para reconocer y revertir la presencia de una educación sexista y violencia de género como una realidad que afecta esta institución. En les miembros de esta universidad, como en todo espacio social e institucional, operan modelos culturales y representaciones sociales asociadas a las relaciones desiguales y violencia de género. Se requiere promover cambios culturales, no solo aspectos normativos y técnicos institucionales, que alteren los imaginarios patriarcales.

... el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y la casa, reservada a las mujeres. (Bourdieu, 2000, p.22)

Asimismo, este documento y su contenido es una señal de que esta problemática es ineludible, pero es necesario alertar que es peligroso que nuestra universidad institucionalice sin politizar esta realidad, por tanto es una invitación a concebir este documento como un pivote para aprender colectivamente a problematizar las diversas formas que favorecen la reproducción de relaciones de desigualdad y abuso y de la

que somos parte. La invitación es asumir un rol pedagógico que se distancie del “dejar hacer”, “silenciar” y “omitir” ya que estas prácticas influyen en la reproducción de los dualismos de género. Se requiere valorar la importancia de avanzar, siempre de manera colectiva. Abordar trabajos desde una mirada esencialmente participativa, donde cada una exprese su palabra; nuestra palabra, nuestras voces; donde se revaloricen prácticas que se orienten al crecimiento colectivo, elemento indispensable para la construcción de alternativas. Del mismo modo, invitarles a adoptar una postura de género que trabaje simultáneamente las diferencias específicas de “raza”³, clase, religión o género porque nunca están aisladas ni son lo suficientemente determinantes para repensar la diferencia.

Finalmente, la elaboración de este documento no pretende cooptar las demandas y reivindicaciones de la movilización estudiantil, sino que tiene por finalidad, desde diferentes perspectivas, aportar a la configuración de una educación no sexista. Asimismo, admitir que nos adscribimos a una praxis feminista, entendida como una acción al servicio de no reproducir ni que se reproduzcan situaciones de subordinación y violencia en el ámbito en que nos desenvolvemos, especialmente, en el ámbito de la vida cotidiana.

CONSIDERACIONES BÁSICAS

Es ineludible que si concebimos el accionar pedagógico con un enfoque de derechos, implica movilizar un proceso humanizador en y desde la multiplicidad de vulnerabilidades, adquiriendo la práctica docente un sentido distinto, que va mucho más allá del mero enseñar, sino que se oriente a re-establecer lazos sociales (Carabantes y Contreras, 2017). Porque hablar de derechos humanos, da cuenta de seres ligados entre sí, que pertenecen a comunidades claramente reconocibles (Butler, 2006). Por lo que intentar llevar adelante prácticas pedagógicas humanizadas, no sexistas requiere situarse desde la falta de certezas y desde ahí compartir preguntas, y con ello desandar el propio camino a través del cual llegamos a plantearnos dichas preguntas.

³ El concepto de raza, que se ha entrecorrido para no legitimar prácticas raciales que atribuyen determinadas características a las personas, corresponde “a una categoría mental que surge con la modernidad”. No pretende hacer referencia a diferencias fenotípicas, biológicas u otras, que manifiesten lógicas de superioridad – inferioridad. Da cuenta de una categoría que debe utilizarse en términos políticos.

Las características que tendrían que tener las experiencias pedagógicas no sexistas son ser integradoras, móviles, migrantes (Garzón, 2016). Requiriendo como estrategias centrales el análisis de la propia práctica y la reflexión crítica sobre las creencias que influyen en ellas, proponiendo como prácticas valiosas la autobiografía educativa, el trabajo por proyectos, basar los aprendizajes en el diálogo y el intercambio con otros, el debate entre iguales como técnica formativa. En y desde esta experiencia se impulsa la transformación del imaginario social, contribuyendo a “romper el círculo vicioso que ha dado origen a un imaginario social con sujetos que han roto los vínculos colectivos a partir de los cuales podrían impulsar los cambios”. (García & Flores, 2011, p. 341)

Finalmente, agregar que es ineludible abordar una reflexión colectiva de cada una de las unidades académicas y en particular al interior de las carreras de nuestra universidad, que implique un análisis del perfil de egreso y por consiguiente de la propuesta curricular.

Hacia adentro: un ejercicio de reflexión ineludible

Acoger orientaciones que apoyen una educación no sexista requiere un ejercicio reflexivo de reconocer los propios prejuicios y estereotipos⁴, ya que para modificar las acciones y prácticas pedagógicas que llevamos a cabo resulta necesario una transformación de la mirada, “llevarla del exterior (...) hacia ´uno mismo´...” (Foucault, 2001, p. 28). Analizar críticamente las propias prácticas docentes, para mejorarlas y construir estrategias y metodologías que apunten a hacer visible lo que se mostraba invisible para la sociedad, permitiendo develar el recinto en que las mujeres y otros colectivos han sido social y subjetivamente colocadas; desmontar la naturalización de la división socio-sexual del trabajo; revisar la exclusión de las mujeres de lo público y su sujeción en lo privado; y cuestionar la retórica presuntamente universalista de la ideología patriarcal y heteronormativa.

Para facilitar el desaprendizaje son importantes los espacios de tensión. Es decir, hablar de los temas que son tabú con los estudiantes. Hablar de aborto, del consumo de marihuana, de relaciones de poder, de violencia. El reto constante es invitar (no impo-

4 La autoobservación y la auto-identificación de prácticas sexistas y machistas es imprescindible para transformar las prácticas académicas. Un aporte en esta dirección es la propuesta de la antropóloga María Soledad Saavedra Ulloa (Facultad de Ciencia-Usach) y Osvaldo García De la Cerda, denominada CLEHES, herramienta ontológica y enactiva para la educación en gestión de convivencia.

ner) a re-conocernos desde nuestras tensiones; el reto es relacionarnos con respeto y confianza desde nuestros espacios de libertad, para que escribamos otras historias cambiando las dinámicas de la nuestra.

Por ello, llevar adelante prácticas pedagógicas no sexistas (o intentar hacerlo) se trata de compartir preguntas, no de imponer certezas ni tampoco situarse desde ellas. Cuando se abren estos espacios de tensión, la no resolución (la no certeza) tiene que ser una posibilidad real, cotidiana, habitable y ojalá transmitirles a les estudiantes que esto puede ser no solo en la universidad sino también en la vida.

Si compartimos el diagnóstico de que la sociedad chilena presenta desigualdades y que éstas se dan en distintos ámbitos, la posibilidad de que esto cambie en y desde nuestra Universidad, pasa porque tomemos conciencia del problema, abandonemos la mirada contemplativa y realicemos en nuestra cotidiana labor “acciones positivas” en lo personal y profesional. Al desenvolvernos en el ámbito universitario, estamos con la obligación moral de liderar y anticipar los cambios que queremos para la sociedad.

Prácticas de aula no sexistas

El siguiente apartado, pretende dar orientaciones respecto de prácticas de aula de académicos que realizan docencia en las distintas carreras de la Universidad de Santiago de Chile. El propósito es promover una educación en igualdad para les estudiantes de nuestra casa de estudios. El objetivo principal es iniciar, a través de la práctica docente, un cambio de paradigma que implique impulsar la deconstrucción de prácticas sexista, que cuestione las creencias y representaciones tradicionales que han caracterizado la educación en Chile y en el mundo, promoviendo una visión alternativa respecto de la construcción de la identidad y la asignación de roles femininos-masculinos tradicionales y otros.

Se entiende por educación no sexista educar sin reproducir los prejuicios y estereotipos asignados a los roles del género hombre y mujer, construidos en una sociedad patriarcal, racista y clasista, androcéntrica y antropocéntrica. Es una educación basada en la dignidad humana, entendiendo por dignidad humana, el valor de la persona en toda su integridad, sin limitar sus capacidades. Es una educación basada en el respeto de los derechos humanos fundamentales, libre de los prejuicios asociados al cuerpo y al género, transformadora, liberadora del hombre, la mujer y de las diversidades afectivo-sexuales.

La educación no sexista tendrá que visualizar en una primera fase la necesidad de problematizar las relaciones de género en su carácter binario mujer/hombre para dar paso al reconocimiento y respeto de los derechos de todes.

Marina Subirats (1998), en su revisión documental respecto de la situación educativa de las mujeres en Latinoamérica, concluye que entre los obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito educativo se encuentran: insuficientes posibilidades de amplios sectores femeninos para acceder al sistema educativo y permanecer en él; insuficiencia de las reformas educacionales en todos los niveles en términos de cambios reales en planes y programas educativos y de formación docente, así como de la renovación curricular de la educación superior universitaria y no universitaria; y persistencia de planes de estudio y prácticas pedagógicas que limitan las posibilidades de participación de las mujeres en la sociedad, refuerzan la falta de equidad y las relaciones de subordinación entre hombres y mujeres, y no promueven en las mujeres la valoración y confianza en sí mismas.

Por consiguiente, los avances en la escolaridad femenina no han logrado que las mujeres accedan a determinados puestos de decisión, que se acabe con la precariedad laboral de los sectores ocupacionales más feminizados, o se reduzca la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Si bien hombres y mujeres en el país tienen un acceso igualitario a la educación, hay diferencias importantes en los oficios y profesiones que los convocan, en las oportunidades de acceso a ellos y en las remuneraciones que reciben por igual ocupación. Estas diferencias de remuneración y prestigio en el mercado laboral refuerzan la desigualdad de género. (PNUD Chile, 2017, p.p. 256-257)

ORIENTACIONES PEDAGÓGICAS

Propuesta de orientaciones pedagógicas

En el marco de estas propuestas, una primera acción ineludible para les docentes de la Universidad de Santiago es que deben socializar y compartir, al inicio de sus cursos, tanto el “Protocolo de Acoso” como las “Orientaciones pedagógicas para una educación no sexista” a sus estudiantes.

La propuesta de orientaciones pedagógicas se han agrupado en:

- a. Interacción en el aula
- b. Respecto a la enseñanza-aprendizaje
- c. Contenido y metodologías

a. Interacción en el aula

Entenderemos por interacción en el aula a las relaciones e intercambio social establecida entre docente y los estudiantes o entre los estudiantes entre sí. Esto atendiendo a que la educación, dentro del contexto de la educación superior, supone una situación comunicativa y un fenómeno colectivo y social. El lenguaje en el aula es un vehículo que recrea saberes, es una materialidad de formas particulares de comprender, interpretar y construir la realidad. A diferencia de otros contextos, la comunicación en el aula está determinada por un flujo particular de las conversaciones; sostenidas por el eje directivo del docente que las orienta hacia metas pre-establecidas. Cabe destacar entonces, la importancia de promover interacciones distintas a las unidireccionales que predomina en las aulas actualmente. Para ello es necesario generar instancias de trabajo activas que promuevan la participación, protagonismo y liderazgo de los estudiantes. Todo esto en función de otorgar oportunidades de participación con el propósito de promover la equidad y la reflexión.

Los docentes, como agentes socializadores y formadores, tienen la mayor responsabilidad de crear condiciones equitativas en sus aulas; en sus procedimientos; y, lo que es más importante, en sus interacciones con los estudiantes. La literatura señala que un ambiente de aula no sexista se caracteriza porque tanto en el currículum oficial como en el oculto exista un tratamiento equitativo para todos los estudiantes con el propósito que reciban los mismos beneficios del proceso de enseñanza – aprendizaje” (UNESCO, 2001).

Se requiere propiciar que el aula sea un espacio verdaderamente inclusivo y que las interacciones sean respetuosas, dialógicas y constructivas. Los docentes deben otorgar las mismas oportunidades y el mismo trato respetuoso a cada uno de los estudiantes, sin importar su género. La superación de estereotipos y relaciones desiguales de género debe transformarse en las académicas en una actividad formativa constante y vigilante para que los estudiantes adopten una actitud crítica ante los comportamientos sexistas que se practican como “normales y naturales”.

Orientaciones específicas:

- **Interacción docente-estudiante:** Se sugiere, cuando sea posible, disponer un trabajo en círculo en la sala para una mejor comunicación visual y la posibilidad de intervención para todes. Además al dirigirse al grupo-curso **mirar, indistintamente, a todes les estudiantes**, sin privilegiar a un género por sobre otro. Además se sugiere interrogarse permanentemente respecto a ¿Les estudiantes que se sientan más cerca de mi ubicación son llamades más frecuentemente o reciben más atención? ¿Cuándo se camina alrededor de la sala de clases, se camina cerca y se detiene a hablar a hombres y mujeres con la misma frecuencia? Asimismo se sugiere que la atención de consultas se realicen en sala de clases.
- **Sustituir el genérico universal masculino:** Una expresión sexista del lenguaje incluye el uso regular y normativo del masculino para designar colectivos. Se incluyen a personas de ambos sexos, a pesar que la mayoría de estas personas son mujeres o bien cuando en un grupo o colectivo hay únicamente un hombre. Ejemplos: “El origen del hombre” sustituir por “El origen de la especie humana”; “Todos los hombre son iguales ante la ley” sustituir por “Todas las personas son iguales ante la ley”. Referirse constantemente a mujeres, hombres y otras identidades de género.
- **Explicitar que cuando en una sala TODAS las personas presentes son mujeres** se debe utilizar el femenino.
- **Prevenir, detectar y frenar las violencias contra las mujeres y a la población población estudiantil Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer y más (LGBTQ+).** Se debe criticar, neutralizar, transformar y eliminar todo tipo de violencias hacia les estudiantes y en general hacia las personas.
- **Evitar utilizar estereotipos de género en el aula:** Por ejemplo: “colores más femeninos” (para hablar de los más claros) o “colores más masculinos” (para hablar de los oscuros). Evitar atribuir a lo femenino características como la sensibilidad, la delicadeza, labilidad emocional, la generosidad, la capacidad para el cuidado, pensamiento concreto, entre otros. En el caso de lo masculino características como el poder, la capacidad técnica, la habilidad espacial, la racionalidad, la fuerza física, la decisión, la incapacidad para el detalle, etc.
- **Motivar un clima de relaciones interpersonales respetuosas sin distinción de género:** Por ejemplo, no decir sólo a los hombres que sean “caballeros” con sus

compañeras o que “las mujeres deben ser señoritas”, sino que motivar y promover un clima de respeto sin distinción alguna, porque todes somos personas.

- **Evitar uso de diminutivos e infantilismos al dirigirse a las estudiantes:** Por ejemplo: Llamarlas “niñita”, “mi niña”, “mijita”, entre otros. Para ello debe proponerse eliminar aquellas visiones y prejuicios estereotipados que contienen una tonalidad lingüística benevolente pero deslegitimadora, es decir, evitar lo que se conoce como el “sexismo benévolo”, que hace referencia a las ideas y comportamientos “aparentemente positivos” que tienen algunos hombres hacia las mujeres y que se justifican en la necesidad de cuidar y sacrificarse por ellas.
- **Evitar aquellas actitudes de amiguismo paternal** de un hombre debido a que las “mujeres son frágiles”. Se daña la autoestima de a quienes supuestamente se intenta “proteger” y consecuentemente genera un malestar en otros integrantes del aula.
- **Evitar Micromachismos encubiertos** como por ejemplo silencio, aislamiento y malhumor manipulativo. Además de una avaricia de reconocimiento, comunicación defensiva – ofensiva. Engaños y mentiras. Descalificación-desvalorización o negación de lo positivo. Comparación ventajosa. Minusvaloración de los propios errores.⁵ **Evitar comentarios dirigidos hacia las mujeres como** “cuando tú seas madre vas a entender”, ya que reproducen estereotipos de género.
- **Evitar Micromachismos coercitivos:** por ejemplo apelación a la “superioridad” de la lógica varonil o uso expansivo – abusivo del espacio y el tiempo para sí.
- **Evitar Micromachismos utilitarios:** Aprovechamiento y abuso de las “capacidades femeninas” de servicio y rol de cuidadora, además de la naturalización y aprovechamiento de las “capacidades masculinas” de la fuerza, caballerosidad, gusto por el riesgo o rol protector. Por ejemplo, se debería pedir ayuda a hombres y mujeres de manera igualitaria en tareas que impliquen ayuda física (mover una mesa; trasladar objetos de un laboratorio); promover que hombres asuman roles de secretario en trabajos grupales. Suprimir que en actividades sean las mujeres que hagan entrega de premios y que en evaluaciones formales no sean obligadas asistir con “tacones”.

⁵ Las prácticas sexistas y machistas resultan difícil ser auto-identificadas debido a la normalización y naturalización históricas de estas prácticas.

- **Una forma en que los docentes pueden tratar el sexismo es visibilizarlo al momento de manifestarse en el aula.** La visibilización tienen efectos positivos tanto para los académicos como para los estudiantes. Para los estudiantes observar una confrontación tiene el potencial de reducir el sexismo autogenerado, al menos en el corto plazo. Una acción concreta es disponer en las aulas afiches con “SALA LIBRE DE SEXISMO”: no a la violencia; no a cualquier expresión de menoscabo; no a la invisibilidad.
- **No permitir ningún tipo de hostigamiento y discriminación** a la población estudiantil Lesbiana, Gay, Bisexual, Transgénero, Queer y más (LGBTQ+).
- **La forma en que los estudiantes utilizan el espacio del aula puede dar cuenta del sexismo presente en la misma.** Una forma de corregir esto es cuestionándose y luego actuar. Algunas preguntas útiles son ¿Cómo utilizan hombres y mujeres esos espacios? ¿Hay equidad en su uso y apropiación? ¿Se propicia en el aula y en el conjunto de la universidad una interacción entre hombres y mujeres? ¿En los descansos, existe un disfrute equitativo de los espacios?
- **Los docentes deben recepcionar de buena forma** las críticas y sugerencias de otros docentes o estudiantes respecto a al uso lenguaje o sobre conductas que puedan tener una connotación sexista. Al respecto los docentes deben tener una apertura y comprensión a ser interpelados por los estudiantes.
- **Estimular la opinión y participación de los estudiantes durante la clase:** La tendencia al silencio, a no expresar opiniones, a no preguntar, responde al lugar histórico donde se ha ubicado a las mujeres: el mundo privado y la ignorancia. Los docentes, tienen la posibilidad de construir aulas inclusivas no sexistas al fomentar la expresión oral, las opiniones y la toma de iniciativa de las mujeres, contribuyendo a generar climas de aula donde el aprendizaje sea equitativo.
- **Evitar hacer un “vacío” o un espacio de silencio cuando una mujer pida la palabra.** Asimismo evitar decir, por ejemplo, frases como “silencio que va a hablar una mujer”.
- **Fomentar el liderazgo femenino:** la baja participación femenina en espacios de toma de decisiones, obedece al escaso ejercicio en puestos de poder y en asumir desafíos. La interacción en el aula, permite a el/la docente, equilibrar los liderazgos y superar las asimetrías de poder, al promover el empoderamiento de las estudiantes. Los docentes deben señalar que las estudiantes merecen y deben emitir sus opiniones si así lo desean.

- **Autoobservación docente:** Ejercitar permanentemente la autoobservación: durante y terminada la clase. Ejemplo: ¿A quiénes me acerqué? ¿Con quiénes dialogué? ¿A quiénes miré? ¿A quiénes estimulé en su aprendizaje? ¿A quiénes ignoré en la sala de clases? ¿De qué (quién) me reí en la sala de clases? ¿A quién(es) toqué en la sala de clases?, ¿Mis ironías en la sala de clases?, ¿mis paternalismos?, etc. La autoobservación, es lo que en definitiva permite la de-construcción de aprendizajes y de prácticas que generan asimetrías, discriminación y exclusión de otros. Para ello se requiere de un espacio educativo para los docentes con el propósito de ejercitar la autoobservación para re-significar las prácticas sexistas, ya que estas comprometen la existencia y convivencia de todos los seres humanos a partir del rol docente.

b. Respeto a la enseñanza-aprendizaje

El proceso de enseñanza aprendizaje corresponde a un procedimiento para la apropiación de conocimientos, habilidades, comportamientos o valores, el cual permite la construcción de significados y que tiene como base la comunicación. Entendida esta habilidad comunicativa como el conjunto de recursos personales, psicológicos y pedagógicos que un profesor utiliza, o puede utilizar, en su relación con los estudiantes, la cual está compuesta no sólo de conocimientos propios de la ciencia que enseña, sino también de la sensibilidad y afectividad que potencien el crecimiento personal de todos los estudiantes.

El proceso de enseñanza y aprendizaje, con sus propias particularidades, conforman una unidad entre el papel orientador que desempeña los académicos y las actividades de los estudiantes. Los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje corresponden a los contenidos, objetivos; académicos, estudiantes y el contexto o ambiente.

El concepto de didáctica hace referencia a las teorías o concepciones sobre el proceso de enseñanza. Es la ciencia que estudia el proceso educativo. Sin embargo, la didáctica no es neutra, es portadora de valores, actitudes y saberes del y la docente (UNICEF, 2004). Por lo tanto, es necesario visibilizar las estrategias o metodologías que forman parte de la didáctica las cuales estructuran, sustentan y fundamentan la práctica docente en un marco curricular determinado.

Orientaciones específicas:

- **Analizar si los enunciados o expresiones son equitativas para todes o discriminatoria para alguna persona.** Para ello realizar la “prueba de la inversión”, esta resulta muy útil para sospechar y determinar si un enunciado o una imagen es discriminatoria o no, si estamos ante un uso sexista del lenguaje o de la imagen. Por ejemplo: cambiar la situación de la frase o de la imagen poniendo a las mujeres en el lugar de los hombres, y viceversa, para ver si la frase o la imagen que antes nos parecía adecuada con el cambio nos sigue pareciendo adecuada. Si la versión invertida nos parece inadecuada, es que la redacción o imagen inicial también lo era y debemos corregirla. Por ejemplo: “Los estudiantes eran creativos y ocurrentes, por lo que hicieron un buen proyecto con sus compañeras de ciclo. Inversión: “Las estudiantes eran creativas y ocurrentes, por lo que hicieron un buen proyecto con sus compañeros de ciclo”.
- **Evitar evaluar actividades de acuerdo al sexo:** se ha concluido que existe una tendencia a otorgar calificaciones más bajas o más altas si se trata de mujeres u hombres cuando se conoce el sexo de la persona a calificar. En algunos países ha llevado a introducir el anonimato (de nombre y sexo) de les estudiantes en actividades a valorar.
- **Asumir que les estudiantes tienen disposición al aprendizaje** (como nivel de atención, disciplina, interés) independiente del género.
- **Motivar el interés de hombres, mujeres y diversidades de personas por igual en todas las áreas del conocimiento:** todes tienen habilidades para aprender sobre ciencia, artes, deportes. Frases como “a las mujeres en general les cuesta más matemáticas” no aportan y dañan un equitativo beneficio de los aprendizajes. Les estudiantes pueden tener distintos intereses, pero las expectativas diferenciadas de les docentes operan en su contra. Lo anterior implica que también se deben hacer preguntas desafiantes a cada estudiante sin importar su género.
- **Reflexionar en torno a la propia práctica educativa, buscando comprenderla como un proceso que debe incidir en el desarrollo integral de les estudiantes** (cognoscitivo, afectivo, y social), por lo tanto, la formación y el apoyo académico que entregue debe ir dirigido a potenciar por igual a cada una de les estudiantes.
- **Trabajar en busca de una mayor sensibilización sobre su propia actuación dentro del aula.** La Utilización de registros anecdóticos, diarios de clase o grabaciones, contribuiría enormemente a ello.

- **En la planificación de la enseñanza considerar espacios (aunque sean pequeños) para ser un agente activo contra la violencia de género.** Para esto, resulta útil abordar situaciones del contexto: como expresiones sexistas, chistes machistas y sobre todo experiencias personales de les estudiantes para generar conciencia en torno a las violencias de género existentes dentro de la sala de clases, la universidad y la sociedad.
- **En la elaboración de los recursos didácticos para la clase buscar propiciar la superación de los estereotipos discriminatorios,** y subrayar la equidad de derechos entre los sexos. Por ejemplo, en las guías de trabajo evitar utilizar el masculino universal, o evitar en los ejemplos de las guías de trabajo en que las mujeres y hombres de esos ejemplos solo realicen actividades estereotipadas en función de su sexo.

c. Contenidos y metodologías

Los contenidos son el qué de la enseñanza y se definen como el conjunto de saberes o formas culturales acumuladas por la humanidad, cuya asimilación y apropiación por parte de les estudiantes se considera valiosa y esencial para su desarrollo y socialización, sobre todo para la construcción de nuevos conocimientos que aporten a la transformación de la sociedad. Actualmente se ha flexibilizado el concepto de contenido ampliándose desde el campo conceptual a otros aspectos como los procedimientos y los valores. Por lo tanto, se establecen contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, todos ellos deseables de promover en les estudiantes para el logro del perfil de egreso.

Las metodologías, como procedimiento concreto de enseñar, corresponden a un aspecto central en el proceso de educación; son los modos de organizar las actividades cognitivas y educativas de les estudiantes. Es un sistema de acciones que regula las actividades de académicos y estudiantes. Están relacionadas con la transmisión de contenidos y permiten el cumplimiento, eficiente, de objetivos que permitan la adquisición de determinados aprendizajes por parte de les estudiantes.

Orientaciones específicas:

- **Incluir el saber de mujeres, disidencias sexuales y de género como contribución social e histórica en la planificación y desarrollo de las clases:** Incorporar el conocimiento producido por mujeres como parte de la contribución social e histórica al desarrollo de la humanidad. Algunos ejemplos: El conocimiento

producido por la biología feminista, el paradigma de la economía feminista, la pedagogía queer. Asimismo que la historia de las Matemáticas y Ciencias incluya la producción de conocimientos de mujeres. Finalmente, incorporar conocimientos, producidos por hombres y mujeres, que sean pertinentes a un enfoque género asociado a una ciencia en particular⁶.

- **Desechar la visión androcéntrica en las ciencias:** Es necesario visibilizar los aportes desde el punto de vista científico, que han realizado las mujeres. Hay aportes de científicas en conjunto con científicos. Por ejemplo, de Piaget en conjunto con Bärbel Inhelder, sin embargo el nombre de la última es menos reconocido. Para esto se sugiere incluir en la bibliografía del curso artículos y *papers* escritos por mujeres y más que incluyan una producción de conocimientos desde un enfoque de género. Lo anterior tanto en la bibliografía obligatoria como complementaria.
- **Evitar una jerarquización en los contenidos que se estudian y en la importancia simbólica que se les da a unas y a otras:** Por ejemplo, evitar señalar que las asignaturas “importantes” y “valoradas” son las ciencias, matemáticas y tecnologías, curiosamente, aquéllas por las que los hombres parecen sentir una mayor inclinación y están más vinculadas al mundo del trabajo productivo o mejor remunerado.
- **Realizar una orientación académico profesional no sexista:** Por ejemplo, apoyar las prácticas de los estudiantes por igual en todos los departamentos, áreas, puestos, desempeños, instalaciones, laboratorios, terrenos, maquinaria, trabajos, etc. Se requiere promover que las prácticas sean de idéntico valor y ofrezcan las mismas posibilidades de mejora y de cualificación.
- **Promover metodologías participativas** e inclusivas (paridad de género) en la conformación de grupos mixtos para visibilización de todas las voces, que propicie el trabajo cooperativo y un reparto de roles no estereotipados, siendo un punto relevante que se incorpore esta dimensión actitudinal en los procesos evaluativos.

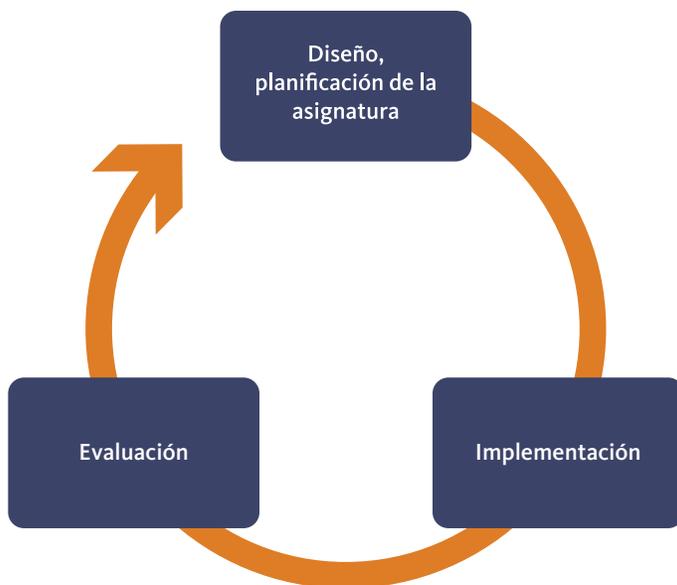
6 Ada Lovelace (1815 – 1852) considerada la primera programadora computacional del mundo, creó el primer algoritmo para ser procesado en una máquina. Sophie Germain (1776 – 1831) fue una de las pioneras en la teoría de la elasticidad, y su trabajo respecto al último teorema de Fermat. Lisa Meitner (1878 – 1968) fue una física austriaca que descubrió la fisión nuclear. Bárbara McClintok (1902 – 1992) descubrió la transposición de elementos del genoma y demostró cómo los genes son responsables de hacer que ciertas características genéticas se activen o no.

- **Valorizar la participación de los estudiantes.** Por ejemplo: Al formular una interrogante dirigida a los estudiantes evitar valorar al/a más rápida/o o bien al/a que se atreve más a responder; se debe incluir estrategia para recoger la opinión de todes.
- **Evitar los dominios conversacionales** de los hombres y facilitar la participación vocal de las estudiantes. Además evitar hablar o explicar por les estudiantes o por compañeres lo que quieren decir elles (Mansplaining).
- **Proponer actividades que incorporen enfoque de género,** por ejemplo: en el manejo de Excel, se incorpore el tema de brechas de género en relación a la percepción de ingresos, tipo de formación, propiedad de bienes, a partir de la utilización de cuadros, estadísticas, tablas y gráficos. En la enseñanza de Word, se incorpore en lo que es “redacción, el uso de lenguaje inclusivo y la capacidad de identificar el uso de lenguaje e imágenes sexistas”. También se incorpore el tema de usos y costumbres que discriminan a mujeres por ejemplo en la rotulación de sobres donde casi siempre el nombre del hombre aparece primero y luego “esposa/pareja”; siendo que rotular al revés, es considerado como incorrecto en la mayoría de los contextos socioculturales.
- **Analizar desde la perspectiva de género la realidad del mercado laboral** en el que desean incluirse nuestros estudiantes con la formación que están cursando, para posibilitar el avance hacia una igualdad laboral real de mujeres, hombres y otros en su proceso formativo.
- **Incorporar estudios de casos con enfoque de género** para problematizar desde la vida real, en diferentes áreas disciplinares, las consecuencias de las desigualdades y la búsqueda de la transformación para la igualdad de oportunidades, equidad, desarrollo y bienestar.

SUGERENCIAS PARA INCORPORAR ORIENTACIONES EN EL ACTO PEDAGÓGICO.

El acto pedagógico considera diferentes momentos: (1) Diseño y planificación de la asignatura; (2) Implementación y (3) Evaluación. Sugerimos que las orientaciones propuestas sean incorporadas, de modo progresivo, en la acción pedagógica. Estas orientaciones se pueden incorporar transversal y simultáneamente; asimismo son incluyentes en cada uno de los momentos señalados.

Figura N°1



Fuente: Elaboración Propia

GLOSARIO

Androcentrismo: Enfoque unilateral que toma al varón como medida de todas las cosas. Visión de la realidad desde una perspectiva masculina. Del griego andros, se refiere al hombre, por oposición a la mujer, y con cualidades de honor y valentía. Centristo, porque se le concede el privilegio al punto de vista del hombre, como partida del discurso lógico científico que considera insignificante otra realidad (la de la mujer).

Currículo Masculino: Es el currículo centrado en la experiencia y los intereses del género masculino. Tradicionalmente pensado para los niños y los hombres.

Currículo oculto de género: el currículo oculto comprende aquellas normas y valores que son implícita pero eficazmente enseñados en la escuela y de los que no se suele hablar en las declaraciones de fines y objetivos del profesorado. En este

sentido el currículum oculto de género es el conjunto interiorizado y no visible de construcciones de pensamiento, valoraciones, significados y creencias que estructuran las relaciones y las prácticas sociales de hombres y mujeres. El currículum oculto de género promueve de forma no evidente, diversos elementos que marcan la infravaloración y dependencia de lo femenino a lo masculino.

Diversidad Sexual y de género: concepto que engloba a todas las orientaciones sexuales, incluidas las orientaciones sexuales y de género hegemónicas.

Disidencia sexual y de género: concepto desarrollado para nombrar y reivindicar identidades sexuales y de género, prácticas culturales y movimientos políticos no alineados con la norma socialmente impuesta de la heterosexualidad.

Educación Sexista: Educación que involucra (explícita y/o implícitamente) formas de pensar y expresarse que dan cuenta y apoyan la existencia de una relación jerárquica entre los hombres y las mujeres. Una educación sexista es aquella en la que existe una división entre lo que se espera de los hombres y de las mujeres de acuerdo a las generalizaciones o estereotipos presentes en una sociedad o cultura determinada. Es decir, una educación basada en los estereotipos de género.

Enfoque de género: Supone estudiar y examinar la realidad teniendo en cuenta las condiciones, situaciones y necesidades respectivas de mujeres, hombres y las comunidades de Lesbianas, Gay, Bisexuales, Transgéneros y Queer (LGBTIQ), en un momento y contexto social determinado. Este enfoque tiene como objetivo detectar aquellos aspectos que sustentan o motivan la desigualdad entre géneros, así como posibles discriminaciones, a la vez que facilita información para intervenir e impulsar los cambios necesarios para su eliminación.

Equidad de género: se define como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.” UNESCO (2014)

Feminismo: el concepto designa a la teoría social y política que explica y denuncia la situación de subordinación de las mujeres dentro de los sistemas sociales e investiga cómo se constituye el sujeto femenino a través del género. En relación a esto, el concepto también se refiere al conjunto diverso y heterogéneo de movimientos

(políticos, culturales, sociales y económicos) que buscan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y eliminar la dominación y violencia patriarcal.

Género: Hace referencia a los roles *socialmente contruidos*, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres. Este concepto explica como la categoría de femenino y masculino no son hechos naturales sino construcciones culturales.

Heteronormatividad: ideología sexual que aprueba y prescribe la heterosexualidad como una asignación “natural”. Las concepciones heteronormativas contribuyen a la estigmatización de la homosexualidad, a su sanción y vigilancia.

Identidad de Género: La identidad de género es independiente del sexo asignado al nacer, cuyo determinante es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente. Esta categoría tiene que ver con la identificación que las personas construyen de sí mismas en relación con el género.

Igualdad de género: se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (UNESCO, 2014)

Machismo: Conjunto de creencias, actitudes y conductas que manifiestan la superioridad del hombre sobre la mujer en áreas consideradas importantes para los hombres. Las actitudes y conductas machistas dan cuenta de una ideología que defiende y justifica la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer; exalta las cualidades asociadas a lo masculino, como agresividad, independencia y dominancia, mientras estigmatiza las cualidades asociadas a lo femenino, como debilidad, dependencia y sumisión.

Micromachismos: Prácticas de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana, del orden de lo “micro”, casi imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia. Los Micromachismos comprenden un amplio abanico de maniobras interpersonales que impregnan los comportamientos masculinos en lo cotidiano. Se manifiestan como formas de presión de baja intensidad más o menos sutiles, con las que los varones intentan, por ejemplo, imponer y mantener el dominio y su supuesta superioridad sobre la mujer o resistirse al aumento de poder personal o

interpersonal de la mujer con la que se vincula, entre otras acciones. En definitiva, los Micromachismos son microabusos y microviolencias que procuran que el varón mantenga su propia posición de género.

No binario: Concepto que designa a aquellas identidades de género que no se asimilan completamente a los géneros binarios masculino y femenino.

Patriarcado: Sistema de dominación histórico y no de carácter natural. Es la manifestación e institucionalización del dominio masculino que se extiende a la sociedad en general. Implica que los varones tiene poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres del acceso a las mismos pero no implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder, ni derechos, influencias o recursos. El patriarcado también implica un sistema que justifica la dominación masculina sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres, como categoría social, siempre estarán subordinadas a los hombres.

Roles de género: Es un conjunto de conductas, actitudes y valores que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas para cada género y que transmite la enseñanza al individuo en función de su género esperando que las adopte y haga propias. Se suele creer erróneamente que estas conductas, actitudes y valores que se le atribuyen a mujeres o a varones son naturales, propias de los sexos, incluso llega a pensarse que vienen determinados genéticamente.

Sexismo: Expresa aquellas prácticas y actitudes que introducen la desigualdad y jerarquización en el trato que reciben las personas sobre la base de la diferenciación sexual.

Violencia de género: Se entiende por violencia de género el ejercicio de la violencia que refleja la asimetría existente en las relaciones de poder entre varones y mujeres, y que perpetúa la subordinación y desvalorización de lo femenino frente a lo masculino. Ésta se caracteriza por responder al patriarcado como sistema simbólico que determina un conjunto de prácticas cotidianas concretas, que niegan los derechos de las mujeres y reproducen el desequilibrio y la inequidad existentes entre los sexos. La diferencia entre este tipo de violencia y otras formas de agresión y coerción estriba en que en este caso el factor de riesgo o de vulnerabilidad es el solo hecho de ser mujer.

BIBLIOGRAFÍA

Bourdieu, Pierre. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Brinkman, Britney, & Rickard, Kathryn (2009). College students' descriptions of everyday gender prejudice. *Sex Roles*, 61, 461–475.

Brinkman, Britney, Garcia, Kelley & Rickard, Kathryn. (2011). “What I wanted to do was...” discrepancies between college women’s desired and reported responses to gender prejudice. *Sex Roles*, 65, 344–355.

Butler, Judith. (2009) Performatividad, precariedad y políticas sexuales. *Revista de Antropología Iberoamericana*. www.aibr.org Volumen 4, Número 3. Septiembre-Diciembre 2009. Pp. 321-336 Madrid: Antropólogos Iberoamericanos en Red. ISSN: 1695-9752. Recuperado en <https://dx.doi.org/10.24201/es.2017V35N105.1434>

Carabantes, Edgardo y Contreras, Sylvia (2017) Núcleos de sentido que emergen desde la experiencia de Formación en Derechos Humanos en docentes en ejercicio y estudiantes de Pedagogía de una Universidad estatal de Chile. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(3), 83-101. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000300005>

Cordova-Cobo, Diana, Fox, Lauren & Wells, Amy. (2016). How racially diverse schools and classrooms can benefit all students. *Education Digest*, 82(1), 17.

Foucault, Michel. (2001). *La hermenéutica del sujeto*. Buenos aires: Fondo de cultura económica.

García-Pérez, Rafael, Rebollo-Catalan, M^a. Ángeles, Vega, Luisa., Barragán, Raquel, Buzón-García, Olga. & Piedra, Joaquín. (2011). El patriarcado no es transparente: competencias del profesorado para reconocer desigualdad. *Cultura y Educación*. 23. 385-397.

García-Pérez, Rafael, Buzón-García, Olga, Piedra, Joaquín, & Quiñones, Carlos. (2010). La ceguera de género en el profesorado. *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional Investigación y Género* (págs. 315-326). Sevilla: Universidad de Sevilla.

Garzón, Carolina (2016). ¿Cómo facilitar experiencias feministas en el aula? Un charqui-cán-sancocho posible. En *Educación No Sexista. Hacia una Real Transformación*. Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres. Santiago de Chile: Andros Impresores.

Gilliam, Walter, Maupin, Angela, Reyes, Chin, Accavitti, María, & Shic, Frederick. (2016). Do early educators’ implicit regarding sex and race relate to behavior expect-

tations and recommendations of preschool expulsions and suspensions? Administration for Children and Families (ACF). State and Territory Administrators Meeting in Alexandria, Virginia on September 28, 2016.

Glock, Sabine, & Karback, Julia. (2015). Preservice teachers' implicit attitudes toward racial minority students: Evidence from three implicit measures. *Studies in Educational Evaluation, 45*, 55-61.

Mingo, Araceli, & Moreno, Hortensia. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios sociológicos, 35*(105), 571-595. Recuperado en <https://dx.doi.org/10.24201/es.2017v35n105.1434>

PNUD (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Schellen, Julie, & King, Kelley. (2014). Preservice teachers in the middle grades: The benefits of multiple multicultural learning opportunities in one teacher preparation program. *Curriculum & Teaching Dialogue, 16*(1/2), 21-36.

Sleeter, Christine & Grant, Carl (1998). A rationale for integrating race, gender, and social class. In L. Weiss (Ed.), *Class, Race and Gender in American education*, (pp. 9-39). Albany: State University of New York Press.

UNESCO (2001). *Understanding and Responding to Children's Needs in Inclusive Classrooms. A Guide for Teachers*. UNESCO.

USACH (2014). *Modelo Educativo Institucional. Versión Actualizada*. Santiago de Chile: Agencia Menssage.

USACH (2017). *Diagnóstico proyectivo sobre la situación de género de la Universidad de Santiago de Chile, 2016*. Área de Género y Equidad. Programa de Responsabilidad Social Universitaria.

Van Knippenberg, Daan, & Stam, Daan. (2014). Visionary leadership. In D. Day (Ed.), *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations* (pp.241-258). Oxford: Oxford University Press.

Villalobos Vergara, Paula., & Assael Budnik, J. (2018). Dimensiones individuales, relacionales e institucionales en la resiliencia de profesores principiantes egresados de una universidad pública. *Psicoperspectivas, 17*(1), 144-154.

Referencias Bibliográficas Glosario.

Bonino, Luis. (2004). Los Micromachismos. *Revista Cibeles* (2), Ayuntamiento de Madrid, España.

Calvet, Marisa. & Cardona, M^a Luisa. (2004). *Aprendamos a compartir. Guía didáctica de educación No Sexista*. Provincia de Castellón: Diputació de Castelló-Iniciativa Comunitaria Equal.

Castañeda, Marina. (2007). *El machismo invisible regresa*. Barcelona: Taurus.

Comisión Internacional de Juristas. (2007). *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html> [Accesado el 22 Diciembre 2018]

Facio, Alda & Fries, Lorena. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, III (6), 259-294.

García, Cintya. & Vizcarra, Angélica. (2009). *Proyecto de desarrollo educativo "elementos para una educación no sexista"*. Mazatlán: Universidad Pedagógica Nacional.

Ramos, Sandra & Moral, José. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, XXII (43), 37-66.

Rico, María Nieves. (1996). *Violencia de género: un problema de derechos humanos. Serie Mujer y Desarrollo- CEPAL*, (16), 1-52

Santos, Miguel Ángel. (1996). Currículum oculto y construcción del género en la escuela. *Kikiriki. Cooperación Educativa*, (42-43), 14-27.

Sau, Victoria. (2001). *Diccionario ideológico feminista, Vol. II*. Barcelona: Icaria

Serrato, Abraham. & Balbuena, Raúl. (2015). Calladito y en la oscuridad. Heteronormatividad y clóset, los recursos de la biopolítica. *Culturales*, III (2), 151-180.

UNESCO (2014). Indicadores de Cultura para el desarrollo. (www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp)

03



**Buenas prácticas para
prevenir el acoso, violencia de
género y discriminación
al interior de la Universidad
de Santiago de Chile**

La Universidad de Santiago de Chile en concordancia con el Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género, acoso sexual y discriminación arbitraria, busca velar por el debido cumplimiento de los acuerdos institucionales. Por este motivo, entrega las siguientes directrices para que la comunidad universitaria establezca comportamientos dentro de un marco de cordialidad y buenas prácticas y con ello, evitar situaciones de acoso, violencia de género y discriminación.

SUGERIMOS:

- No cite a ningún/a estudiante fuera del campus universitario, salvo para alguna actividad curricular debidamente informada a la Unidad académica.
- Evite sostener reuniones a puerta cerrada, salvo los casos que amerite y antes de cerrar la puerta establezca un acuerdo con la otra persona.
- No sostenga relaciones amorosas con estudiantes y en ningún caso, con las o los que les dicta clases.
- Evite expresiones como: mijita, guachita, hija o hijo, papito, campeón u otras de tipo sexista.
- Use lenguaje inclusivo: lo que no se nombra no existe. Puede usar expresiones universales tales como: estudiantado, profesorado, personas u otras, según el caso.
- No toque el hombro o cabeza de las o los estudiantes, administrativos/as. Este es un gesto que denota una posición de poder.
- Evite frases peyorativas como:
 - “Las mujeres vienen a estudiar para buscar marido”
 - “Usted no tiene madera para esto”
 - “Mejor vaya a estudiar algo que sea más fácil”
 - “Personas así no sirven para esto”
- Nunca mire con connotación sexual o morbosa a una persona. Esa forma no es halagadora o galante y es la principal y más naturalizada manifestación de acoso sexual. Por ejemplo: cuando una persona pasa, voltear a mirar su cuerpo, u observar de pies a cabeza.

CONSEJOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

- 1. Refiérase a hombres y mujeres de manera genérica, independiente del género gramatical**
Ejemplo: personas, profesorado, estudiantado.
- 2. Use formas personales y no personales del verbo, evitando el sujeto**
Ejemplo: “se llenará el formulario”; o usar formas personales del verbo: “llene el formulario” o formas no personales como “llenar el formulario”.
- 3. Refiérase a hombres y mujeres con los dos género gramaticales**
Ejemplo: el área está integrada por ingenieras e ingenieros.
Si no tiene mucho espacio en el texto, use la barra diagonal
Ejemplo: empleada/o, funcionario/a.
- 4. Prescindir del pronombre “el o la” que acompaña a un sustantivo invariable**
Ejemplo: Los que Quienes postulen a la beca (...).
- 5. Feminice los términos agregando la terminación “/a”, a un nombre masculino terminado en consonante o en las vocales e/o**
Ejemplo: supervisor/supervisora; Jefe/Jefa.
- 6. Use sustantivos colectivos**
Ejemplo: el personal, la dirigencia.
- 7. Para referirse a alguien en un cargo, utilice sustantivos abstractos y no a la persona que la ostenta**
Ejemplo: utilice “tesorería”, “dirección”, “jefatura”, etc.
- 8. Especifique ambos géneros para dejar en claro que el genérico masculino está utilizado como tal**
Ejemplo: el equipo médico integrado por hombres y mujeres.

Si tienes dudas o necesitas ayuda psicológica o legal acude a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad. Las Sophoras 175, Edificio Vime, Oficina 2. También puedes comunicarte con nosotros al mail: direccion.genero@usach.cl; número de contacto: 27180297 o 27183720.

04



Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en Universidad de Santiago de Chile

Resolución N° 948 de 07/03/2019

VISTOS:

El DFL. N° 149 de 1981, del Ministerio de Educación, que contiene el Estatuto Orgánico de la Universidad de Santiago de Chile; la Ley N°20.005 de 2005, que tipifica y sanciona el Acoso Sexual; los artículos 119 y siguiente del DFL N°29, de 2005, que fija texto refundido, la ley 18.834, lo instruido en el oficio 167 del 22 de agosto de 2006 que contiene “Código de Buenas Prácticas Laborales” sobre no discriminación para la Administración Central del Estado, del Servicio Civil, la Resolución N°1.600, de 2008, la Res. N°10, de 2017 de Contraloría General de la República y la Resolución N° 2906, que dispone la creación de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Universidad de Santiago de Chile tiene entre sus objetivos la formación de personas para contribuir al progreso material y espiritual de la Nación, labor que está guiada por el principio orientados al respeto hacia el ser humano, todo lo cual se encuentra plasmado en la normativa que regula la vida al interior de la comunidad universitaria.
2. Que, el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación expresa los alumnos y alumnas tienen derecho a no ser discriminados/as arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física, y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos, y a que se respeten su libertad personal y de conciencia.
3. Son deberes de los alumnos y alumnas brindar un trato digno, respetuoso y no discriminatorio a todos/as los/as integrantes de la comunidad educativa; asistir a clases; estudiar y esforzarse por alcanzar el máximo de desarrollo de sus capacidades; colaborar y cooperar en mejorar la convivencia escolar, cuidar la infraestructura educacional y respetar el proyecto educativo y el reglamento interno del establecimiento.
4. Que, resulta totalmente incompatible con la misión de la Universidad cualquier tipo de práctica que atente contra la dignidad de sus estudiantes y personas pertenecientes a la comunidad universitaria, siendo especialmente inaceptable el acoso sexual en cualquiera de sus formas, así como la discriminación arbitraria fundada en razones de género.

5. Que, es necesario contar con un protocolo para aplicar las normas contenidas en la Ley N° 20.005, de 2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual, e integrarlas a la relación entre académicos/as y funcionarios/as con alumnos/as y otros/as personas de la comunidad, relación que excede a aquellas reguladas en el Estatuto Administrativo y Código del Trabajo.
6. Que, es deber de la Universidad perseguir y sancionar administrativamente el acoso sexual y la discriminación arbitraria por razones de género, encontrándose prohibida toda acción de auto tutela o venganza colectiva, las cuales son incompatibles con el estado de derecho.

RESUELVO:

1º APRUÉBASE el Protocolo frente al Acoso Sexual y Discriminación Arbitraria por razones de género cuyo texto se transcribe a continuación:

Protocolo de política institucional de prevención, sanción y reparación frente al acoso sexual, violencia de género y otras conductas discriminatorias en la Universidad de Santiago de Chile

CAPÍTULO I.- Aspectos generales.

Artículo 1.- Declaración:

La Universidad de Santiago de Chile, en cumplimiento con las leyes del Estado relacionada con, Acoso Sexual, Violencia Intrafamiliar, Ley contra la Discriminación N° 20.609, Código del Trabajo, Estatuto Administrativo y Código Penal, se preocupará por erradicar toda forma de acoso sexual, violencia de género velando por las buenas condiciones de respeto para quienes trabajan y estudian en ella, por medio de una política universitaria que prevenga, desaliente, evite, sancione y repare las conductas de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de género.

Para este cometido, la Universidad de Santiago de Chile se compromete a:

- a. Promover el derecho de todas las personas, sin discriminación arbitraria, al goce y ejercicio de sus derechos y libertades para trabajar y estudiar en un medio de respeto y dignidad asegurando su desarrollo integral.

- b. Educar y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre los procedimientos a seguir ante eventuales situaciones de acoso sexual y/o de género y discriminación, velando por la integridad de las personas involucradas (denunciante, denunciado/a y testigos) en respeto al debido proceso.
- c. Mantener un vínculo con instituciones públicas y privadas, relacionadas con la temática de acoso sexual, violencia sexual y de género y discriminación arbitraria por razones de género, a fin de establecer relaciones de trabajo bidireccional y coordinación permanente.
- d. Formar equipos interdisciplinarios con el propósito de asesorar y acompañar a las personas involucradas en situación de violencia sexual o de género, toda vez que sea necesario.
- e. Constituir una comisión de carácter institucional, representativa de los tres estamentos existentes, con el objetivo de asesorar a la autoridad competente para ordenar procedimientos disciplinarios en las temáticas que se requieran.

Artículo 2.- Objetivos:

La Universidad de Santiago de Chile propenderá a:

- a. Sistematizar una normativa legal en la Institución que prohíba y sancione toda forma de violencia sexual y de género, protegiendo la dignidad de las personas en sus relaciones, garantizando un clima académico, estudiantil y laboral basado en los principios constitucionales de respeto a la libertad, al trabajo, a la igualdad, a la equidad y respeto mutuo, conduciendo a un desarrollo intelectual, profesional y social libre de cualquier forma de discriminación y violencia.
- b. Establecer un procedimiento que permita atender, analizar y resolver las denuncias que se reciban en un contexto de violencia sexual y de género y discriminación.
- c. Generar planes de acción dirigidos a la prevención y la reparación de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación que propendan a una cultura institucional libre de violencia.

CAPÍTULO II.- Sobre el acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de género.

Artículo 3.- Definiciones

Las conductas de acoso sexual y discriminación arbitraria se encuentran prohibidas en la normativa legal que rige a la Universidad, específicamente la siguiente:

- a.** Se prohíbe a los funcionarios/as públicos/as incurrir en cualquier acto atentatorio contra la dignidad de las personas, especialmente el acoso sexual conforme lo expresa el artículo 84 letra l) del Estatuto Administrativo.
- b.** El artículo 2 del Código del Trabajo, de aplicación supletoria, establece que acoso sexual es “el 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”.
- c.** El artículo 2 de la Ley N°20.609, dispone que discriminación arbitraria es “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 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 económica, 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”.

Se prohíbe a los funcionarios públicos incurrir en las conductas descritas en las letras a) y b), de acuerdo al artículo 84 letra l) y m) del Estatuto Administrativo.

- d.** Sin embargo, a pesar que la normativa legal señalada adjudica el comportamiento irregular a la convivencia entre funcionarios/as, se debe hacer extensiva la aplicación de la prohibición al ámbito de las relaciones entre estudiantes y a otras personas que no pertenecen a la Universidad pero se vinculan con ella por diversos motivos, en aplicación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer, ratificada por Chile a través

del D.S. N°1640, de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Dicho instrumento en su Artículo 2 letra b) expresa:

“...considera violencia contra la mujer, cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado (...) se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica (...) se entenderá especialmente, a la violencia sexual que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas o cualquier otro lugar”.

- e. Se debe agregar además, lo establecido en el artículo 10 letra a) de la Ley General de Educación N°20.370, norma que en lo pertinente expresa:

“los alumnos y alumnas tienen derecho a (...) no ser discriminados/as arbitrariamente; a estudiar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo, a expresar su opinión y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes y de maltratos psicológicos... Tienen derecho, además a que se respeten su libertad personal y de conciencia...”

- f. Lo establecido en el artículo 49 de la Ley 21.094, de Universidades Estatales:

“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 los 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 de 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 inculgado...”

- g.** Lo señalado en el artículo 5 letra h) del Decreto Universitario N° 206, 1986, “*ejecutar acciones o proferir expresiones en deshonra, descrédito, menosprecio o daño de la Universidad, de sus autoridades, de sus alumnos o de su personal...*”, en la medida en que tales acciones tienen como motivación o finalidad la discriminación o el acoso sexual.

Artículo 4.- Comportamientos asociados

El acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria se manifiestan, entre otras, a través de las siguientes conductas y comportamientos, sin que esta enumeración sea taxativa:

I. Requerimientos de favores sexuales que impliquen,

- a.** Una promesa implícita o explícita, de trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.
- b.** Una amenaza, implícita o explícita, que implique daños físicos, psicológicos, morales y/o castigos referidos a la situación actual o futura, de trabajo, estudio o cualquier otro ámbito del quehacer universitario, de quien las reciba.
- c.** Una exigencia de una conducta, en forma implícita o explícita, como condición para continuidad de su trabajo o de sus estudios, de quien las reciba.
- d.** Uso de palabras de connotación sexual o de discriminación de género, escritas, orales, incluyendo redes sociales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

- ### **II. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género,** indeseadas y ofensivas para quien las reciba, conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima, tales como modificaciones perjudiciales al salario, a los incentivos, asignación o rebajas de horas extraordinarias, modificación de funciones, comunicación no pertinente en el tiempo y espacio, o violación de sus derechos laborales y cualquier otro trato discrimina-

torio, afectando el normal desarrollo profesional o académico del funcionario/a o estudiante.

III. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, o de género, indeseadas y ofensivas para quien las reciba, conductas que pueden presentarse paralelamente con la ejecución de acciones de represalia por la falta de consentimiento de la víctima, tales como cambios arbitrarios en las condiciones materiales de estudios, cambio de horarios de clases o de atención de estudiantes, calificación injusta de trabajos, exámenes o promedios finales, afectación de la relación entre pares, comunicaciones no pertinentes en tiempo, espacio o contenido, y cualquier otro trato discriminatorio en intención o resultado. Estas acciones son particularmente delicadas cuando producen en forma directa bajo rendimiento académico, ausencias, desmotivación, incapacidades, no cumplimiento con los requisitos del curso y deserción.

IV. Hostigamiento y perjuicio a la intimidad que puede manifestarse como,

- a. Acciones que afecten la rutina diaria de una persona en su trabajo, estudio u otro ámbito del quehacer universitario por acciones de hostigamiento sexual por conductas verbales y no verbales que generen animadversión para quien las recibe.
- b. Utilización de la imagen sin consentimiento y en desmedro de la dignidad de la persona.

IV. Conductas discriminatorias, maltrato físico y psicológico y/o denostación de una persona que implique,

- a. Incurrir en actos de exclusión arbitraria privación, negación o que dificulten el desarrollo de actividades laborales o estudiantiles.
- b. Uso de palabras ofensivas y discriminatorias que puedan aludir a situación de discapacidad, pertenencia étnica o racial, nivel socioeconómico, expresión sexual, paternidad, maternidad, u otra situación o condición que afecte la dignidad de la persona.
- c. Violencia física o amenazas de ella.

Sobre el conflicto de interés para el personal académico, directivo y profesional. El personal académico evitará, en la medida de lo posible, contactos físicos con sus subordi-

nados/as y estudiantes, tales como besos, abrazos, caricias o acciones similares, salvo aquellas cuya no observancia podría implicar una descortesía o desaire hacía el alumno.

Se recomienda al personal administrativo y académico evitar vínculos sentimentales y relaciones de pareja con sus subordinados/as, alumnos, y toda persona sobre la cual deban adoptar decisiones o pronunciamientos. En el caso de que exista una relación jerárquica entre dos personas que mantengan una relación sentimental o de pareja, inmediatamente se deberá informar al superior jerárquico a fin de que se adopten las medidas pertinentes que eviten un conflicto de interés cautelando el principio de abstención previsto en el artículo 12 de la Ley 19.880. Igual curso de acción deberá adoptar aquel académico o personal de apoyo nombrado por hora de clase.

Artículo 5.- Sujetos y ámbito de aplicación

Queda afecta al presente protocolo toda persona que integre la Comunidad Universitaria, sea que las conductas que se sancionan ocurran dentro o fuera de la Corporación, y que se indican a continuación:

- a.** Personal académico del cuerpo regular.
- b.** Profesionales nombrados por horas de clase.
- c.** Directivos/as superiores.
- d.** Personal no académico con cargos Profesionales, Técnicos, Administrativos y Auxiliares.
- e.** Personal no académico contratado vía convenio a honorarios, que preste servicios de carácter administrativo y/o por horas de clases.
- f.** Estudiantes de Pregrado y Postgrado.

Tratándose de los y las estudiantes se instruirá la investigación sumaria correspondiente únicamente cuando los hechos denunciados ocurran al interior del campus o fuera de este a propósito de actividades extra programáticas oficiales de la Universidad.

Aquellas personas que no pertenezcan a la Universidad, pero presten servicios o desarrollen actividades en calidad de contratistas, subcontratistas, o en condiciones

similares, serán sujetos de las sanciones o medidas que contemplen los respectivos convenios, contratos o normas que regulen su vinculación directa o indirecta con la Universidad, por intermedio de sus empleadores, sin perjuicio de las eventuales denuncias o acciones por responsabilidad civil o penal que procedan sobre los hechos que los involucren y sin perjuicio de las facultades que mantenga la Universidad para solicitar el traslado del involucrado/a, su prohibición de acceso al campus y en último término para cursar las multas que procedan al proveedor.

La unidad administrativa o académica responsable de la fiscalización del contrato al amparo del cual la persona denunciada preste servicios a o dentro de la Universidad, deberá adoptar todas las medidas para exigir a la empresa contratada el cese inmediato de las conductas reprochadas, el ejercicio de las facultades disciplinarias de dicha empresa, sin perjuicio de las multas y demás sanciones contractuales o legales que la Universidad pueda aplicar en su condición de contraparte contractual.

Tratándose de personas vinculadas a la Universidad mediante contrato de honorarios el proceso de investigación se desarrollará de igual manera apegándose a lo señalado en el convenio y al Estatuto Administrativo a propósito del término anticipado de los servicios o su no renovación. Se considerará que las acciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria por razones de género de que trata este protocolo, son infracciones graves a la probidad y buena fe que debe observar todo/a servidor/a honorarios.

CAPÍTULO III.- Denuncia

Artículo 6.- Personas que pueden denunciar.

La persona afectada por una conducta que implique acoso o discriminación, regulada en el presente Protocolo, vinculada o no a la Universidad en calidad de académico/a, estudiante, funcionario/a o cualquier otra, podrá presentar la denuncia en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

Si la conducta denunciada tiene características de un crimen o un simple delito, como, por ejemplo: lesiones, abuso sexual o violación, se deberá denunciar además ante el organismo correspondiente, de acuerdo a la obligación establecida en los artículos 61 letra k) y del Estatuto Administrativo y 175 del Código Procesal Penal, es decir ante el Ministerio Público o la Policía, pudiendo consultar para tales efectos la asesoría de Dirección Jurídica de la Universidad o la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad al recibir la denuncia solicitará la implementación de las medidas de protección que correspondan, en el más corto plazo.

Las denuncias por conductas de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria por razones de género, recibirán un tratamiento de urgencia para su análisis, y se dispondrá al envío del documento a la Dirección de Asistencia Jurídica, para la radicación y asignación de folio e inicio del proceso disciplinario correspondiente.

Artículo 7.- Forma de estampar la denuncia.

La denuncia deberá realizarse de manera escrita, cumpliendo los siguientes requisitos:

- a. Identificación de la persona denunciante y de la persona contra la que se presenta la denuncia con indicación de la Unidad académica o administrativa a la que pertenece.
- b. Correo electrónico personal o institucional.
- c. Un relato breve del hecho denunciado.
- d. Lista y descripción de los medios de prueba de la persona denunciante.
- e. Firma de la persona denunciante.

Artículo 8.- Presentación y registro de denuncias

Las denuncias deben ser presentadas en la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad como unidad receptora de las denuncias, deberá guardar un registro con todas las denuncias recibidas, sea que se instruya o no un procedimiento disciplinario.

La referida Dirección, en coordinación con la sección Fiscalía de la Dirección Jurídica, contará con un sistema de registro de las personas que han sido sancionadas al amparo de este protocolo, así como de un registro del total de procedimientos disciplinarios al respecto. Lo anterior es sin perjuicio de las obligaciones de confidencialidad aplicables.

Artículo 9.- Evaluación de la denuncia

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad recibirá las denuncias y las remitirá a la Dirección Jurídica para su evaluación y la instrucción de la investigación disciplinaria correspondiente si procediere.

La Dirección de Género sólo podrá devolver la denuncia con la finalidad de pedir su complementación para cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 4, 5, 6 y 7, del presente Protocolo en caso que su ausencia sea manifiesta, de lo cual se deberá informar a la Dirección Jurídica.

CAPÍTULO IV.- Investigación de la conducta denunciada

Artículo 10.- La Comisión Institucional

Se constituirá una Comisión Institucional para facilitar y resguardar una correcta aplicación del protocolo.

La Comisión Institucional estará integrada por seis personas:

- a.** La coordinadora de la Sección Fiscalía.
- b.** Un/a representante de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.
- c.** Un/a representante del estamento académico, elegido en votación secreta y directa por sus pares.
- d.** Un/a representante del estamento no académico, elegido en votación secreta y directa por sus pares.
- e.** Dos estudiantes, elegidos/as por la Asamblea de Género de la Vocalía de Género entre sus propios pares.

Él/la Coordinador/a de la Sección Fiscalía encabezará la Comisión Institucional. Una vez conformada la comisión, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad ofrecerá capacitación en temáticas de género a las/os participantes, en la dependerá de las necesidades existentes.

La duración en el cargo de las personas elegidas para participar en la Comisión será de dos años para el cuerpo académico y estamento administrativo, mientras que para los/as estudiantes será de un año. Los/as integrantes de la comisión se podrán reelegir por un solo periodo.

Las representaciones no serán delegables.

En caso de que algún miembro elegido de la comisión no pueda terminar su periodo, deberá comunicarlo a la Comisión y a su respectivo estamento. En estos casos, se convocará a elecciones anticipadas en el estamento de su pertenencia, garantizando que no existan periodos con vacancia.

La comisión resguardará la confidencialidad y el anonimato de los casos que apoye técnicamente. La contravención de cualquiera de las funciones será materia de un proceso disciplinario.

Los y las representantes de la comisión institucional deberán justificar la inasistencia a las reuniones correspondientes.

Artículo 11.- Funciones de la Comisión Institucional

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a. Actuar como cuerpo consultor de los fiscales encargados de desarrollar los procesos disciplinarios de acuerdo a lo establecido en el Reglamento asociado a este protocolo.
- b. Sesionar ordinariamente mensualmente o de forma extraordinaria por llamado de quien preside la instancia.

El ejercicio de las funciones de la Comisión Institucional en ningún caso deberá significar una afectación de la independencia, imparcialidad y objetividad del fiscal, ni un reemplazo de la asesoría jurídica que debe brindar la Dirección Jurídica.

La Dirección Jurídica deberá proveer la asistencia legal que necesite la Comisión en las áreas de su competencia.

Artículo 12.- Seguimiento al proceso y entrega de información

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad realizará seguimiento a los procesos disciplinarios iniciados por denuncia conforme a este Protocolo y entregará información a la persona denunciante.

Artículo 13.- Funciones de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad

Las funciones de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.

- a.** Recepcionar las denuncias a conductas asociadas a este protocolo, sin perjuicio de la posibilidad que estas sean presentadas directamente en Rectoría o Dirección Jurídica.
- b.** Entregar información respecto a la forma de presentación de las denuncias
- c.** Brindar el apoyo necesario de contención, orientación y en caso de ser necesario derivar a la Unidad que corresponda.
- d.** Supervisar la correcta aplicación del Protocolo, y proponer a la autoridad modificaciones y actualizaciones pertinentes.
- e.** Gestionar convenios con instituciones externas para garantizar la atención, contención y asesoría para el tratamiento de violencia de género.
- f.** Mientras no se dicte la Resolución que instruya el proceso, la Dirección de Género, Diversidad y Equidad podrá sugerir de conformidad a la normativa vigente la implementación de las medidas de protección que estime necesarias, a fin de resguardar el bienestar de las personas que aparezcan involucradas en la denuncia, las que en ningún caso podrán significar la aplicación de sanciones en forma anticipada.
- g.** En aquellos casos que lleguen a su conocimiento, alertar a la Sección de Fiscalía de la Dirección Jurídica en aquellos casos en que los fiscales hayan excedido los plazos legales de tramitación del sumario, a fin de que Fiscalía adopte las medidas pertinentes para dar celeridad al proceso, siempre y cuando ello no implique una denegación de justicia para las víctimas o una alteración de los plazos legales.

Será el o la fiscal quien entregue información sobre el proceso de investigación a la persona denunciante.

Artículo 14.- El proceso disciplinario

El proceso disciplinario que se inicie con ocasión del Protocolo, ya sea que se trate de situaciones que afecten a estudiantes o funcionarios/as, atendida su naturaleza y características, deberá realizarse en el más breve plazo posible otorgándose urgencia y prioridad a su tramitación y conclusión.

Las etapas del proceso son:

1. Indagatoria o investigativa.
2. Acusatoria (eventual).
3. Resolutiva.
4. Recursiva o impugnativa.

Él o la fiscal a cargo de la investigación deberá asumir el cargo y constituir Fiscalía en el plazo de 10 días hábiles desde que se dicte la Resolución que instruya el proceso disciplinario y deberá procurar desarrollar la etapa indagatoria con la mayor celeridad posible, ajustándose a los plazos establecidos en el Estatuto Administrativo y en el D.U. N°206, de 1986, y sus modificaciones posteriores, que establece el Reglamento de Responsabilidad Estudiantil, según corresponda.

Para que la urgencia en la tramitación del proceso disciplinario sea efectiva, el fiscal y su actuario podrán solicitar dedicación exclusiva para realizar dicho cometido, quedando liberados de sus labores habituales, en la medida en que las necesidades del servicio lo permitan y la autoridad estime oportuno mediante la correspondiente resolución de asignación de funciones.

En los procesos disciplinarios instruidos conforme a este Protocolo, las personas denunciadas tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer los recursos que sean pertinentes en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que él o la denunciada.

Artículo 15. Desistimiento de la denuncia

En caso que, iniciado un proceso disciplinario regido por el D.U N°206, la persona se desista de la denuncia presentada, será citado ante la Comisión Institucional para que exponga las razones de su decisión.

En mérito de lo expuesto por él o la denunciante, la Comisión Institucional en conjunto con el fiscal, evaluarán el interés institucional para continuar o no con la investigación disciplinaria, decisión de la cual deberá dejarse constancia en el expediente. Para estos efectos se entiende como la posible transgresión grave a las obligaciones de funcionarios/as y estudiantes que escape de la esfera de su vida privada.

Tratándose de un proceso disciplinario regido por el Estatuto Administrativo, este continuará su tramitación, no obstante que quien presentó la denuncia se desista de ella.

Artículo 16.- Valoración a la labor de fiscal y actuario/a

La coordinación de fiscalía hará presente a la jefatura respectiva cuando la labor realizada se haya cumplido cabalmente y en forma oportuna; para que sea considerada en su evaluación funcionaria.

Artículo 17.- En conformidad con los principios generales del derecho, se garantizará:

- a. La confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen a testificar, las partes y cualquier otra persona que tenga conocimiento de los hechos denunciados o que intervenga en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas denunciantes ni de las personas denunciadas, y el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la víctima.
- b. La parte denunciante o denunciada y cualquier otra persona que haya comparecido como testigo en los presentes procedimientos, no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios. Si esto ocurriese, podrá denunciarlo ante la Comisión Institucional, la que recomendará a las au-

toridades universitarias las medidas pertinentes, tanto para que cese el perjuicio personal, como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

- c. Cualquier violación al debido proceso y al deber de confidencialidad por parte de quienes instruyen el proceso, se considerará falta grave y se ordenará el procedimiento disciplinario correspondiente.
- d. Se informará a la persona denunciante que tiene derecho a contar con el asesoramiento y el acompañamiento del equipo interdisciplinario institucional, instando por la celeridad en la tramitación de este tipo de procedimientos.
- e. La persona denunciante ofrecerá o aportará las pruebas concretas e idóneas estando facultada para interponer los recursos que correspondan de conformidad a la Ley 21.094. A la persona que comparezca a interponer una denuncia se le informará de sus derechos y obligaciones.

Lo anterior es sin perjuicio de los principios generales del procedimiento administrativo.

Artículo 18. - Acompañamiento, apoyo interdisciplinario y reparación

La persona denunciante y la persona denunciada podrán solicitar evaluación y contar con la atención psicológica, médica, social y/o legal, según corresponda, se entregará por personal o unidades de la Universidad o por instituciones externas con los que exista convenio para tales fines.

La Universidad tomará las medidas que sean necesarias para que la persona logre superar, en la medida de lo posible, el daño causado a raíz de la vivencia de situaciones de acoso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria, otorgando asistencia social y orientación legal a las personas afectadas y los grupos involucrados. Se instará por acciones de reparación psicológicas, sociales y académicas, las cuales se podrán aplicar a grupos y personas, en la medida de ser procedente conforme lo disponga la autoridad y la normativa, y en el caso del estudiantado se solicitará a la unidad académica de pertenencia las facilidades que les permitan cumplir con sus responsabilidades académicas.

Las formas de reparación serán evaluadas tomando en cuenta las necesidades de las personas que han sufrido el daño, examinando la propia solicitud de la persona re-

clamante, y evaluación profesional de la Dirección de Género, Diversidad y Equidad, de conformidad a lo estipulado en la normativa.

Las medidas de reparación académica deberán contar siempre con la aprobación de la Vicerrectoría Académica o de Postgrado según corresponda.

En cuanto a medidas de reparación económica, atendiendo a las limitaciones establecidas en las normas que rigen a los organismos públicos y a las universidades del Estado, su procedencia es competencia exclusiva de los tribunales de justicia, sin perjuicio del derecho a defensa de la Universidad.

Artículo 19.- Medidas de protección.

La Dirección de Género, Diversidad y Equidad al recibir una denuncia enviará una solicitud inicial de implementación de medidas de protección a la autoridad que corresponda con carácter urgente y preventivo, hasta que se designa a un/a fiscal, correspondiendo a dicha autoridad ponderar la procedencia o no de las medidas solicitadas.

En la aplicación de las medidas referidas deberán respetarse los derechos de ambas partes de la relación procesal. En todo momento se deberá primar por resguardar la seguridad de la persona denunciante.

Las medidas de protección que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad podrá sugerir a la fiscal o a la autoridad académica o administrativa respectiva son:

1. Respeto a funcionarios administrativos o académicos:

- a.** Reubicación temporal del denunciado/a, por un plazo de tres meses prorrogables por igual periodo.
- b.** Permuta del cargo, en la medida en que se cumplan los requisitos legales y reglamentarios respectivos.
- c.** Solicitar por escrito, a la persona denunciada, y sin que ello implique un juicio anticipado sobre la denuncia, abstenerse de toda conducta que pueda perturbar a la persona denunciante.

2. En cuanto a los/as estudiantes:

- a. Otorgar facilidades académicas a la persona denunciante. Las acciones que tomen las unidades académicas deben velar por el respeto a la dignidad de la persona denunciante y su derecho a la educación de acuerdo a las necesidades de cada unidad.
- b. Reubicar a la parte denunciada, ya sea de curso, grupo, de acuerdo al tipo de actividad que corresponda, según su plan de estudios.
- c. Prohibición de acceso total o parcial de la persona denunciada a las actividades a que asista el denunciante.
- d. Liberación de la obligación de asistir a clases de la parte denunciante, el cual podrá solicitar a la unidad académica otras facilidades que le permitan cumplir con sus responsabilidades.
- e. Cierre anticipado del semestre u otras acciones que la Dirección de Género, Diversidad y Equidad en conjunto con la unidad académica estime como pertinente.

Artículo 20.- Sobre las acciones de auto tutela o represalias colectivas

La historia de la humanidad, especialmente de los derechos humanos, ha enseñado la necesidad de evitar acciones de auto tutela y venganza colectiva, dejando en manos de las autoridades la investigación, comprobación y sanción de todo tipo de infracciones respetando los derechos de presunción de inocencia y debido proceso de los/as acusados/as.

Por lo anterior, están prohibidas todas las acciones extra reglamentarias tales como campañas de difamación, funas, tomas de oficinas y dependencias, etc.

Artículo 21.- Resolución Final y notificación

Tramitada la Resolución que pone término al procedimiento disciplinario, se procederá a la notificación de ella a las partes intervinientes y a todas las unidades

involucradas. En caso que haya sanción aplicable a funcionario/a de la Universidad, la Comisión Institucional informará a Departamento de Desarrollo de Personas y Departamento de Recursos Humanos para que se incorpore el resultado en el expediente laboral correspondiente.

Artículo 22. Medidas cautelares adoptadas por él o la fiscal.

El o la fiscal del procedimiento disciplinario de oficio o a petición de parte, y en forma fundada, podrá adoptar las medidas cautelares que estime pertinentes, ya sea de carácter permanente o temporal, de acuerdo a la gravedad de la situación investigada y antecedentes del proceso.

El o la fiscal será quien entregue información sobre el proceso de investigación a la persona denunciante y denunciado/a, junto con supervisar la correcta aplicación del protocolo.

CAPÍTULO V.- Disposiciones finales

Artículo 23.- Los/as denunciantes tendrán un plazo de cuatro años para poner en conocimiento de la autoridad, a través de la denuncia respectiva, los hechos cuya prevención, sanción y reparación regula este protocolo, plazo que se contará a partir del último hecho constitutivo de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria.

Artículo 24.- La autoridad superior podrá arbitrar acciones dirigidas a difundir la temática del protocolo, y a evitar la ocurrencia de situaciones constitutivas de acoso sexual y discriminación, como por ejemplo:

- a. Realizar campañas informativas sobre acoso sexual y/o discriminación arbitraria
- b. Organizar foros, charlas, cursos y mesas de discusión sobre acoso sexual y/o discriminación arbitraria en materia de género.

Artículo 25.- Para lo no regulado expresamente en este protocolo, se aplicarán, supletoriamente, las disposiciones del Estatuto Administrativo y las disposiciones del D.U. N°206, Reglamento de Responsabilidad Estudiantil.

Artículo 26.- Quien denuncie alguna forma de acoso sexual, violencia de género y/o discriminación arbitraria falsa, podrá incurrir, cuando así se determine, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establece el Código Penal, pudiendo ser sancionado además de conformidad a la falta administrativa que se acredite, habida cuenta de que la Universidad de Santiago de Chile tiene el deber de cautelar el debido proceso y sancionar el ejercicio de la fuerza o auto tutela.

2º DERÓGASE la Resolución N° 1287 de 2017.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

DR. JUAN MANUEL ZOLEZZI CID, RECTOR

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento,
Saluda atentamente a Ud.,

GUSTAVO ROBLES LABARCA
SECRETARIO GENERAL

