

Petitorio Interno UTFSM Feminista

■ 1. INTERPELACIONES

1.1 INTERPELACIÓN AL RECTOR

La falta de legislación efectiva en Chile para prevenir y combatir la violencia de género, situaciones que constituyen una violación de los derechos humanos y libertades fundamentales, ha permitido que la violencia de género se perpetúe y que las medidas para prevenir, sancionar y erradicar este tipo de violencia sean deficientes.

Por lo tanto, mientras este sea el contexto actual, interpelamos al señor Darcy Fuenzalida en nombre de la Universidad Técnica Federico Santa María y en su calidad de Vicepresidente Ejecutivo Alterno del CRUCH, para que exprese públicamente y de manera urgente la necesidad de abordar la problemática en el marco legislativo nacional.

1.2 INTERPELACIÓN AL RECTOR POR CASOS

Solicitamos la desvinculación de aquellos paraacadémicas/os, docentes, académicas/os, profesor/a jornada parcial y personal a honorarios que hayan estado involucradas/os en denuncias de acoso, abuso y/o discriminación, cuyos casos actualmente estén resueltos y hayan sido declarados culpables bajo organismos correspondientes.

■ 2. GARANTÍAS DE MOVILIZACIÓN

Actualmente Chile vive uno de los movimientos feministas más importantes de su historia y nace desde un movimiento social contra el acoso y la violencia de género desde las diversas formas de manifestación: tomas y paros de más de 39 Universidades según la FECH. Según la encuesta CADEM un 71 % de la población apoya la movilización feminista y la radicalización del mismo va en aumento a nivel nacional. En la UTFSM la movilización se concentra en todos los Campus y Sedes a través de Asambleas de mujeres y disidencia, paros definidos y paros indefinidos.

Con el fin de promover una sana convivencia en el contexto de la movilización interna y nacional, se solicita:

2.1 EL RETIRO DE DENUNCIAS REALIZADAS POR EL DIRECTOR DEL CAMPUS VITACURA EN COMISIÓN UNIVERSITARIA Y CARABINEROS HACIA ESTUDIANTES

Pedimos directamente que Edward Johns N. retire las denuncias realizadas hacia dos de nuestras compañeras activas de la movilización feminista, comprometiéndose a esto a través de una carta firmada.

2.2 GARANTÍAS A ESTUDIANTES MOVILIZADAS/OS

Solicitamos a Rectoría firmar un compromiso garantizando que no se ejercerán acciones que puedan ir en desmedro del desarrollo académico y social de las/os estudiantes movilizados, tales como denuncias en Comisión Universitaria y/o Justicia Ordinaria, desde la Administración y Docencia de todos los Campus y Sedes.

2.3 GARANTÍAS PARA LAS ESTUDIANTES INVOLUCRADAS EN LAS DENUNCIAS DE ABUSO SEXUAL EN EL CAMPUS VITACURA

Según el documento del MINEDUC, “*Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior Sugencias para su elaboración*”, con respecto a las medidas provisionales expresa que:

“La principal medida provisional es la separación preventiva inmediata de la persona denunciada hasta la resolución del caso, especialmente si se relaciona cotidianamente con quien denuncia o si existe una relación jerárquica entre ambos. Una de las instituciones que considera esta media es la Universidad de California. Es importante recalcar que es el o la denunciada quien debe ser reasignada en su función o actividad, y no quien denuncia, para garantizar que este última pueda continuar sin obstáculos sus actividades de cotidianas en la institución. En caso de personas que trabajan de la institución, la reasignación debe ser en un nuevo espacio o en modalidad de permutación con otro trabajador o trabajadora en el mismo cargo o función. En el caso de estudiantes, se debe reubicar a la persona

denunciada en otro grupo (curso, sección, sede, etc.) , de lo contrario, se le deben entregar facilidades a quien denuncia para cumplir con sus responsabilidades académicas asegurando que no exista proximidad con la persona denunciada.”¹

De acuerdo a lo anterior, somos críticas/os del silencio de las autoridades de la Universidad frente a este caso, debido a que durante el proceso iniciado por las tres compañeras del Campus Vitacura, y donde se denuncia a través del Director Académico a un estudiante acusado por abuso sexual, se ha desestimado el artículo 2 del “**Reglamento de Derechos y Deberes de los alumnos en Casa Central y Campus Santiago**”, el cual indica que la/el estudiante debe “*contar con un ambiente universitario tal, que le permita elaborar plenamente los elementos indispensables de adaptación a un desarrollo integral*”.

Con la finalidad de asegurar la tranquilidad, seguridad y salud mental de las compañeras, planteamos lo siguiente para permitir un ambiente de estudio y convivencia universitaria grato para todas/os las/os involucradas/os en este caso:

2.3.1 El cambio inmediato de todos los paralelos del estudiante acusado, R.G.P y de quienes realizan hostigamiento a las denunciantes, que coincidan con el paralelo inscrito por alguna de las tres compañeras denunciantes si así lo desean. En el caso de los acusados de hostigamiento, los nombres serán entregados por las denunciantes en la investigación de la comisión universitaria, si así lo desean, como agravante del mismo caso ya que está relacionado con el hecho denunciado.

2.3.2 Si al cerrar la investigación, el estudiante acusado, R.G.P, es declarado culpable, y considerando la falta grave cometida según el “**Reglamento de Derechos y Deberes de los alumnos en Casa Central y Campus Santiago**”, se exige su expulsión inmediata de la universidad, dado que sus acciones transgrede el derecho de las alumnas afectadas, descrito en el artículo 1, “*Ser respetado en su calidad de persona*”, y a su vez, falta a sus deberes como alumno descritos en el artículo 20, “*Tener conductas y actitudes que contribuyan al desarrollo y prestigio de la Universidad, absteniéndose de participar en actos, internos o externos, que puedan dañarla o menoscabarla*”.

■ 3. COMISIÓN UNIVERSITARIA PARA CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

En vista de la poca formación en temáticas de violencia de género y discriminación que poseen los miembros de la actual Comisión Universitaria, es que la comunidad necesita la creación de una Comisión Universitaria para casos de Violencia y Discriminación.

Se precisa que las sanciones correspondientes no deban ser atenuadas por causas de ningún tipo. Por lo tanto:

3.1 La nueva “Comisión Universitaria para casos de Violencia y Discriminación” atenderá las denuncias y la investigación de los casos referentes a conductas que reproduzcan la violencia de género y discriminación, de acuerdo a lo establecido en el “Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria”, separando estos casos del resto de las denuncias que atiende la actual Comisión Universitaria. Esta nueva entidad deberá ser completamente autónoma con respecto a la actual Comisión Universitaria, depender administrativamente de la Unidad/Oficina de Inclusión y Género, y deberá contar con las mismas atribuciones y derechos de la actual Comisión. Dentro de sus labores, también deberá encargarse de informar a las/os denunciantes la etapa o estado de su denuncia, mediante una plataforma web con acceso para toda la comunidad, procurando resguardar la información confidencial.

En cuanto a su composición, se solicita:

3.1.1 Las/os integrantes de esta comisión deberán mantener una cuota de género mínima del 50 % de mujeres, y las/os sujetas/os de las letras b y c, deberán estar capacitadas/os en temas jurídicos y psicológicos, a través de las capacitaciones enunciadas en el Título 9. De esta forma, la Comisión se deberá constituir según:

¹<https://www.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/19/2018/05/acoso-sexual-educacion-superior.pdf>

- (a) Dos profesionales especialistas en temas de género, siendo uno interno y uno externo a la comunidad.
- (b) Un(a) representante de la comunidad estudiantil.
- (c) Dos docentes o académicas/os.

3.2 En vista del contexto actual y de manera provisoria, debido a los casos que se mantienen en investigación en la actual Comisión Universitaria de cada Campus y Sede de la Universidad, se exige una reconstitución inmediata de las mismas, solicitando una cuota de género del 50 %, en caso de que no se cumpla, contar especialistas en género en el ámbito psicológico y jurídico, que sean partícipes tanto de las investigaciones, como apoyo y sanciones de los casos. Esta medida se deberá adoptar mientras se cumpla el plazo para ejecutar el punto 4.1.1.

3.3 Se pide la renuncia a su cargo actual de Presidente de Comisión Universitaria de Casa Central, Sergio Estay Villalón, por validar y justificar la violencia ejercida en uno de los casos de acoso que han sido denunciados dentro de nuestra universidad y que se han presentado ante esta Comisión.

■ 4. EDUCACIÓN NO SEXISTA

Las competencias sello corresponden al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, específicas y transversales, que deben reunir las/os tituladas/os de la institución. Nuestra Universidad contempla en sus competencias sellos transversales la responsabilidad social y ética, el compromiso con la calidad, la resolución de problemas, la innovación y emprendimiento, el manejo de las tecnologías de información y comunicaciones, la comunicación efectiva y la vida saludable, sin embargo, no destaca una educación no sexista.

El mundo laboral exige profesionales líderes, con gran poder de negociación y trabajo en equipo, lo cual en un modelo educativo sexista, coarta las libertades de las mujeres y disidencias para desarrollar estas competencias de la mejor manera, potencia una visión desigual de la sociedad y naturaliza la inequidad en la distribución de los recursos y el poder. Esto trae como consecuencias, que las mujeres y las identidades de género disidentes en general, se vean expuestas a una segregación laboral “vertical”, que hace referencia al acceso diferenciado por género a puestos de trabajo en posiciones de liderazgo y jerarquía, dando como resultado, una mayor presencia de mujeres en las posiciones medias o bajas al interior de la organización de las empresas o instituciones, y muy escasa presencia en los cargos directivos.

Dentro de la Universidad, también puede observarse esta inequidad de género, y además se perpetúan conductas que reproducen la violencia de género dentro de las aulas. Por ejemplo, en trabajos grupales, las mujeres están relegadas a realizar trabajos más administrativos, incluso en proyectos científicos; debido al consenso sociocultural de que mujeres son las encargadas de realizar ese tipo de tareas; así como también, en las salas de clases, las/os estudiantes se ven expuestos a comentarios y conductas machistas por parte de profesores.

En base a lo anterior, para lograr el respeto y la igualdad de oportunidades en el mundo laboral es necesario entender la importancia de disminuir la brecha de género, empleando un modelo educativo no sexista que genere conciencia y herramientas que permita a las/os profesionales desarrollarse en igualdad de condiciones. Como Universidad estamos insertos en un marco social que evoluciona constantemente en pos de un mejoramiento continuo, por esto comprendemos nuestro compromiso con la sociedad, forjando profesionales preparadas/os para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales del país. Como casa de estudios no podemos quedarnos fuera del avance cultural que estamos construyendo como sociedad para erradicar la desigualdad de género, por ello es que se propone avanzar hacia una educación libre de sexismos, incluyendo dentro de las competencias sello transversales de la Universidad Técnica Federico Santa María, una formación no sexista y no discriminatoria, entendiendo que esto entrega un valor agregado y, además, mejora nuestro ambiente universitario y nuestro desplante en el ambiente profesional.

Dentro del marco de la competencia sello de Educación no sexista y no discriminatoria, se propone que la universidad se haga responsable de:

4.1 PRIMERA PARTE: ÁMBITO ACADÉMICO

4.1.1 La creación de dos o tres ramos impartidos por el Departamento de Estudios Humanísticos de cada Campus y Sede, donde se enseñe sobre perspectivas y estereotipos de género, tipos de violencia de género, historia del feminismo y segregación a lo largo de la vida, entre otras temáticas relacionadas, de los cuales las/os estudiantes de todas las carreras, deberán inscribir uno de ellos como ramo humanista obligatorio, para quienes tengan ramos humanistas o libres aún disponibles dentro de su malla. Incluir el enfoque y la perspectiva de género en ramos que desarrollen las competencias de liderazgo, habilidades transversales, relaciones interpersonales, responsabilidad social y resolución de problemas, tales como Introducción a la Ingeniería, Administración, Economía, Recursos Humanos y otros ramos de especialización. Para ello, se debe asegurar que las/os profesoras/es cuenten con la preparación necesaria a través de capacitaciones, según lo estipulado en el punto 4.4.

4.1.2 Contar con una sección dentro de la biblioteca con una amplia oferta de libros con enfoque feminista en cada campus y sede, que contemple tanto bibliografía para los ramos impartidos en el campus o sede, como también libros para lectura recreativa. Esta sección deberá abarcar temas de economía, historia del feminismo, tanto eurocentrista como latinoamericana, política feminista, poesía, arte, sociología, perspectivas de género e identidad, autoayuda y autoconfianza. Se deberá consultar a las/os estudiantes sobre qué títulos feministas consideran deben incluirse en éste catálogo. Esto debe quedar implementado a un plazo de un año y se debe considerar dentro de las actualizaciones del catálogo de la biblioteca.

4.1.3 La creación de un bloque libre semanal y protegido, además de los ya existentes, contemplado entre el 2do semestre del 2018 y el 1er semestre del 2019, de uso exclusivo para abordar temáticas de género a través de talleres, charlas y diversas actividades, considerando que la realidad actual de la Universidad requiere instancias de conversación, trabajo, discusión, educación y reflexión en torno a las problemáticas que se han visibilizado. Este bloque libre debe otorgarse en cada Campus y Sede.

Con respecto a la metodología y programa de los cursos:

(a) Se deberá implementar una metodología de enseñanza no sexista, de acuerdo con las capacitaciones especificadas en el punto 4.1.4 Se enfatiza la prohibición de la segregación según género para la conformación de grupos de trabajo o cualquier actividad a realizar dentro de las aulas, promoviendo la horizontalidad dentro de los distintos equipos. En caso de que alumnas/os se sientan desplazadas/os, incómodas/os, y/o discriminadas/os se debe permitir el cambio de grupo de trabajo.

(b) Se deberán incluir en la bibliografía de los todos los cursos que imparte la universidad en todos sus campus y sedes, referencias a trabajos desarrollados por mujeres y disidencias, lo que también debe quedar especificado en los programas SCT de cada asignatura.

4.2 SEGUNDA PARTE: PLAN DE FORTALECIMIENTO EN EQUIDAD DE GÉNERO

El plan de fortalecimiento en equidad de género deberá contemplar medidas de incentivo para el ingreso de un mayor número de mujeres y disidencias a la universidad, tanto en el rol de estudiante como de docente, académica, profesora de jornada parcial, para-académica de toda índole y personal a honorarios, mediante un aumento de la visibilización de la comunidad de mujeres y disidencias dentro y fuera de la universidad, con el objetivo de acelerar la disminución de la brecha de género. De esta forma:

4.2.1 Se propone establecer un plazo pertinente para aumentar las contrataciones de académicas, docentes y profesoras jornada parcial, que permita conformar un plantel de profesores/as con al menos el 20% de mujeres en cada departamento. De esta manera, se fomenta tanto el ingreso como la permanencia de estudiantes mujeres y disidencias de género, entendiendo la presencia de mujeres dentro de este estamento como una herramienta que contribuye a des-masculinizar la comunidad universitaria.

4.2.2 Fomentar iniciativas estudiantiles dirigidas principalmente por y hacia mujeres y disidencias de género, mediante la promoción de Fondos Concursables exclusivos, que motive a las/os estudiantes a desarrollar proyectos de inserción social, liderazgo, apoyo a la comunidad, entre otros.

4.3 TERCERA PARTE: UNIDAD DE INCLUSIÓN Y GÉNERO

Durante las movilizaciones del año 2017 se solicitó como punto en el petitorio, la creación de una Unidad de Inclusión y Género a nivel institucional como ha sido creada en otras instituciones educativas. En la comisión de

trabajo triestamental sobre el “*Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria*” de ese año se determinó que: “*La oficina inicia su trabajo con un profesional con un post-título y experiencia en la temática de inclusión y equidad de género*”.

A pesar de lo mencionado anteriormente, se considera necesario especificar algunos puntos que no comprende el “Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria”, destacando que es sumamente necesario que dicha Unidad tenga como tarea de carácter urgente, la creación de la Comisión estipulada en el punto 3, además de los puntos que se especifican a continuación:

4.3.1 Respeto a su Composición Esta unidad autónoma debe estar conformada por un mínimo de siete personas por Campus y Sede, contratadas exclusivamente para cada cargo, capacitadas profesionalmente en el área de la violencia de género, según se indica a continuación:

- i. Dos psicólogas/os especializadas/os en temas de género para brindar un apoyo y acompañamiento de manera profesional y evitar situaciones de revictimización.
- ii. Un equipo legal, compuesto por un/a abogada/o y un/a técnico jurídico que se encargue de brindar asesoría legal y judicial a las/os denunciantes, para evaluar el ámbito de acción que la Universidad posee ante estas problemáticas. Además, deberá brindar asesoría legal, en primera instancia a la actual Comisión Universitaria, para luego en el largo plazo, asesorar a la Comisión Universitaria para casos de violencia y discriminación estipulada en el punto 4.1 del título 4 del presente documento.
- iii. Equipo de dos o tres paraacadémicas/os encargadas/os de ejercer el rol regulador de la Unidad de Equidad e Inclusión de Género.
- iv. Un/a alumna/o voluntaria/o elegida/o por el estudiantado a través de canales aprobados por el Consejo de Federación.

4.3.2 Respeto a sus funciones

4.3.2.1 Ente Regulador:

a. Fiscalizar los procesos de denuncias:

- i. Deberá manejar con claridad el procedimiento de denuncia, basado en canales claros, seguros y de conocimiento colectivo para orientar a las/os denunciantes.
- ii. Resguardar el cumplimiento de los plazos asociados a la investigación y sanciones, y conocer el estado del proceso, con el fin de contar con un canal de información para las/os denunciantes y/o denunciados/as.
- iii. Velar por el cumplimiento de garantías académicas para las/os estudiantes que realicen denuncias.
- iv. Aplicar el manual de sanciones estipulado en la letra “b” del presente título.
- v. Mantener una activa fiscalización de los resultados de las encuestas hacia docentes y funcionarias/os estipuladas en la letra “e” del presente título.

b. Se deberá confeccionar un manual de sanciones que complemente el “*Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria*”, con el objetivo de que la comisión a cargo de investigar los casos de denuncia pueda hacer uso de este para aplicar sanciones correspondientes.

c. Se deberá confeccionar un manual de sanciones con el objetivo de regular, en primera instancia, el actuar de aquellos miembros de la actual Comisión Universitaria que no hayan cumplido con una resolución eficiente respecto a cada caso, según se estipula en el documento “*Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria*”, para luego de creada la “Comisión Universitaria para casos de violencia y discriminación” estipulada en el título 4, pueda aplicarse a esta.

d. Se solicita establecer un plazo para que las/os denunciantes presenten una solicitud, en caso de considerar pertinente, que permita realizar una revisión de la resolución del respectivo caso ya cerrado, con el objetivo de aplicar el manual de sanciones especificado en la letra “c” del presente título a aquellos miembros de la “Comisión Universitaria para casos de violencia y discriminación” que se encontraban en ejercicio de sus funciones al momento de emitir la resolución. Cabe destacar, que no se pretende reabrir el caso, si no evaluar las sanciones ya decretadas por dicha comisión.

e. Agregar a la encuesta docente una sección que permita declarar situaciones de abuso y/o acoso, así como también evaluar conductas sexistas y discriminatorias de cualquier tipo por parte de profesoras/es. Además, se propone crear una encuesta para paraacadémicos/os y/o personal a honorarios y otra para profesoras/es, donde se puedan evaluar dichas conductas entre estos estamentos. Los resultados de dicha encuesta deberán ser de dominio de toda la comunidad universitaria, y se deberán tomar medidas preventivas y sanciones cuando corresponda.

f. Se solicita realizar una fiscalización de las actividades en la Jornada de Inserción Mechona (JIM), celebraciones de semana Sansana y Mechona e instancias de recreación a fin, debido a que se han dado casos de acoso y hostigamiento, como tocaciones no consentidas entre estudiantes, y conductas violentas en algunas actividades desarrolladas en estas jornadas. Se solicitan capacitaciones a las/os monitores o encargadas/os de estas actividades con el fin de prevenir la réplica de estas conductas y comportamientos, así también incorporar en la planificación de las actividades un integrante de la Unidad de inclusión y equidad de género.

g. Se deberá realizar una revisión de la planificación de la JIM, que permita prevenir actividades sexistas y discriminatorias entre estudiantes.

Otras funciones y consideraciones:

a. Realización de catastro cuantitativo anual de carácter público a la comunidad, de las denuncias que se hayan interpuesto una vez que se haga vigente el *“Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria”*. Esta información deberá publicarse en el portal transparente de la Universidad (www.usmtransparente.usm.cl). Cabe destacar, que se debe resguardar la identidad de las personas.

b. En vista y consideración de que hay estudiantes que han sufrido acoso, abuso de poder o violencia de género en sus prácticas industriales y profesionales, se solicita que la Universidad realice una jornada de capacitación preventiva que deberá estar a cargo de la Unidad de Inclusión y Equidad de Género para que las/os estudiantes puedan afrontar estas situaciones, que sepan cómo deben actuar en el conducto regular y estén amparadas/os por la institución.

c. Este organismo también deberá ser el encargado de redactar un informe anual de la aplicación e impacto del *“Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria”*. Este documento, deberá ser publicado en el portal transparente de la Universidad.

d. Impartir las capacitaciones estipuladas en el punto 4.4 de este ítem, además de actualizar los contenidos impartidos en dichas capacitaciones, según se requiera de acuerdo al contexto nacional y universitario.

4.4 CUARTA PARTE: CAPACITACIONES Y FORMACIÓN

Para la implementación de un nuevo modelo educativo no sexista es necesario un proceso de concientización y educación para las/os integrantes de la comunidad universitaria, el cual permita ir generando, de forma paulatina, nuevas maneras de acción para prevenir, abordar y delimitar la violencia de género a nivel institucional.

Entiéndase la aplicación de las capacitaciones para: académico/a, docente, profesor/a jornada parcial, paraacadémico (de toda índole), personal a honorarios y estudiante con el rol de ayudantes, tutorías y que sean parte de orgánicas estudiantiles como federación, centro de estudiantes y secretaría de género.

Estas capacitaciones en temáticas de género son de carácter obligatorio y semestrales, certificadas por un ente externo a la Universidad, la que deberá renovarse cada 1 año, y deberá realizarse en el proceso de inducción o bien cada vez que se ingrese a la Institución.

El primer proceso de capacitación deberá realizarse antes del inicio del año 2019.

Estas capacitaciones deben abarcar las siguientes temáticas:

- **Violencia de género:** Terminología, plan de acciones y medidas frente a alguna situación de violencia, procedimientos de prevención, sanción y educación.
- **Educación no sexista:** Dar un análisis feminista en el contenido, proceso y métodos de enseñanza. Enfocada a académicas/os y ayudantes para mejorar el comportamiento en el aula.
- **Diversidad sexual e Identidad de género:** Taller para evitar la discriminación en la institución respecto a la orientación sexual o identidad de género, incluyendo el trato social a las personas trans y LGTBIQ+.

4.5 QUINTA PARTE: IDENTIDAD DE GÉNERO

Se debe otorgar la posibilidad de incluir la opción de título profesional que explice el género femenino como Ingeniera, Arquitecta, Técnica y Licenciada, etcétera, ya que consideramos que el lenguaje construye realidades e invisibiliza a la mujer y con el objetivo de eliminar el estigma de masculinización de éstas profesiones.

La universidad debe reconocer el nombre social de las personas transexuales en evaluaciones, lista de curso, instancias sociales, correo institucional, credencial universitaria, y en todos los ámbitos en que no existan repercusiones legales. Además, se solicita implementar baños neutros en cada campus y sede, respetando el proceso de transición que vive cada persona en cuanto a su identidad de género.

■ 5. MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO A LAS/OS DENUNCIANTES

- a) Se requiere la incorporación de al menos una/o psicóloga/o especializada/o en temas de género por campus y sedes, además de los profesionales del plantel actual.
- b) En caso de ser necesario la/el profesional especializado se deberá encargar de dar atención psicológica no sólo la/el denunciante, si no también a sus círculos más cercanos como amistades y familiares que se hayan visto afectados por los acontecimientos, ésto mediante sesiones en conjunto.
- c) Se enfatiza que la/el profesional no debe tener ninguna relación con las/los involucrados en el proceso de denuncia, de caso contrario se debe invalidar la investigación previa y buscar a otra/o profesional que cumpla este requerimiento.
- d) En cuanto la/el denunciada/o, se hace énfasis a que la universidad fomente el trabajo en conjunto con entidades u organizaciones dedicadas a la reeducación a personas que ejercen violencia, abuso o acoso a sus pares (por ejemplo HEPVA, centros de reeducación de hombres que ejercen violencia de pareja).
- e) Se pide que tanto la/el denunciante como la/el denunciado, con denuncia ante Comisión Universitaria y/o Fiscalía y si la situación lo amerita, pueda tener garantías académicas (rebaja académica voluntaria, cambio de paralelo, u otros), teniendo en consideración la opinión y evaluación previa de un especialista médico (psicóloga/o y/o psiquiatra) respecto a la salud mental del o la denunciante.
- f) Si existiese hostigamiento, intento de disuasión, censura o reprimenda al denunciante por parte de la/el denunciada/o o terceros, se entenderá como agravante o antecedente negativo, según sea el caso.
- g) Entrega de fondos destinados a Punto de Encuentro, para campañas de concientización sobre el cibercrimen, acoso cibernético y hackeo de cuentas, mediante información digital y física dirigidas a todo el alumnado, con el fin tomar un adecuado plan de acción ante posibles acosadores, hostigadores y/o violentadores que se resguardan detrás de un monitor, considerándolo como medida de emergencia, entendiendo que esta entidad no está enfocada en abarcar estas áreas, ante la actual necesidad y vulnerabilidad del cuerpo estudiantil.
- h) Permitir el acceso a información periódica del proceso que lleva la/el denunciante, sobre su propio caso con el objetivo de brindarle seguridad y transparencia sobre el curso de su investigación y sus resultados.

■ 6. CONDICIONES DE TRABAJO PARA TRABAJADORAS/ES SUBCONTRATADAS/ES

La violencia de género está presente en todos los espacios y estructuras de la sociedad, incluso en espacios universitarios, permeando en diferentes áreas de estos; entre estudiantes, profesoras/es, docentes, paraacadémicas/os y trabajadoras/es subcontratadas/os de servicios como aseo, jardinería y guardia. Las trabajadoras subcontratadas son las mujeres más vulnerables de nuestra comunidad, así como también son las más precarizadas y violentadas en el ámbito laboral tanto dentro de la Universidad como fuera de ella, ya que además de tener que rendir en largas jornadas laborales, deben cumplir con el trabajo doméstico que culturalmente se atribuye a las mujeres, perjudicando su calidad de vida.

Ante esto, como estudiantes, nos vemos en la obligación social de continuar exigiendo un resguardo dentro de la Universidad, tanto en las condiciones mínimas de trabajo como en conductas de abuso, violencia de género y discriminación, siendo una medida mínima de apoyo a los/as trabajadores/as subcontratadas/os en la Universidad. Por lo tanto:

6.1 Se solicita entregar asesoría legal y psicológica a las/los trabajadoras/es subcontratadas/os que deseen realizar denuncias en casos de abuso sexual, violencia de género y/o discriminación, en la Inspección del Trabajo. Este apoyo deberá realizarse mediante la oficina/Unidad de Género e Inclusión, la que además deberá encargarse de ser el canal a través del cual las/os trabajadoras/es comunican la denuncia.

6.2 Se considera imprescindible que para las próximas licitaciones que realice la Universidad, se solicite que:

6.2.1 Dentro de la orgánica de las empresas subcontratadas se cuente con políticas y protocolos que prevengan y sancionen la discriminación, acoso y violencia de género. Se solicita que la Universidad sugiera a las empresas que actualmente están contratadas y que no cuentan con estas, que establezcan un plazo para su creación, bajo el amparo de la letra “c” del art. 3 del Título I de la ley 20.820.

6.2.2 Las/os trabajadoras/es subcontratadas/os puedan participar libremente de las actividades que emanen de la Oficina/Unidad de Inclusión y Género de cada Campus y Sede.

■ 7. TRIESTAMENTALIDAD

El contexto actual ha brindado una nueva perspectiva con respecto a este tema que ya ha sido tratado en peticiones anteriores. Es necesario recalcar la perspectiva de género e inclusión como un pilar fundamental dentro de la comunidad universitaria y, también, deba ser validada a través de la voz y el voto de todos los estamentos de la Universidad en los cuerpos colegiados.

Por esto, es necesario asegurar la continuidad del trabajo de la Comisión “Reforma de Estatutos del Consejo Superior”, con el objetivo de resguardar el avance de la discusión en torno a esta temática que consideramos fundamental dentro de la inclusión, equidad, respeto y valorización de los distintos entes de la comunidad.

De esta forma, se solicita que:

7.1 La Comisión presente un cronograma, estableciendo plazos y temas de trabajo para la continuidad del trabajo que quedó pendiente desde el último Claustro de Profesores convocado para la votación de la reforma.

7.2 El Rector instale la temática dándole la urgencia necesaria en el Consejo Superior.

■ 8. ESTUDIANTES PADRES Y MADRES

Debido a que las/os estudiantes deben cumplir el rol de padres, madres o cuidadoras/es², se genera lo que se

²Cuidadoras/es se refiere a quienes certifiquen el cuidado personal de una niña/o, no siendo su progenitor/a.

denomina "doble jornada", donde ya no sólo se deben atender a las labores académicas, sino que además, se deben atender las labores propias del rol materno o paterno, destacando lo difícil que es convivir con el estereotipo de crianza, el cual está fuertemente cargado de valores y prejuicios. Lo anterior, indudablemente agrega mayores complicaciones a las labores que se deben realizar, así también, la forma particular en cómo se llevan estas tareas y roles. Estos estereotipos y valores, generalmente, hacen que una mujer u hombre universitario que tiene hijas/os, realice esfuerzos que pueden llevar a sobrepasar su salud física y psicológica, con el fin de cumplir ambos roles, atendiendo a las expectativas y exigencias sociales que se depositan en ellas/os, llegando incluso a la deserción de la carrera que cursan.

Conforme a las dificultades y discriminación que han presentado las/os estudiantes madres, padres y cuidadores/as de todos los campus y sedes de la Universidad, y que en otras ocasiones se ha tratado de gestionar un mayor apoyo sin tener una respuesta que entregue reales soluciones, es que se plantea la necesidad de subsanar los siguientes puntos en pos de una mejor disposición para sus estudios, garantizando condiciones y tratos dignos para las madres, padres y cuidadores/as.

A raíz de las movilizaciones del año 2017 y de los acuerdos emanados desde la **"Comisión Técnica Equidad de Género e Inclusión"** en el informe presentado el 26 de Diciembre de 2017, se solicita que los acuerdos tomados respecto a los estudiantes padres y madres sean concretados en un plazo máximo de 3 meses.

En función de lo acordado durante las negociaciones de 2017, se solicita específicamente la implementación de las siguientes garantías académicas:

Durante el embarazo:

- 1) Durante el proceso de embarazo la/el estudiante debe inscribirse en el registro de madres/padres de la Universidad Técnica Federico Santa María, para poder optar a las garantías académicas a desarrollar. Este registro debe incluir el certificado correspondiente que acredite el embarazo o el certificado de nacimiento de la hija/o. Además, la/el estudiante debe acreditar si la madre, el padre o ambos están a cargo de la hija/o.
- 2) Quienes acrediten el embarazo podrán congelar sus estudios en pos del bienestar de la hija/o. Este proceso debe ser desarrollado como máximo hasta que el embarazo posea 28 semanas (7 meses), y podrá comenzar fuera del plazo establecido en el calendario académico. La universidad realizará una planificación para que la estudiante pueda realizar el proceso de reincorporación a su carrera. Los plazos serán definidos por la universidad, en función del calendario académico.
- 3) Durante el embarazo, la universidad facilitará la disminución de créditos fuera del plazo establecido por calendario académico, de manera de resguardar el que la exigencia académica de la estudiante no afecte su proceso de gestación. La prioridad académica no se verá afectada por esta baja de créditos, debido a que la universidad suspenderá los efectos en la prioridad durante este periodo.
- 4) Se ofrecerá a la estudiante apoyo prioritario de psicólogas/os clínicos en caso de ser requerido por ella.

Durante el proceso de post natal hasta un año de nacido el bebé:

- 1) La universidad facultará al estudiante madre o padre, según sea quien certifique el cuidado personal de la hija/o a reducir su carga académica (créditos) durante este periodo.
- 2) La universidad facultará a la estudiante madre o padre, según sea quien certifique el cuidado personal de la hija/o, a tener prioridad en la elección de paralelos de asignaturas, de manera de facilitar los procesos de amamantamiento, traslado a sala cuna, etc.
- 3) La prioridad académica de la estudiante madre o padre, según sea quien certifique el cuidado personal de la hija/o, no se verá afectada, debido a que la universidad suspenderá los efectos en la prioridad durante este periodo.

A partir del año del nacimiento del bebe y garantías transversales a todo periodo:

- 1) En caso de que la hija/o de la/el estudiante presente una enfermedad, el certificado médico de la hija/o será válido para justificar inasistencia a una evaluación, laboratorio o clase con asistencia obligatoria y tener flexibilidad para recuperarla en una actividad académica de la estudiante madre o padre, según sea quien certifique el cuidado personal de la hija/o.
- 2) En caso de que la hija/o de la/el estudiante desarrolle una patología o condición de gravedad que requiera de hospitalización o cuidados paliativos se dará la facultad a la estudiante madre o padre, según sea quien certifique el

cuidado personal de la hija/o para congelar el proceso académico fuera de plazo establecido por calendario académico.

3) En caso de existir fallecimiento de la hija/o de la /el estudiante, éste tendrá la facultad de ser justificativo de inasistencia o postergación de una actividad para la madre el padre, estudiante de la universidad.

En la movilización feminista UTFSM del presente año se estableció la solicitud a los siguientes puntos:

8.1 Garantías Académicas:

- a) Con respecto a la garantía académica de congelar la prioridad, se solicita dar la posibilidad de congelar la prioridad académica a estudiantes padres y madres durante el embarazo y hasta un año desde la reincorporación del o la estudiante a la Universidad.
- b) Ingreso sin restricción para madres y padres con sus hijas/os a cátedras lectivas de manera excepcional (entendidas como ocasiones de urgencia), sin depender de la decisión discrecional de algún profesor/a o funcionaria/o en específico. Se entiende que esta medida deberá aplicarse sólo en caso de una emergencia dado que la presencia de un infante en las clases, también puede causar incomodidad o distracción al interior de las aulas.
- c) Implementar un “fuero académico maternal/paternal” consistente en otorgar el derecho a excusarse de la inasistencia a cualquier actividad académica (fechas de certámenes, controles, trabajos, entre otras) por razones de fuerza mayor (excluye motivos de salud), las cuales deberán ser explicadas en un documento formal que pueda estar disponible en Dirección de Estudios. Este fuero académico podrá ser utilizado con un máximo de 3 ocasiones por semestre y aplicable durante toda la permanencia de la/el estudiante en la Universidad.

8.2 Medidas complementarias:

- a) Establecer convenios monetarios con jardines infantil y/o sala cunas que se encuentren en las cercanías de cada campus y sede de la Universidad, esto mientras no exista un espacio como el que se solicita en el punto 8.2.a. En caso de que la/el hija/o resida en otras comunas, se deberá entregar un apoyo monetario para cubrir el beneficio.
- b) Reestructurar los beneficios económicos para madres y padres, en todos los campus y sedes de la Universidad por igual, elevando la suma asignada a mínimo \$50,000 y ampliando los cupos de los beneficiados por campus. Cabe mencionar, que este monto sea una real beca y no un préstamo, también que las condiciones de asignación de la beca deberán ser las mismas en cada campus y sede, sin perjuicio sobre los años de permanencia en la Universidad.
- c) Realizar estudio con el objetivo de destinar fondos para apoyar la habilitación o creación de sala cuna y/o guardería infantil de acceso triestamental, ya que legalmente debe existir una sala cuna en todas las empresas donde trabajen más de 25 mujeres lo anterior está normado Código del Trabajo.
- d) Creación de un programa especial de apoyo e iniciativas para padres y madres, que haga un seguimiento continuo con ayuda de especialistas y que sirva de revisión para renovación de los beneficios correspondientes, tales como: atención de enfermeras y psicólogas sobre cuidados del recién nacido, bienestar de la madre, relación de pareja, desafíos que implica el doble rol padre-estudiante/madre-estudiante). Para ello, se debe contar con una cuota de profesionales aptos para el acompañamiento, que sea acorde a la cantidad de estudiantes padres, madres o cuidadores/as.
- e) Sala de lactancia que cuente con las condiciones de confort térmico adecuadas y frigobar para mantener leche como estándar básico.
- f) Mudador en todos los baños de mujeres y hombres.

■ 9. COMPROMISO LEGAL

Toda persona que ingrese a la institución en calidad de estudiante, académico/a, docente, profesor/a jornada parcial, paraacadémicos/as de toda índole, personal a honorarios deberá firmar un documento que acredite que ha tomado conocimiento del **“Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria”** y está en conocimiento de las posibles sanciones que pueda recibir en caso de cometer acciones indebidas.

■ 10. SUGERENCIAS AL PROTOCOLO

Se requiere que el “*Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria*” norme que toda persona declarada culpable por conductas de violencia de género o acoso sexual puede ser desvinculado de la universidad o bien expulsado dependiendo del sujeto activo que cometa la falta, y que esto llegue al conocimiento de la comunidad a través de un anexo de contrato para darle a la universidad facultad de poder desvincular a quienes incurran en este tipo de conductas. Además se requiere de forma urgente que el “*Protocolo para la prevención y sanción de conductas de acoso, violencia de género y discriminación en la comunidad universitaria*” tenga un alcance territorial fuera de la universidad ya que entendemos que pueden haber instancias y situaciones de conductas normadas en éste que ocurren fuera de las dependencias de la Universidad y que pueden involucrar a cualquier estamento de ésta. Se enfatiza en este punto sobre todo en aquellas conductas que no constituyan un delito ya que no hay un organismo a quien recurrir cuando no estén normadas por el código penal.

ANEXO 1. GARANTÍAS ACADÉMICAS

Se solicita además los siguientes puntos una vez de bajar el estado de movilización para cada uno de los campus y sedes movilizadas.

- a) Garantías académicas para todas/os los estudiantes.
- b) Garantías académicas para integrantes de las mesas de trabajo.
- c) Mesas de trabajo triestamentales.
- d) Colchón académico de una semana para todos los campus una vez deponga el estado de movilización, partiendo desde el día siguiente a bajar la movilización.

ANEXO 2. GLOSARIO ESTAMENTOS DE LA UNIVERSIDAD, COMISIÓN UNIVERSITARIA Y CONSEJO SUPERIOR

Para el desarrollo de este documento se presentan las siguientes definiciones, teniendo en consideración que se usará el masculino como genérico para todas las identidades sexuales.

Académicos: Aquellos que tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia, la investigación y la extensión. Todos los académicos estarán adscritos a un sistema jerárquico regulado por un reglamento de Carrera Académica.

Docentes: Aquellos que tienen como tareas fundamentales, expresadas en forma contractual, la docencia y la extensión. Todos los académicos estarán adscritos a un sistema jerárquico regulado por un reglamento de Carrera Docente.

Profesor jornada parcial: Aquellos que desempeñan labores de docencia, y que no se encuentran adscritos a un sistema jerárquico regulados por reglamentos de Carrera Académica ni Docente de la universidad.

Estudiante de la Institución: Aquellos que habiendo cumplido con los requisitos de ingreso, desarrollan en ella estudios y trabajos que conducen a la obtención de un grado o título.

Paraacadémicos: Aquellos que coadyuvan al funcionamiento de la universidad, desarrollando tareas de carácter profesional, técnico, administrativo o de servicio.

Paraacadémicas de índole académica: Trabajadores que coadyuvan al funcionamiento de la Universidad, con preeminencia de funciones relacionadas con la academia, la docencia y/o la investigación.

Paraacadémicas de índole administrativo: Trabajadores que coadyuvan al funcionamiento de la Universidad, cuyas tareas son de índole profesional, técnico, administrativo o de servicio.

Personal a honorarios: Aquellas personas que prestan servicios a la universidad, bajo vínculo contractual de carácter civil.

Prestador de servicio externo: Aquellas personas que no pertenezcan a la universidad, pero que prestan servicios o desarrollan actividades en calidad de contratistas, subcontratistas o en condiciones similares.

Comisión universitaria: La comisión universitaria existe como un Tribunal de Honor interno, encargado de atender las eventuales transgresiones a los derechos y como así el incumplimiento de los deberes de los alumnos. Estará compuesta por cuatro profesores de jornada completa que hayan prestado servicios en la Universidad a lo menos tres años, y por un alumno que haya aprobado a lo menos el 50% de los créditos de su carrera y no haya sido sancionado o se encuentre sometido a investigación por infracciones universitarias. Este alumno será elegido por la Federación de Estudiantes y durará un año en dicha función.

Consejo superior: El Consejo Superior será la máxima autoridad de la Institución. Su rol fundamental será el de velar por el cumplimiento de los objetivos de la Universidad, atender al desarrollo institucional de largo plazo, fijar las orientaciones generales y cautelar la situación financiera y patrimonial de la Institución. El Consejo Superior será el organismo donde concurrirán al gobierno institucional los académicos y docentes, así como los exalumnos y el Gobierno de la Nación.

ANEXO 3. GLOSARIO DE GÉNERO:

Vocabulario: Para comprender la violencia de género, discriminación o acoso/abuso en un espacio se deben considerar los siguientes términos en el contexto para la creación del protocolo:

Sexismo: Mecanismo por el que se privilegia un sexo sobre otro. Conceptos y conductas de una sociedad patriarcal que mantiene en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino. Está presente en todas las formas de la vida social y todos los ámbitos de las relaciones humanas, es decir, las formas prácticas de actuar.

Lenguaje sexista: Es aquél que nombra la realidad subsumiendo lo femenino en lo masculino e integrando a las mujeres en el mismo, imposibilitándoles de esa manera que nombren el mundo desde su género. La discriminación de personas, que se manifiesta en el uso del lenguaje, de un sexo por considerarlo inferior a otro. Esto se da en dos sentidos: por un lado, en lo que concierne a la identidad sexual de quien habla y por otro en lo que se refiere al tratamiento discriminatorio que sufren las mujeres en el discurso ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase. En idiomas como el español el género gramatical tiene por forma no marcada el masculino de los sustantivos y adjetivos, de forma que pasa a ser el género masculino el inclusivo o incluyente frente al femenino marcado, que pasa a ser el género exclusivo o excluyente: "Los alumnos de esta clase incluye a hombres y mujeres, pero "las alumnas de esta clase." excluye a los varones. Por otra parte el femenino puede tener connotaciones semánticas despectivas en español (oposición zorro / zorra; hombre público / mujer pública; ser un gallo / ser una gallina) o de cosificación y pasividad (impresor / impresora). Además existe tendencia a identificar lo masculino con manifestaciones de voluntad o de violencia.

Expresión de género: Forma en la cual "yo" me muestro al mundo y cómo la sociedad nos construye en roles de género, los gustos, vestimentas, intereses. Es transversal a nuestra vida cotidiana, gestos y actos.

Identidad de género: Forma en la cual la persona se ve y conoce, como la conciencia lo/la construye en presente y futuro, independientemente del sexo biológico. Cuando el sexo asignado y la identidad son iguales (macho/masculino o hembra/femenino) se habla de cisgénero, cuando esta es discordante se habla de transgénero.

Orientación sexual: Se refiere al tipo de persona hacia la cual se siente atraído/a otra persona de forma física, espiritual y sexual. Atracción física, espiritual, emocional y sexual que se siente por un tipo de personas.

Trans: Término "paraguas" que se usa para agrupar a personas transgéneros (quienes buscan transitar de un género a otro gracias a pastillas, fajas, maquillaje, etc) transexuales (quienes no sólo transitan, sino que buscan un cambio de sexo vía operación) y travestis, término despectivo para hablar de alguien trans y, que se ha usado en la actualidad para darle un nuevo valor (Gay/Trans y Maricón/Travesti).

Violencia contra la mujer: En Chile existe una alta prevalencia de Violencia contra las mujeres, se habla

de más de 33%, lo quiere decir que 1 de cada 3 mujeres ha sido víctima de alguna expresión de violencia por ser mujer. “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”.

Violencia de género: Esta violencia ocurre debido a desigualdades estructurales que ubican a las mujeres en el lugar de las subordinadas, aunque también bajo este término cabrían aquellas violencias que afectan a los hombres situados también en posiciones de subordinación por razones de género.

Acoso sexual: Cualquier comportamiento -verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto violar la dignidad de una persona, en particular si crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Realización en forma indebida y por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole) de requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, bajo la promesa de favorecer y/o la amenaza de perjudicar su situación o sus oportunidades en el ámbito laboral o académico. El acoso sexual incluye: realizar invitaciones reiteradas a citas o a iniciar una relación sexual a pesar de manifestaciones de rechazo; tocamientos, rozamientos o caricias con carácter deliberado e innecesario, que incomodan a quien las recibe; insinuaciones de recibir algún tipo de recompensa (laboral o académica) por someterse a ciertos requerimientos sexuales ó de represalia en caso de no accederse a ellos; represalias puntuales por negarse a aceptar invitaciones de carácter sexual, etc. El rechazo explícito no representa un requisito imprescindible para identificar una situación como acoso sexual puesto que la experiencia da cuenta de que es difícil que éste se produzca cuando la persona objeto del comportamiento indeseado se siente intimidada por encontrarse en situación de inferioridad jerárquica ya sea desde el punto de vista laboral, académica o social.

Abuso sexual: Aprovechamiento excesivo e inadecuado de carácter sexual de una persona sobre otra. Maltrato físico y/o verbal sobre una persona adulta o menor con el fin de obtener una satisfacción sexual. Se diferencia de la explotación sexual comercial en que no se efectúa ninguna transacción económica. Violencia psicológica: Cuando se intenta controlar mediante amenazas, humillaciones y presión emocional con el propósito de hacer sentir insegura a la persona y sin control sobre su vida y decisiones. Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. Chile.

Violencia sexual: Cuando se es obligada/o, mediante la fuerza física o amenazas psicológicas, a tener relaciones sexuales o a realizar actos sexuales que le resultan humillantes o degradantes.

Abuso emocional/verbal: Cualquier comportamiento encaminado a controlar y subyugar a otro ser humano mediante el recurso al miedo y la humillación y valiéndose de ataques físicos o verbales. (Susan Forward) Hostigamiento por Atención Sexual Indeseada La expresión por cualquier medio (presencial, virtual o de otra índole), de una atención sexual indeseada y no correspondida por la persona hacia la cual va dirigida. El hostigamiento por atención sexual indeseada, incluye conductas tales como: intentar que una persona participe en conversaciones de contenido sexual, aunque no lo deseé; realizar comentarios sexuales a alguien que le resultan ofensivos; otorgar a una persona una especial atención o amabilidad que le resulta incómoda al percibir un interés sexual que no desea corresponder; dirigirle reiteradamente miradas que le incomodan; u otras similares. También se considerará dentro del hostigamiento por atención sexual indeseada, observar clandestinamente a otras personas en lugares reservados, como los baños o camarines.

Acoso Sexista o por Razón de Sexo, Género u Orientación Sexual: Toda conducta o actitud, gestual o verbal, que tenga relación o como causa los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de algún miembro de la comunidad universitaria, degradando sus condiciones de trabajo o estudio, y que se da sin que medie un requerimiento sexual explícito y una posible consecuencia académica o laboral asociada a su aceptación o rechazo. El acoso sexista o por razón de género, sexo u orientación sexual, incluye conductas tales como: descalificaciones públicas o privadas y reiteradas sobre una persona y/o su trabajo vinculadas al sexo, género u orientación sexual; comentarios continuos y vejatorios sobre su aspecto físico u orientación sexual; descalificaciones de su sexualidad o de su ideología igualitaria; burlas y represalias por hacer uso de los derechos de maternidad/paternidad, etc.

Hostigamiento por Ambiente Sexista: La creación de un entorno académico o laboral intimidatorio, hostil o humillante basado en los estereotipos o prejuicios asociados al sexo, género u orientación sexual, cuando éste va dirigido, no hacia una persona en particular, sino hacia determinados grupos o categorías de personas en general. Se manifiesta en comportamientos, tales como: comentarios homófobos o insultos sexistas; bromas, chistes

o gestos de contenido sexual desagradables u ofensivos; comentarios sexuales que pueden resultar molestos o groseros; exhibición de materiales ofensivos por su carácter sexista, sexualmente provocador o pornográfico, entre otros.

Para comprender de mejor manera el texto de Educación no sexista, se facilita el siguiente vocabulario:

Roles de género: Son las tareas o papeles que se le asignan a hombres y mujeres en la sociedad, los cuales se convierten en modelos a seguir, es decir, estereotipos.

Educación no sexista: Considera aspectos del sexismoy su impacto en la educación. En la educación no sexista se analiza el papel del androcentrismo en la ciencia, el lenguaje, la invisibilidad de las mujeres en la historia, la interacción entre sexos en el aula y los valores aprendidos. Una educación desde esta perspectiva implica la reestructuración de programas educativos que identifican y descartan estereotipos de género, el uso de un lenguaje con perspectiva de género y la sensibilización respecto a comportamientos sexistas, además del uso de juguetes no sexistas y una legislación en materia educativa con enfoque de género. (Instituto Nacional de las Mujeres México, 2007).

Misoginia: Es una forma de sexismo que implica odio, repudio y desprecio por las mujeres. (Mujeres y Educación Social: teoría y praxis para la intervención socio-educativa. López Barajas-Zayas, E. (dir.), Bejarano Franco, M. & Salido López, J.V. (Coords.). (2012). Madrid: UNED).

Machismo: Ideología que implica un comportamiento de desvalorización hacia las mujeres. Se caracteriza por el énfasis en la virilidad, la fuerza y el desinterés respecto a los asuntos domésticos por parte de los varones. Asigna roles a cada persona, es decir, una función que debe ser cumplida de acuerdo a su sexo. Divide el espacio público y privado, en el cual está el hombre y la mujer respectivamente. (Feminismo en Bolivia, 2010).

Feminismo: “El feminismo es la idea radical que sostiene que las mujeres son personas” (Angela Davis) .^{Es} la lucha de cualquier mujer, en cualquier parte del mundo y en cualquier tiempo de la historia, contra el patriarcado que la opprime”. (Julieta Paredes, 2004) “El feminismo es un movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado bajo sus distintas fases históricas de modelo de producción, lo cual las mueve a la acción para la liberación de su sexo con todas las transformaciones de la sociedad que aquélla requiera” (Victoria Sau).

Patriarcado: Es el sistema de opresión más antiguo, base de toda sociedad actual. Es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y dominación de los hombres sobre las mujeres y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. Este surge por la toma del poder histórica por parte de los hombres. Para perpetuarse como única estructura posible construye un orden simbólico a través de mitos y costumbres.

Sexo Biológico (genitalidad): Categoría de diferenciación sexual que ha sido naturalizada en base al aspecto genital de las personas en un sistema patriarcal. En el patriarcado se ha utilizado la diferencia biológica para instaurar y justificar como “naturales” roles, estereotipos, actitudes y capacidades, entre otros, asignadas socialmente a hombres y mujeres.

Violencia económica: Cuando se intenta controlar a una persona a través de la entrega del dinero necesario para su manutención personal y/o de las hijas o hijos, o de otras personas que integran la familia. También constituye violencia económica cuando se apropián del dinero que ganó la mujer con su trabajo.

Acoso callejero: Son prácticas de connotación sexual ejercidas por una persona desconocida, en espacios públicos como la calle, el transporte o espacios semi públicos (mall, universidad, plazas, etc.); que suelen generar malestar en la víctima. Estas acciones son unidireccionales, es decir, no son consentidas por la víctima y quien acosa no tiene interés en entablar una comunicación real con la persona agredida.

Femicidio: El acto de asesinar a una mujer, sólo por el hecho de su pertenencia al sexo femenino. Marcela Lagarde. El feminicidio comprende toda una progresión de actos violentos que van desde el maltrato emocional, psicológico, los golpes, los insultos, la tortura, la violación, la prostitución, el acoso sexual, el abuso infantil, el infanticidio de niñas, las mutilaciones genitales, la violencia doméstica y toda política que derive en la muerte de

las mujeres, tolerada por el Estado. Julia Monárrez. En Chile de acuerdo al registro nacional: 2013 y 2014 hubo 40 femicidios cada año, en 2015 hubo 45.