



ORIENTACIONES PARA LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DE VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIONES POR CUESTIONES DE GÉNERO

Dirigido a personas que ejercen un rol docente.



*Dirección de Equidad
de Género y Diversidades*

**Orientaciones para la prevención y
abordaje de violencias y discriminaciones
por cuestiones de género**

*Dirigido a personas que ejercen un
rol docente.*

Orientaciones para académicos/as/es, docentes, ayudantes/as y tutores/as en el trabajo con estudiantes ante hechos de abuso sexual, acoso sexual y discriminación arbitraria

Introducción

Este documento tiene como objetivo promover el cuidado y la calidad de vida de todas las personas que pertenecen a la comunidad de la Universidad de O'Higgins, a través del fortalecimiento y consolidación de una cultura del respeto y la no violencia. El documento está dirigido a todas las personas que ejercen un rol docente en las relaciones de enseñanza-aprendizaje. Esta propuesta está alineada, en términos amplios, con el compromiso de la Universidad de O'Higgins por erradicar conductas de violencia sexual y discriminación en la comunidad educativa a través de la entrega de lineamientos y orientaciones para el desarrollo de las actividades académicas, la convivencia cotidiana y el quehacer universitario. Este documento está dirigido a todos y todas quienes se encuentren en una relación de poder y/o de autoridad con los, las, les estudiantes, tomando como base el "Protocolo de actuación frente a denuncias sobre vulneración de derechos como acosos o discriminación arbitraria" con el que cuenta nuestra Universidad.

Estas recomendaciones esperan promover una adecuada relación con los, las y les estudiantes a partir de la identificación de los límites en dicha relación y de la prevención de conductas confusas o inapropiadas, con miras a evitar situaciones donde se pudieran desarrollar comportamientos que constituyan directamente hechos de violencia sexual y/o discriminación.

Tal como otras universidades del Consejo de Rectores lo han planteado, entendemos que en muchos documentos se utilizan términos conceptuales que admiten un espacio de interpretación (por ejemplo, el término "inadecuado"). Este tipo de conceptos requieren de una reflexión y un debate común que tome en cuenta, por una parte, la necesidad de eliminar todo tipo de violencias en la comunidad universitaria y por otra, la promoción de una cultura del respeto que reconozca la asimetría que supone la relación entre las comunidades docente y estudiantil. En este sentido, se espera que este documento aporte a dicha reflexión, además de permitir avanzar hacia la eliminación de toda violencia sexual y discriminación de nuestra comunidad educativa.

Para un mejor entendimiento conceptual respecto a la violencia de género, y de acuerdo al "Protocolo de actuación frente a denuncias sobre vulneración de derechos como acosos o discriminación arbitraria", la Universidad de O'Higgins comprende la violencia sexual en los siguientes términos:

Violencia sexual: Todo comportamiento o interacción de connotación sexual, no consensuada, que vulnere la integridad física o psicológica de una persona, o que atente contra su vida.

Acoso sexual: Toda conducta que una persona realice de forma indebida, por cualquier medio, incluso no presencial o virtual, y que contenga envuelto cualquier requerimiento de índole sexual, por medio de la solicitud o manipulación, que no sean consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen tanto su indemnidad sexual, así como su situación laboral, o estudiantil, sus oportunidades en el empleo y su desarrollo académico o personal.

Agresión sexual: Se refiere al uso de la fuerza física, la amenaza del uso de la fuerza física o cualquier otra forma de coacción, para la obtención de cualquier tipo de interacción sexual no consentida por la otra persona.

Hostigamiento sexual: Son comportamientos (virtuales, presenciales u otros) expresados en la realización de invitaciones o insinuaciones de carácter sexual insistentemente no correspondidos; la presión para aceptar tales invitaciones o insinuaciones; la atención o amabilidad vinculada a un interés sexual previamente manifestado y no correspondido; la invasión del espacio personal por medio de expresiones o aproximaciones físicas, tocaciones o caricias que generan incomodidad en quien las reciba; el involucramiento en conversaciones de tipo sexual no deseadas o consentidas; las descalificaciones, insultos, bromas, comentarios y burlas de carácter sexual, en contexto público o privado, sea laboral o académico.

Violencia de género: Se entiende por tal, cualquier acción o conducta, basada en su género y/o identidad de género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona tanto en el ámbito público como en el privado.

Abuso sexual: Todo acto de significación sexual distinto al acceso carnal que atente contra la libertad sexual de otra persona, sin consentimiento de la víctima.

Violación: Se refiere a acceder carnalmente, sin consentimiento, por vía vaginal, anal o bucal.

Actos de discriminación arbitraria: Entendiéndose por tal las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de nacionalidad, raza, color, etnia, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, exclusión o restricción basada en el sexo, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, educación y la ocupación.

Contextos formativos y acoso sexual, abuso sexual y discriminación arbitraria

El acoso sexual, el abuso sexual y la discriminación arbitraria en contextos formativos, y en específico, en la educación superior, agrupan conductas que varían en sus grados de violencia y que van desde agresiones claramente identificables a formas más sutiles de violencia que pueden ser más difíciles de anticipar. En efecto, estas violencias y las discriminaciones arbitrarias pueden ser conductas explícitas o implícitas, verbales o físicas, o ambas, que se relacionan con la sexualidad o que se basan en formas de exclusión o restricción de participación que no son transparentes y que esconden motivos arbitrarios y de plano arbitrarios, ya sea por motivo de raza, etnia, sexo, discapacidad, entre otras.

De acuerdo con Lizama y Quiñones (2013) el acoso sexual en el ámbito educativo “constituye una conducta que vulnera el derecho a recibir una educación de calidad que ofrezca verdaderas oportunidades para la formación y desarrollo integral de las personas en igualdad” (p.4), además de poder constituir un delito. Por ende, sus efectos no solo se traducen en medidas y acciones a tomar por parte de la persona que vive el acoso sino también, y por sobre todo, de la institución educativa en la que tal hecho se produce y en la que la víctima se encuentra estudiando o desarrollándose educativamente. Por este motivo, el acoso sexual es una acción que además de afectar a la persona de manera psicológica y eventualmente física, también la afecta en el pleno desarrollo de su derecho a la educación y de su total participación y pertenencia a la comunidad universitaria y el contexto educativo.

Uno de los principales desafíos para el desarrollo de espacios y prácticas educativas libres de violencia sexual y discriminación es reconocer la asimetría de las relaciones, lo que muchas veces implica la posibilidad de una mayor incertidumbre en cuanto a lo que se puede considerar adecuado. Por tanto, la tarea está en identificar cómo se expresan y dónde se pueden alojar estas violencias, tanto en sus expresiones más claras como en las más sutiles, de manera de anticiparse a ellas y erradicarlas, tanto en la propia práctica como en los espacios formativos en los que se participa.

A continuación, se describe un conjunto de conductas y situaciones que deben ser evitadas, ya que pueden dar origen a distintas formas de violencia sexual en contextos de docencia universitaria, dentro y fuera de las dependencias de la universidad.

¿Qué podemos hacer para prevenir conductas discriminatorias y hechos de violencia en la relación con los, las, les estudiantes?

Utilización de lenguaje no sexista, inclusivo y claro¹: Es importante utilizar un lenguaje que permita hacer sentir incluidos a todos los, las, les estudiantes con el fin de promover sus aprendizajes y asegurar su participación plena en el aula.

¹ Se sugiere consultar algunas guías elaboradas a nivel gubernamental:

<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

<https://www.conicyt.cl/wp-content/uploads/2013/05/Manual-Lenguaje-Inclusivo-CONICYT.pdf>

Realización de bromas y comentarios sexistas: Procure que los ejemplos que utilice no reproduzcan estereotipos o prejuicios de sexo o género. Asimismo, no haga bromas sexistas o discriminatorias que pudieran ofender. Las bromas basadas en las diferencias sexuales y/u orientaciones sexuales, en estricto rigor, son agresiones. En este sentido, realizar o permitir este tipo de conducta aporta directamente a mantener creencias culturales que profundizan los estereotipos de género, y que además, dañan y van en detrimento de las personas.

Respeto por el nombre social de los, las, les estudiantes: Se debe llamar a los, las y les estudiantes de acuerdo con el nombre que ellos, ellas o ellos le indiquen. En la Universidad de O'Higgins existe el reconocimiento y respeto a las diversidades sexuales y de género, garantizando la libertad, igualdad y trato no discriminatorio, con el fin de asegurar una buena convivencia dentro de la comunidad universitaria y que promueva el pleno desarrollo de todas las personas que la integran.

La Universidad de O'Higgins cuenta con mecanismos para realizar el procedimiento de cambio de nombre a las personas trans o aquellas que están en un proceso de tránsito de género. Todas las personas que conforman nuestra Universidad pueden manifestar su voluntad de utilizar su nombre social ante la Dirección de Equidad de Género y Diversidades. Para hacer esta solicitud, deben descargar el formulario de solicitud y la declaración jurada simple, y presentarla presencialmente en la Dirección de Equidad de Género y Diversidades o a través del correo oficina.equidad.genero@uoh.cl.

Apariencia o aspecto físico, vestimenta y orientación sexual: No realice comentarios sobre la apariencia física, vestimenta, orientación sexual, expresión de género o identidad de género de los, las y les estudiantes. Cada persona tiene derecho de expresar su identidad de diferente manera. Las observaciones, comentarios o juicios acerca de la apariencia física de los, las, les estudiantes pueden ser interpretados como una forma de discriminación, pero también, dependiendo del contexto y la forma, pueden ser interpretadas como una forma de insinuación sexual. Dentro de estas observaciones o comentarios, por ejemplo, se incluye el lenguaje insinuante como el uso de palabras, "amor", "cariño", "mi niña/o", entre otros. Debido a la relación formal y la relación jerárquica entre estudiantes, y personas que ejercen un rol docente, estas expresiones deben ser evitadas en todo contexto del quehacer universitario.

En caso de que existan actividades académicas para las que se espera un cierto tipo de código de vestimenta, se recomienda que este sea estipulado al comienzo, ya sea de la cátedra o actividad universitaria, para evitar cualquier sensación de discriminación o agresión.

Acercamiento físico: Cautele el acercamiento físico deliberado, excesivo o innecesario con los, las, les estudiantes. Es importante tener en cuenta que en los contextos universitarios donde existe diversidad religiosa, cultural y étnica, entre otras, el contacto físico puede ser interpretado de una forma distinta o generar incomodidad. En este sentido, nadie debiese sentirse obligado a establecer contacto ni proximidad física con otra persona si no lo desea.

En términos generales, como criterio, nadie debe iniciar un contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario. Algunos ejemplos de estos contactos pueden ser besos, roces, palmadas, pellizcos, entre otros. Cuando los contactos físicos son requeridos debido a una razón pedagógica, como por ejemplo en áreas de medicina, kinesiología, enfermería e incluso en algunas disciplinas científicas donde se necesita explicar o señalar la enseñanza de instrumentos de medición (uso de microscopios, manipulación de instrumentos astronómicos, etc.), la persona a cargo de la situación de enseñanza debe anunciar a los, las, les estudiantes que se requerirá un cierto contacto corporal, las razones que lo justifican y en todo caso, este contacto debe ser libremente consentido y no debe realizarse en contextos privados.

Participación en actividades sociales extrauniversitarias: Los aspectos contenidos en el Protocolo de denuncias contra abuso sexual, acoso sexual y discriminación arbitraria de la Universidad de O'Higgins, se aplican en todos los contextos en el que se reúnan miembros de la comunidad UOH, por ende, también contempla las actividades sociales que se realicen a partir de un evento organizado por la misma Universidad o instancias que emanen de ella.

Por esta razón, se espera que todas las personas pertenecientes a la comunidad estudiantil mantengan, bajo toda circunstancia, una actitud proba e íntegra. En esta línea, además, es importante resguardar los límites entre docentes y estudiantes de manera de mantener una relación de respeto. Estos límites deben mantenerse en las actividades sociales extrauniversitarias, ya que la asimetría de poder entre ambos se mantiene.

Si estas actividades sociales extrauniversitarias organizadas por docentes involucran a estudiantes, se recomienda que se realicen en espacios institucionales y en horas adecuadas, en espacios abiertos, de fácil acceso y en las que participen otras personas que pertenezcan a la comunidad universitaria. Asimismo, es importante que se defina una hora clara de inicio y de término y que, al cierre de la actividad, el organizador u organizadora verifique que todas las personas invitadas abandonen el lugar en el que se realiza la actividad.

¿Qué acciones debo seguir para la prevención del acoso sexual, el abuso sexual y la discriminación arbitraria desde el rol docente?

Actividades y evaluaciones: El diseño de actividades e incluso la evaluación, son herramientas que pueden permitir reflexionar críticamente sobre la discriminación, el buen trato y el establecimiento de relaciones colaborativas y constructivas basadas en el respeto. Además de todos los resguardos anteriores, considere que el diseño del programa, sus objetivos, actividades y evaluaciones pueden ser plataformas para promover y modelar otras formas de relacionamiento y de participación que permitan el pleno desarrollo de las potencialidades de todos los, las, les estudiantes.

Metodologías de educativas y de aula: Considere la utilización de metodologías que permitan y aseguren la participación de todos los, las y les estudiantes en igualdad de condiciones. En esta línea, promueva la participación tanto de mujeres como hombres para evitar profundizar en prácticas tendientes al sexismo y a la discriminación. Se sugiere, si corresponde, intencionar que los temas tradicionalmente asociados a las mujeres también los trabajen los hombres, y viceversa, incluyendo temas que velen por la diversidad sexual. Por ejemplo, si está trabajando temas de anticoncepción y menopausia, promueva que los varones también se integren activamente a la conversación.

Material didáctico y textos de estudio: Considere revisar el material del curso para descartar que contenga contenido sexual inadecuado o situaciones estereotipadas debido a aspectos de género, sexo, etnia, raza, discapacidad, entre otras. Es de total importancia ser consciente del material a utilizar para evitar ocupar recursos que pudieran ser humillantes u ofensivos por su carácter discriminatorio o sexista. Promueva el uso de referencias bibliográficas con equilibrio de género, y en caso que no existan autoras femeninas o pertenecientes a la diversidad sexual en la materia, considérelas un dato relevante a analizar críticamente con sus estudiantes.

Sexualidad y cuerpo: En el caso de los programas que busquen abordar aspectos de sexualidad humana, oriente todos los medios pedagógicos a los objetivos del curso en total y estricto respeto a la dignidad humana, evitando la cosificación del cuerpo. El respeto por el cuerpo y su diversidad en todos los contextos del quehacer universitario y fuera de este es imprescindible para resguardar el respeto y evitar que nuestros y nuestras estudiantes experimenten temor o se perciban en riesgo de sufrir discriminación, coacción o violencia por parte de otros u otras. Con miras a desarmar los estereotipos de cuerpo basado en el género, evite los prejuicios y juicios basados en la identidad de género o sexo, así como también evite la utilización de imágenes estereotipadas, tanto en forma como en contexto. Es necesario tener esto en consideración siempre y cuando la actividad a desarrollar no esté justamente enfocada en aspectos biológicos para los que sea absolutamente necesario utilizar ejemplos sexuados.

Uso de figuras, dibujos, fotografías o imágenes de internet que contengan contenido sexual: La utilización de imágenes puede tener un efecto positivo para la promoción del aprendizaje de las, los, les estudiantes. Sin embargo, al utilizar imágenes en las presentaciones, es necesario que estas imágenes representen a ambos sexos y, en lo posible, que promuevan la reflexión sobre sexualidad y diversidad sexual. En esta línea, el uso de imágenes que contengan contenido sexual, sean estas con fines humorísticos o llamativos, es totalmente inapropiado, dado que propician un clima hostil, intimidatorio, degradante u ofensivo para una o un grupo de personas. Existen cursos que por la naturaleza de sus contenidos pueden requerir el uso de imágenes con contenido sexual implícito o explícito. Esto es perfectamente legítimo siempre y cuando los, las, les estudiantes sean debidamente informados acerca del tipo de material que será utilizado, que su uso respete en todo momento la dignidad humana y se oriente a crear un clima pedagógico adecuado que fortalezca el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por ello, no se debe hacer uso de imágenes con contenido sexual explícito o implícito si esto no es imprescindible para el logro de los objetivos o la experiencia de aprendizaje de los, las, les estudiantes.

Adicionalmente, educadores y educadoras deben tomar en cuenta que el material utilizado en el contexto de la docencia puede circular fácilmente fuera de dicho espacio. Por ello, es altamente recomendable que se tomen las precauciones necesarias para que el material utilizado contenga notas aclaratorias o advertencias acerca de su uso y circulación.

Esto no quiere decir que sea necesario suprimir completamente el uso de imágenes o limitar temas que puedan ser abordados en un programa de un curso, sino antes bien, recordar que los medios pedagógicos que se utilicen en la docencia deben ser coherentes con los objetivos del curso y, sobre todo, la defensa y promoción de los Derechos Humanos y el marco del derecho.

También es relevante contar con implementos de seguridad o protección de tamaños y formas diferentes, considerando la diversidad de personas, ya sea para el uso de laboratorios o salidas a terreno, en las diferentes áreas de estudio.

Desarrollo de actividades y evaluaciones en horario no académico o fuera del espacio universitario: El contexto institucional establece límites claros en las relaciones entre los miembros de la comunidad, sin embargo, fuera de ese contexto, los límites de esas relaciones pueden volverse difusos y aumentar los aspectos de asimetría de poder que existen. Por esta razón, se sugiere realizar evaluaciones y actividades en los espacios físicos y virtuales y a través de los canales institucionales disponibles, de manera de evitar que se desdibujen esos límites.

En el caso de prácticas o evaluaciones realizadas en terreno, debe establecerse claramente cuáles son los espacios y horarios en los que se realizará la evaluación o el encuentro, de manera de garantizar el cuidado de el o la estudiante. Procure que sean espacios y horarios adecuados y, en lo posible, solicite la presencia de otras personas del equipo docente o de la comunidad universitaria. No corresponde la búsqueda reiterada y deliberada de encuentros a solas con la persona en horarios y lugares extraacadémicos haciendo uso de una situación de poder o asimetría. Conductas de esta índole pueden, eventualmente, constituir acoso sexual y, por tanto, ser sancionadas.

Canales de comunicación: Se recomienda la utilización de canales de comunicación formales tales como cuentas y plataformas institucionales en los que quede registro de las comunicaciones que se establecen entre usted, estudiantes o cualquier otro miembro de la comunidad UOH. En este sentido, es recomendable que, si bien las redes sociales en contextos pedagógicos pueden facilitar el aprendizaje y la comunicación con los, las, les estudiantes, se mantengan límites claros entre la vida privada, laboral y estudiantil.

Instancias académicas virtuales: Se recomienda establecer un código de conducta de uso de los canales virtuales, de manera que se mantenga una relación de respeto que permita que todos, todas y todes quienes participan en ese espacio tengan claridad respecto de su utilización, accedan con anterioridad a los horarios en los que se pueden enviar mensajes y, además, tengan claridad de cuáles son los mensajes que se pueden enviar por esos canales. Este encuadre, además, puede promover que los, las y les estudiantes conozcan los riesgos del acoso virtual.

Atención segura: Utilice -literalmente- una política de puertas abiertas en los casos de realización de reuniones con estudiantes. Esto, con el fin de evitar situaciones que se puedan prestar para rumores, malentendidos de interpretación, entre otros. Si no cuenta con una oficina con condiciones adecuadas para establecer estas reuniones, como un espacio con visibilidad desde el exterior con puertas vidriadas o transparentes (no empavonadas), mantenga la reunión con la puerta abierta o utilice una sala de reunión. También puede realizar la reunión con la presencia de alguna persona que integre el equipo docente de su Instituto o Escuela, de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades o de la Dirección de Pregrado, si se considerara necesario porque se pudiera tratar un asunto delicado así sea una reunión presencial o virtual.

¿Qué acciones debo seguir ante situaciones de acoso sexual, el abuso sexual que le sean informadas por un o una estudiante?

En caso de que usted tome conocimiento de alguna situación de esta naturaleza, no fuerce ni induzca el relato, ni mucho menos, intente tomar una declaración del afectado o afectada. Contenga a la persona e indíquele que se acerque a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades para recibir acompañamiento e información oficial sobre los cursos de acción y posibilidades de denuncia, en los casos que corresponda.

En este sentido, si usted es informado por un, una o una estudiante en esta situación, considere los siguientes aspectos:

- Contenga a la persona afectada y de espacio para que pueda expresar lo que le ha sucedido.
- No presione a la persona a contar detalles sobre la situación. Evite profundizar en los aspectos del evento si la persona no los comparte.
- No ponga en duda el relato de la persona afectada. En ninguna circunstancia.
- Sugiera a la persona afectada hacer una denuncia formal a través de los canales institucionales para que pueda acceder a orientación, medidas de protección y acompañamiento. Recuerde que, para facilitar la comunicación del episodio, usted puede realizar la denuncia en la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, si la víctima así lo consiente.
- Si la persona no quiere denunciar, no la presione. Solo recuérdale que la denuncia es el único mecanismo que permite a la institución promover acciones administrativas de protección y que, además, sienta precedentes para evitar que este tipo de situaciones les ocurran a otros integrantes de la comunidad universitaria.

- Igualmente, si la persona quiere o no presentar formalmente una denuncia, usted puede acercarse a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades o escribir al correo oficina.equidad.genero@uoh.cl para solicitar una reunión en la que pueda poner en aviso a la institución sobre esta situación o solicitar orientación ante algún caso que le parezca delicado, de manera de poder anticipar algunas acciones.
- Esté atento/a a cualquier eventualidad y a la situación de la persona afectada. Ante cualquier cambio radical de conducta, comuníquese con la persona o informe la situación a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades de manera presencial o por correo electrónico.
- Resguarde la confidencialidad de lo comunicado por la persona. No divulgue ni comente la situación con otras personas de la comunidad universitaria.
- Pídale a la persona se acerque a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades para recibir, apoyo y orientación.

Si el agresor o agresora es miembro de la comunidad UOH.

- Si conoce a la persona acusada, no la encare, no solicite explicaciones ni trate de mediar. Todas esas acciones son parte de la intervención que debe realizar la Dirección de Equidad de Género y Diversidades.
- Salvo que la persona acusada se comunique con usted directamente, no la ponga en sobre aviso de la situación de la que usted está en conocimiento.
- Considere que la persona acusada debe pasar un debido proceso y hasta entonces, es inocente de cualquier cargo.
- Si usted es parte del proceso de denuncia, esté atento/a a cualquier información que derive del sumario administrativo y que será informado a través de canales oficiales en todos los casos en los que corresponda algún tipo de sanción.
- Si la persona acusada no es miembro de la comunidad UOH, igualmente invite a la víctima a acercarse a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades para recibir orientación de cómo hacer una denuncia en el Ministerio Público y/o facilítele información acerca de los mecanismos de apoyo y consulta disponibles a nivel estatal que se encuentran disponibles en la página web de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades: <https://uoh.cl/#direccion-de-equidad-y-genero>.

Anexo 1: casos y situaciones para la reflexión.

Los siguientes casos son situaciones en las que se pueden visualizar eventos en los que se han generado situaciones desafiantes. Una de las complejidades principales es que este tipo de eventos no se producen de formas tan claras o transparentes, de manera que es necesario activar una sensibilidad que permita anticiparse a los conflictos y orientar intervenciones de manera asertiva desde el buen trato, la comunicación clara y fluida, y la solicitud de asistencia en los casos en los que se requiera.

Estas situaciones se pueden utilizar tanto como elementos para la reflexión personal o colectiva.

Caso 1: En la mitad del semestre académico, uno/a/e de sus estudiantes le solicita una reunión para hablar de una situación de carácter personal. En ese contexto, el/la/le estudiante le explica que, de ahora en más, ha decidido comenzar a utilizar su nombre social que responde adecuadamente a su identidad de género. Sin embargo, en el registro institucional, este/a estudiante aún aparece con su nombre registral.

- Dentro de mi rango de posibilidades, ¿de qué manera puedo responder adecuadamente a esta situación? ¿Cómo y a través de qué acciones concretas puedo respetar la identidad del estudiante a pesar de las dificultades en los sistemas de registro institucional?
- ¿Tengo conocimiento de la existencia de un protocolo de cambio de nombre social en la Universidad de O'Higgins? ¿Tengo claridad acerca de cómo funciona?

Sugerencias y recomendaciones:

- Frente a este requerimiento, se sugiere informar a la persona de la existencia del protocolo de cambio de nombre social en la Universidad, y su objetivo.
- Posterior a ello, se recomienda otorgar a la persona el correo electrónico de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades (oficina.equidad.genero@uoh.cl), para que tome contacto y obtenga mayor información o concrete su solicitud. En caso que la persona lo requiera, usted pueda realizar una derivación asistida a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, a través de un breve correo electrónico, informando el requerimiento del estudiante y sus datos de contacto.
- Si usted no conoce el protocolo de cambio nombre social en la Universidad de O´ Higgins, le invitamos a conocerlo en el siguiente enlace: <https://www.uoh.cl/#cambios-de-nombre-social>

Caso 2: Durante las primeras semanas de clase, usted se da cuenta que, en general, la participación de los varones del curso es mucho más alta que la de las mujeres. En su asignatura, solo hay 8 mujeres, lo que, dentro de la representación total, es un número bastante bajo. Usted asume que las estudiantes simplemente son más tímidas que sus compañeros y que quizás, la situación de expresarse ante todo el curso es algo que les genera incomodidad. Ante esto, usted diseña una actividad en grupo, con la idea de poder generar un espacio de trabajo entre pares que permita y promueva la participación horizontal. Al monitorear los grupos en aula, sin embargo, se da cuenta que las estudiantes siguen sin intervenir en los grupos y la mayoría ha asumido el rol de ser quien toma nota de la discusión y registra las ideas de los compañeros en el papelógrafo.

- ¿Qué tipo de dinámica se está produciendo en mi curso? ¿A qué elementos podría responder esta conducta sistemática en el contexto formativo?
- ¿Qué acciones podría desarrollar para permitir que las estudiantes se involucren con mi clase? ¿De qué manera puedo trabajar con el curso completo para promover la participación equitativa?

Sugerencias y recomendaciones:

- En el aula se reproducen estereotipos que enfatizan las diferencias entre los géneros, asignando roles diferenciados y produciendo distintas formas de discriminación hacia las mujeres y/o cuerpos feminizados. Por lo cual, la dinámica observada en el curso se podría asociar al establecimiento de relaciones asimétricas entre los/as/les estudiantes, dando mayor valoración a la opinión y rol de los hombres, en desmedro de las mujeres. Además, se observa que en el grupo a las mujeres se le asignan roles feminizados y no son incorporadas a la discusión en forma activa.
- En este contexto, se sugiere el uso de metodologías:
 - Que no segreguen a las mujeres u hombres al ejercicio de roles específicos por cuestiones de género.
 - Que promuevan interacciones igualitarias entre estudiantes, aunque un grupo sea minoría (Por ejemplo en este caso, conformar grupos mixtos con equilibrio de género).
 - Que reconozcan las opiniones diversas, y se otorgue retroalimentación positiva a aquellas personas que promueven la participación de todo el grupo.
- Por otra parte, será necesario promover discusiones o análisis crítico de las desigualdades de género que predominan en el ámbito de estudio, integrando las distintas voces del curso.

Caso 3: En el marco de la asignación de un proyecto de investigación, y con el objeto de celebrar, ha decidido realizar una cena simple con el equipo participante del proyecto en el que, además de algunos académicos y académicas, también participan estudiantes. El encuentro se realiza en un restaurante fuera del horario laboral y todo el equipo accede a participar. En el marco del encuentro, usted

nota que una de las ayudantes del equipo se muestra incómoda. Al preguntarle sobre la situación, la estudiante le comenta que otro de los ayudantes ha comenzado a tratarla de manera muy informal haciéndole preguntas de carácter personal y que ha hecho comentarios de burla cuando ella ha comentado que su pareja es una mujer.

- ¿De qué manera puede usted prevenir este tipo de situaciones sin dejar de promover un relacionamiento sano y la creación de vínculos entre las personas que forman parte de su equipo de investigación?
- ¿Cómo intervendría para hacerse cargo de la situación en curso?
- Si no sabe cómo reaccionar, ¿sabe a quién recurrir?

Sugerencias y recomendaciones:

- Es relevante que en la conformación de un grupo de trabajo, en el cual hay personas en distintas posiciones de jerarquía, se realicen acuerdos explícitos acerca del respeto y el buen trato en la convivencia.
- También será fundamental que todas las personas que conforman el equipo desde el inicio tengan conocimiento de las políticas de la Universidad, vinculadas a la prevención y abordaje de la discriminación arbitraria y el acoso sexual.
- Por otra parte, se sugiere que se respete el encuadre de trabajo establecido por la Institución, en cuanto a los horarios y a los lugares de encuentro.
- En la situación que expone este caso, se sugiere finalizar rápidamente el encuentro, y esperar a que todas las personas se retiren del lugar, especialmente los/as/es estudiantes. Posteriormente, usted puede convocar a la estudiante a una reunión en conjunto con la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, para otorgarle orientación e información, así como conocer si existen otras situaciones que se configuran como discriminación en la interacción con el ayudante.

Caso 4: Un estudiante se comunica con usted vía correo, pidiéndole una reunión para hablar de una situación que, en palabras del estudiante, “no sabe con quién más conversar”. En este contexto, usted acepta reunirse con él en su oficina y aun cuando usted le indica que va a dejar la puerta abierta, el estudiante le solicita que por favor la cierre ya que la situación que debe comentarle es privada y de carácter delicado.

Al preguntarle al estudiante cuál es la situación, este rompe en llanto y le comenta que en su casa está sufriendo una situación de violencia intrafamiliar que le impide participar bien de las clases y concen-

trarse en las tareas del curso. Le indica, asimismo, que se encuentra muy angustiado con la situación porque, si bien no quiere reprobado la asignatura, la situación en su casa le está superando y por lo mismo, no sabe qué hacer y se siente atrapado. Usted sabe que la Universidad no es competente para intervenir en estos asuntos, ya que no puede gestionar denuncias que involucren a personas externas por hechos ocurridos fuera del contexto universitario, sin embargo, conoce que es posible entregar orientación y acompañamiento en estos procesos.

- En este tipo de situaciones es importante conocer las orientaciones que se entregan para poder abordar la situación. ¿Conoce las recomendaciones?
- ¿De qué manera orientaría al estudiante para atender su situación personal? ¿Qué sugerencias le daría sobre cómo proceder?
- Si no sabe cómo reaccionar, ¿sabe a quién recurrir?

Sugerencias y recomendaciones:

- Se sugiere que la entrevista se realice en conjunto a otro/a profesional, que pueda apoyarlo/a en la contención, escucha activa y orientación al estudiante, principalmente porque aborda temas personales.
- Infórmele al estudiante acerca de la posibilidad de recibir orientación e información de aspectos jurídicos y psicosociales de la violencia intrafamiliar en la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, y apóyelo a través de una derivación asistida al correo oficina.equidad.genero@uoh.cl.
- Si observa que durante la entrevista, el estudiante está muy afectado y no logra tomar decisiones en forma autónoma, o cuidarse a sí mismo, contacte inmediatamente a la Dirección de Asuntos Estudiantiles o a la Dirección de Equidad de Género y Diversidades.

Recomendamos navegar la página web <https://uoh.cl/#direccion-de-equidad-y-genero>. En esta página encontrará una serie de materiales que pueden ser útiles para conocer cómo y dónde recurrir para acceder a apoyo en casos como los mencionados con anterioridad.

Referencias

- Lizama-Lefno, A., & Quiñones, A. H. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile Sexual Harassment in the University Context: Projective Diagnostic Study of Gender Situation. *Pensamiento Educativo*, 56(1).
- Universidad de O´Higgins. (2020). Protocolo de actuación frente a denuncias sobre vulneración de derechos como acosos o discriminación arbitraria.



*Dirección de Equidad
de Género y Diversidades*

**Orientaciones para la prevención y
abordaje de violencias y discriminaciones
por cuestiones de género**

*Dirigido a personas que ejercen un
rol docente.*