

ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO:

Lineamientos para la prevención e intervención

¿QUÉ ES LA DDG?

La Dirección de Diversidad y Género de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile (DDG) fue creada en octubre de 2018 y depende del Decano de la FCFM

Objetivos

Asegurar la representación de diversidades (sexo/género, raza/etnia) en todos los estamentos y áreas de la FCFM, atendiendo a la representación a nivel nacional.

Generar y difundir conocimiento sobre políticas, prácticas equitativas e inclusivas y educación intercultural transdisciplinaria en STEM.

Fortalecer la formación integral, intercultural y transdisciplinaria de estudiantes de la FCFM, sensibilizada respecto del valor de la diversidad, la igualdad de género y la incorporación de la cultura y cosmovisión indígena.

Promover una cultura inclusiva en la FCFM, sensibilizada respecto del valor de la diversidad, la igualdad de género y la incorporación de la cultura y cosmovisión indígena.

¿QUIÉNES SOMOS?



Subdirectora
**Darinka
Radovic**
(ella)



Asistente de
coordinación y
administración
Giselle Budini
(ella)



Coordinadora de
proyectos
**Valentina
Medel**
(ella)



Directora
**María Elena
Lienqueo**
(ella)



Asistente de
transversalización e
institucionalización
Daryl Abarca
(elle- ella- él)



Coordinador de
SPI
**Camilo
Espinosa**
(él)



Encargada de
comunicaciones
Bárbara Silva
(ella)

Temario.

- **Conceptos relacionados con género y diversidad.**
- **Violencia de género.**
- **Lineamientos institucionales para abordar asuntos de género.**

1

CONCEPTOS GENERALES DE GÉNERO Y DIVERSIDADES

¿QUÉ ENTENDEMOS POR GÉNERO?

“Género” se refiere a lo que significa **ser varón o mujer en una sociedad y un momento histórico determinado**. El género establece expectativas sobre cómo deberían actuar las personas de uno y otro sexo en diversas situaciones.

¿Significa lo mismo ser mujer hoy que a principios de 1900?

¿Significa lo mismo ser mujer en el ámbito rural y urbano en Chile?

¿QUÉ ENTENDEMOS POR GÉNERO?

Género cambia en distintas culturas.



Competitividad en sociedades matriarcales y patriarcales: Andersen et al., 2013; Gneezy et al., 2009



Género cambia en momentos históricos.



¿QUÉ ENTENDEMOS POR GÉNERO?

Sistema sexo/género:

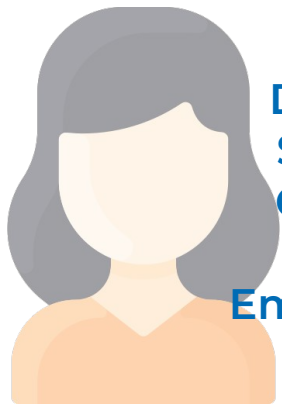
Sistema de relaciones sociales que transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana y en el que se encuentran las resultantes necesidades sexuales históricamente específicas (Rubin, 1975).

Formas de relación que **dicotomizan**
(binariedad) y
asignan **poder** (jerárquico)

ROLES Y ESTEREOTIPOS

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Expectativas sobre atributos y características de acuerdo al sexo



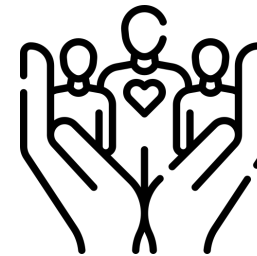
Delicada
Sensible
Coqueta
Dulce
Emocional

Luchador
Independiente
Fuerte
Objetivo
Lógico



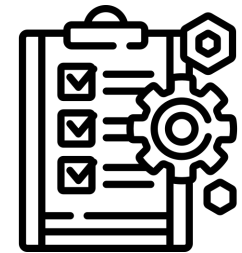
ROLES DE GÉNERO

Expectativas sobre roles y tareas de género relacionadas con la división sexual del trabajo



Trabajo
reproductivo

vs



Trabajo
productivo

¿QUÉ ENTENDEMOS POR GÉNERO?

Principales inequidades y brechas de género:

- Brechas salariales → Discriminación y segregación ocupacional
- Brechas en participación política
- Carga desigual del trabajo doméstico y de cuidado
- Discriminación y estereotipos de género.
- Violencia de género.

¿EN QUÉ ASPECTOS LAS DIFERENCIAS BIOLÓGICAS PASAN A SER DESIGUALDADES?

7 febrero, 2023

En 100 años más la brecha salarial de género en Chile llegaría a cero



Por : Marco

8 de Marzo: mujeres ganan 18,9% menos que los hombres, brecha que se mantiene e incluso aumenta con la edad

De acuerdo a las cifras dadas a conocer por el INE, la mayoría de las mujeres ni siquiera llega al salario promedio en

Cristina Pérez 30 ENE 2023 01:31 PM Tiempo de lectura: 7 minutos

¿Cuán sexista es la educación superior en Chile? Estudio revela altos niveles de discriminación docente

Presupuesto 2024 en materia de género: foco en atención a mujeres víctimas de violencia



Antonia Orellana Guarello
Ministra de la Mujer y Equidad de Género

27 julio, 2022

Otra vida posible: La demanda de la isapre Colmena y el sistema que profundiza la precarización de las mujeres



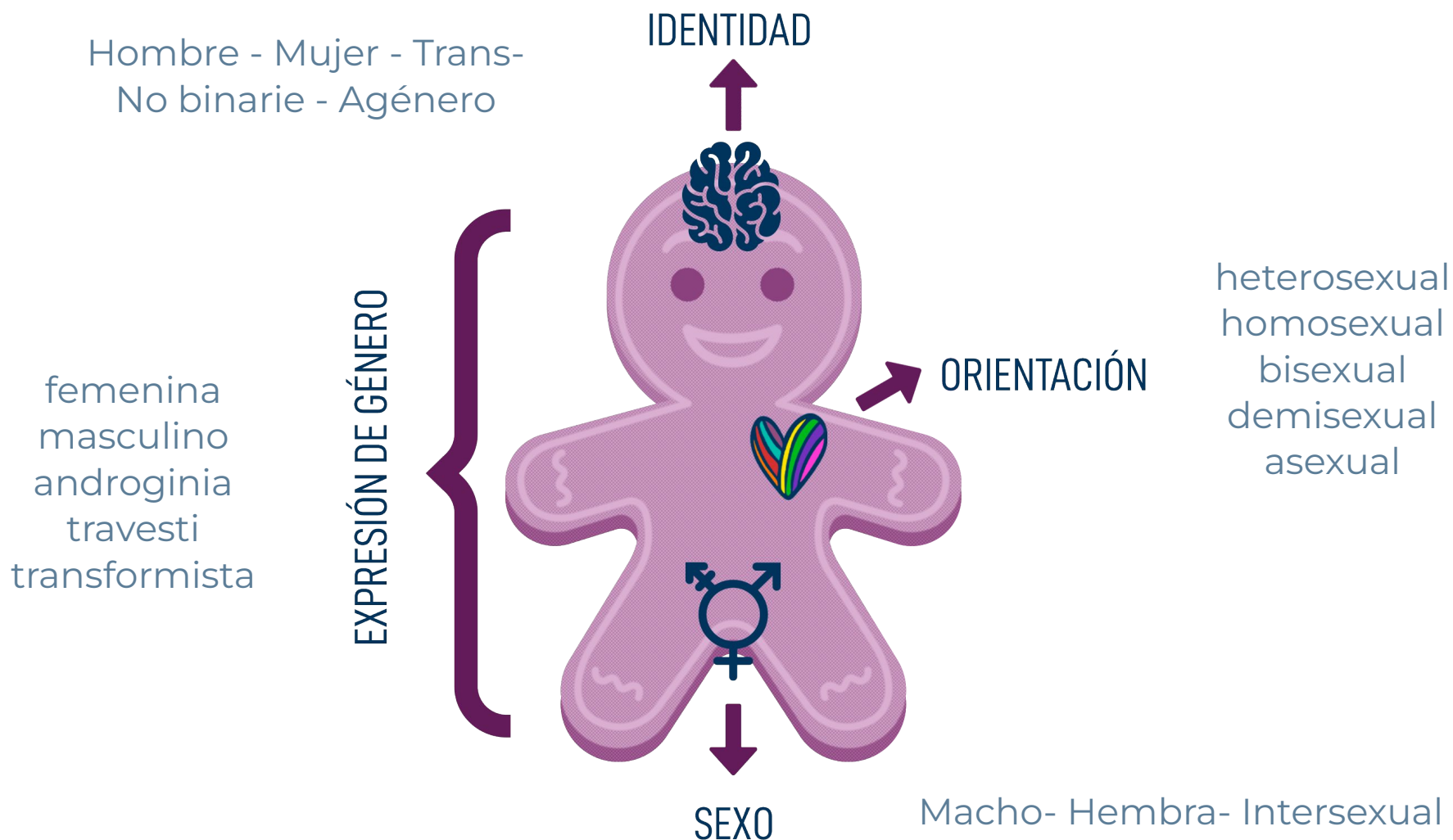
Por : Bárbara Lagos
vocera de la Coordinadora Feminista 8M

VER MÁS ➤

FEMINICIDIOS EN CHILE >

Chile sufre 154 víctimas de feminicidio entre 2020 y 2022, según la Fiscalía

DIVERSIDADES SEXUALES Y DE GÉNERO



La expresión de género es histórica y cultural...



¿Por qué las personas LGBTIQA+ se encuentran en desventaja en la sociedad?

HETERONORMA

“Se refiere al sesgo cultural **a favor de las relaciones heterosexuales**, conforme al cual dichas relaciones son consideradas **“normales, naturales e ideales”** y son preferidas sobre relaciones del mismo sexo o del mismo género” (UNESCO, 2012)

CISNORMA

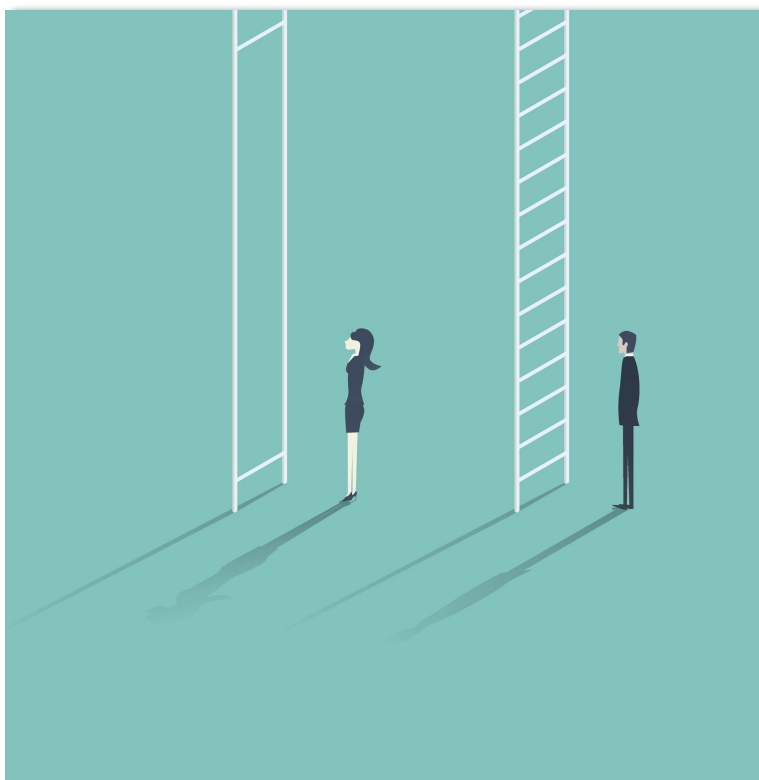
“Ha sido usado para describir la **expectativa de que todas las personas son o cisgénero**, es decir, que aquellas personas a las que se les asignó masculino al nacer siempre crecen para ser hombre y aquellas a las que se les asignó femenino al nacer siempre crecen para ser mujeres” (Bauer et al., 2009)

CÓMO SE EXPRESA EN ÁREAS STEM

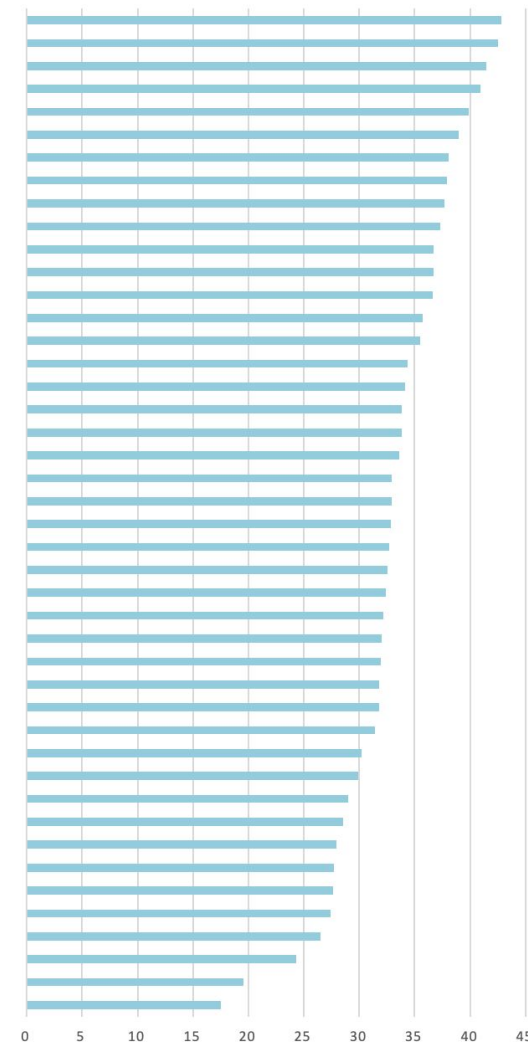
Segregación Horizontal



Segregación Vertical



Porcentaje de graduadas en áreas STEM (OCDE, 2021)



DIFERENCIAS CULTURALES

¿Cuál de estas parejas de países creen que tiene mayor y menor representación de mujeres en STEM

1



Honduras



El Salvador

2



Finlandia



Suiza

3



Arabia
Saudita



Iran

DIFERENCIAS CULTURALES

¿Cuál de estas parejas de países creen que tiene mayor y menor **representación de mujeres en STEM**?



Arabia Saudita



Iran

60%



Honduras



El Salvador

30%



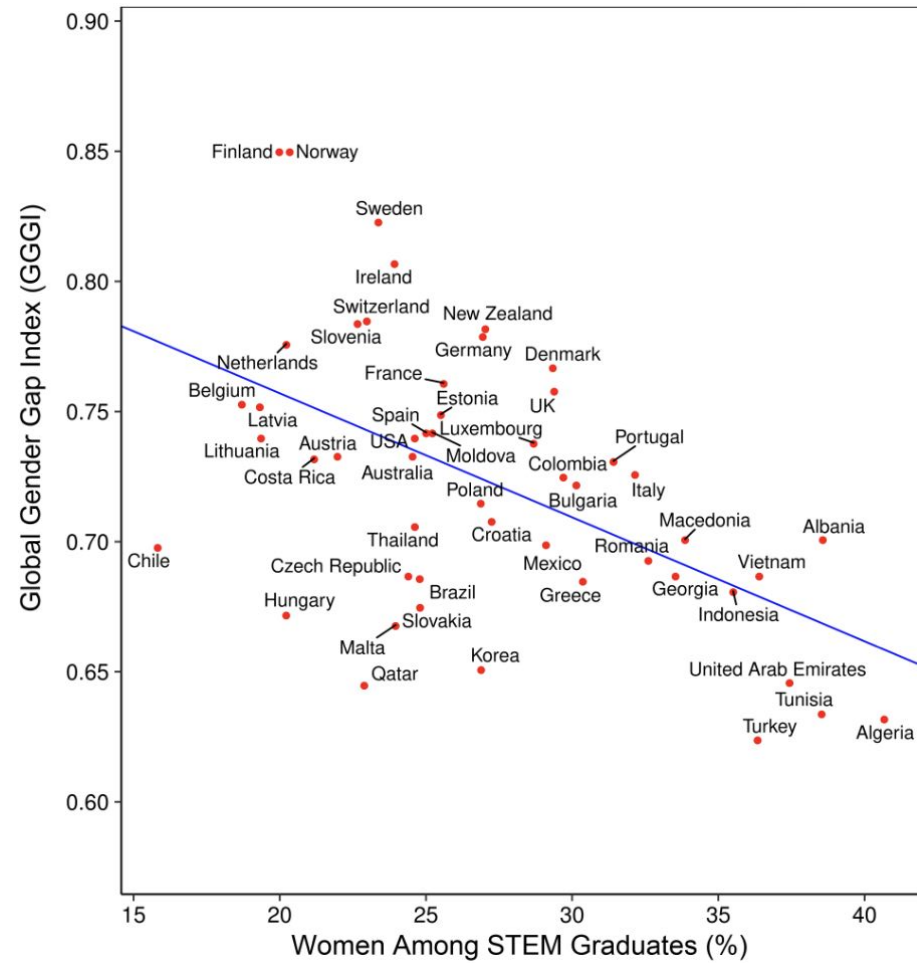
Finlandia



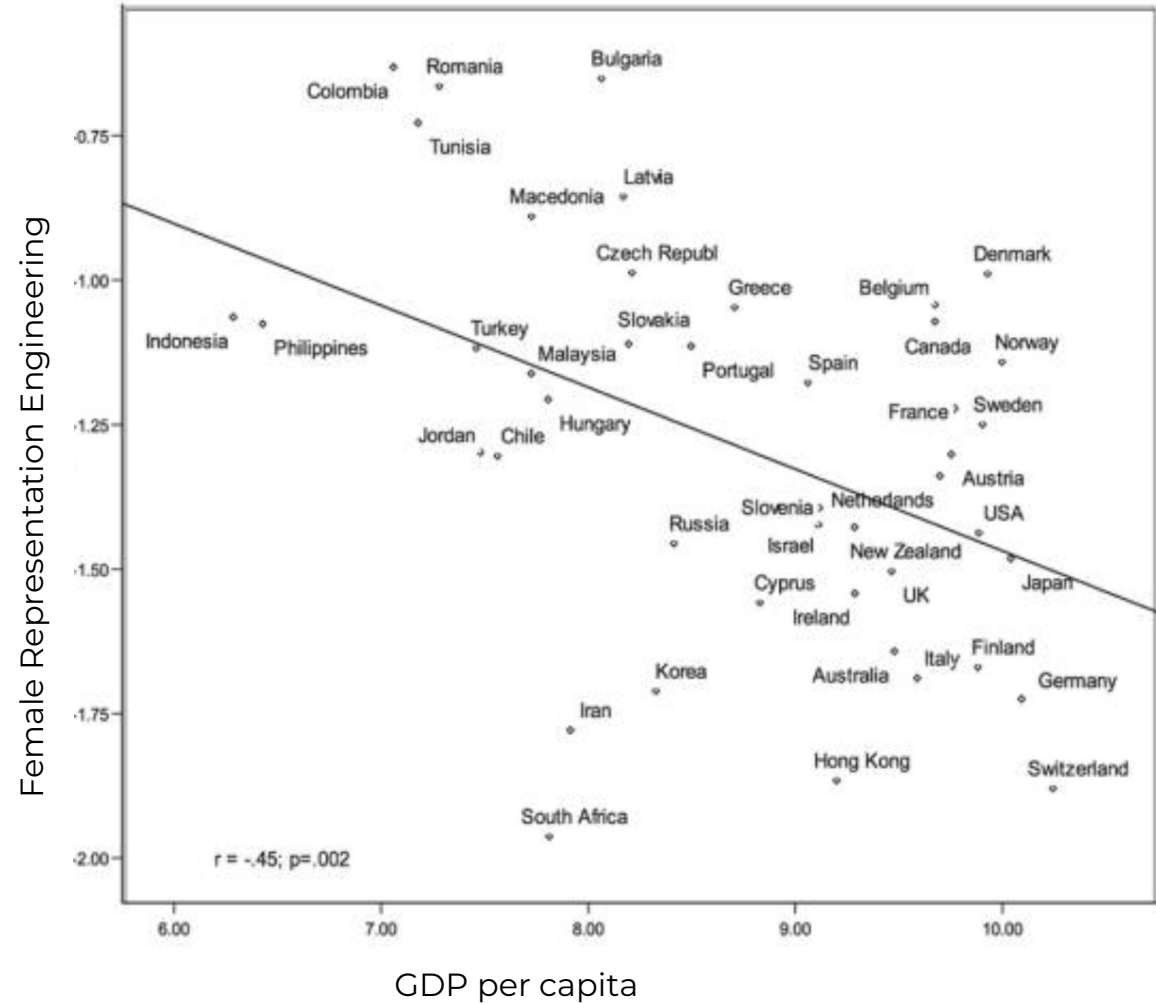
Suiza

20%

DIFERENCIAS CULTURALES



Stoet & Geary, 2018



Charles & Bradley, 2009

DIFERENCIAS CULTURALES

Países en desarrollo

Desarrollo Económico

- Relación negativa
- Disminución de límites para las opciones de las mujeres con mayor desarrollo económico

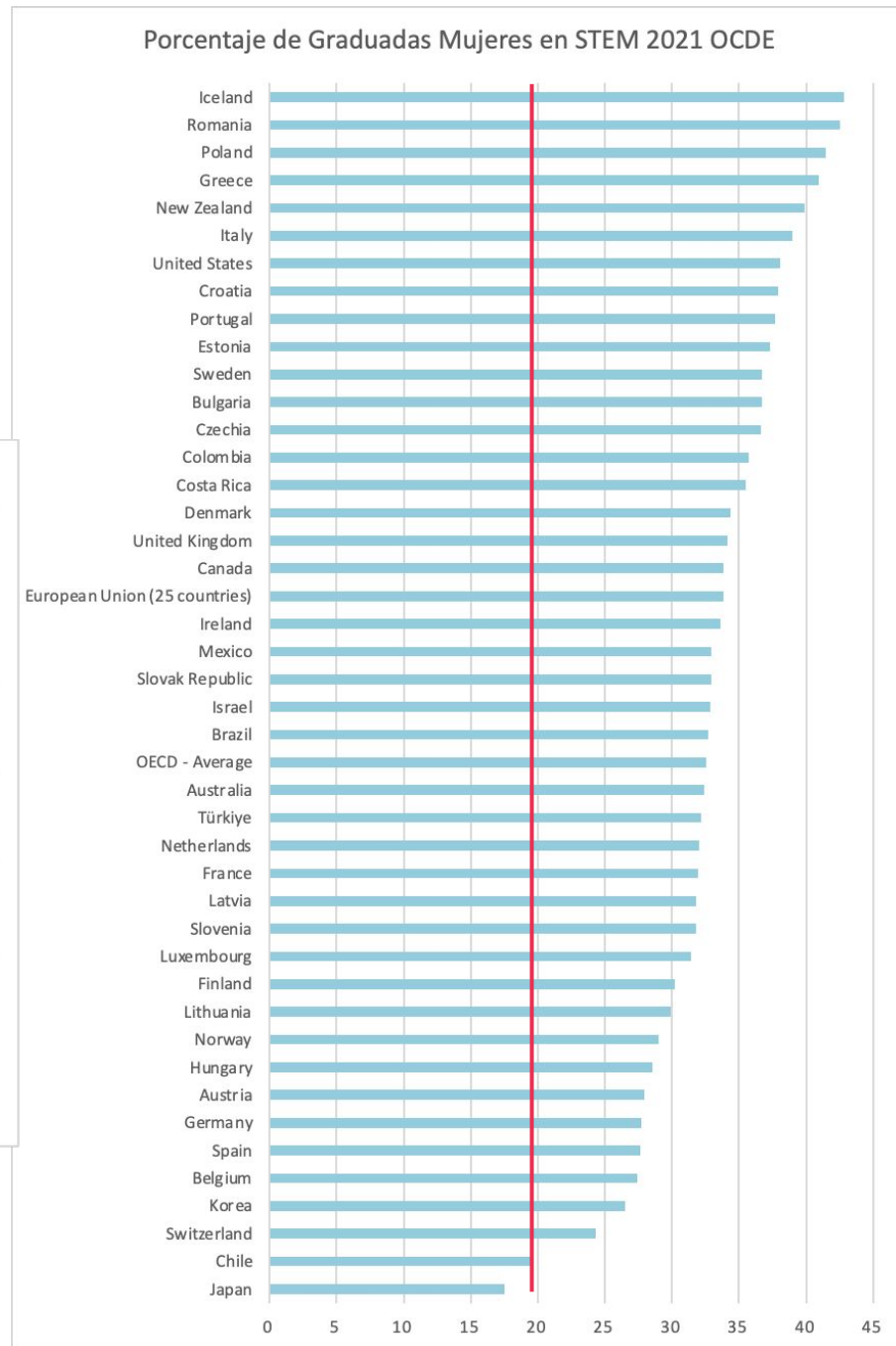
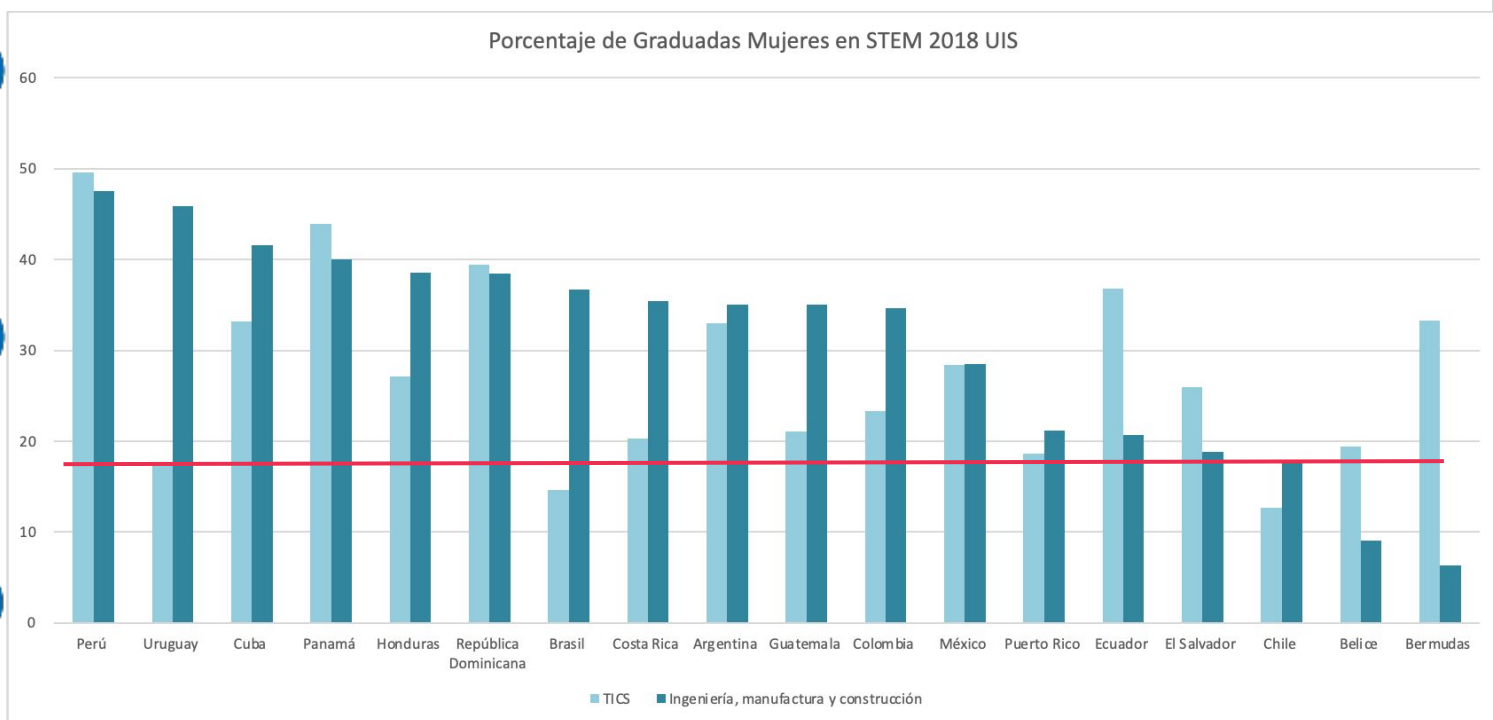
Países industriales avanzados

Afinidad matemática

- Relación positiva (interés)
- Alta especialización de la carrera (opcional)
 - Ideologías esencialistas de género
 - Fuerte énfasis en expresión de la individualidad
- Fomenta que se enactúen identidades construidas como típicamente femeninas y masculinas dependiendo del sexo biológico

Charles & Bradley, 2009

CHILE EN LA COMPARACIÓN INTERNACIONAL



¿CÓMO ESTÁN CONFIGURADOS NUESTROS EQUIPOS?

¿QUÉ MEDIDAS PODEMOS IMPULSAR PARA AVANZAR HACIA
UNA MAYOR DIVERSIDAD LOS EQUIPOS DE TRABAJO?

¿ES NECESARIO / DESEABLE / BUENO LLEGAR A LA PARIDAD?

REPRESENTACIÓN EN EL CMM

CMM
Centro de
Modelamiento
Matemático

	Mujer	Hombre	total	Representación mujeres
Comité CMM				
Investigador PI	4	8	12	33%
Investigador Asociado	2	39	41	5%
Otros inv +22 horas	4	17	21	19%
Otros inv 8 horas	3	12	15	20%
Admin	2		2	100%
Profesional	7	10	17	41%
Aux	2	1	3	67%
TOTAL	18	40	58	31%

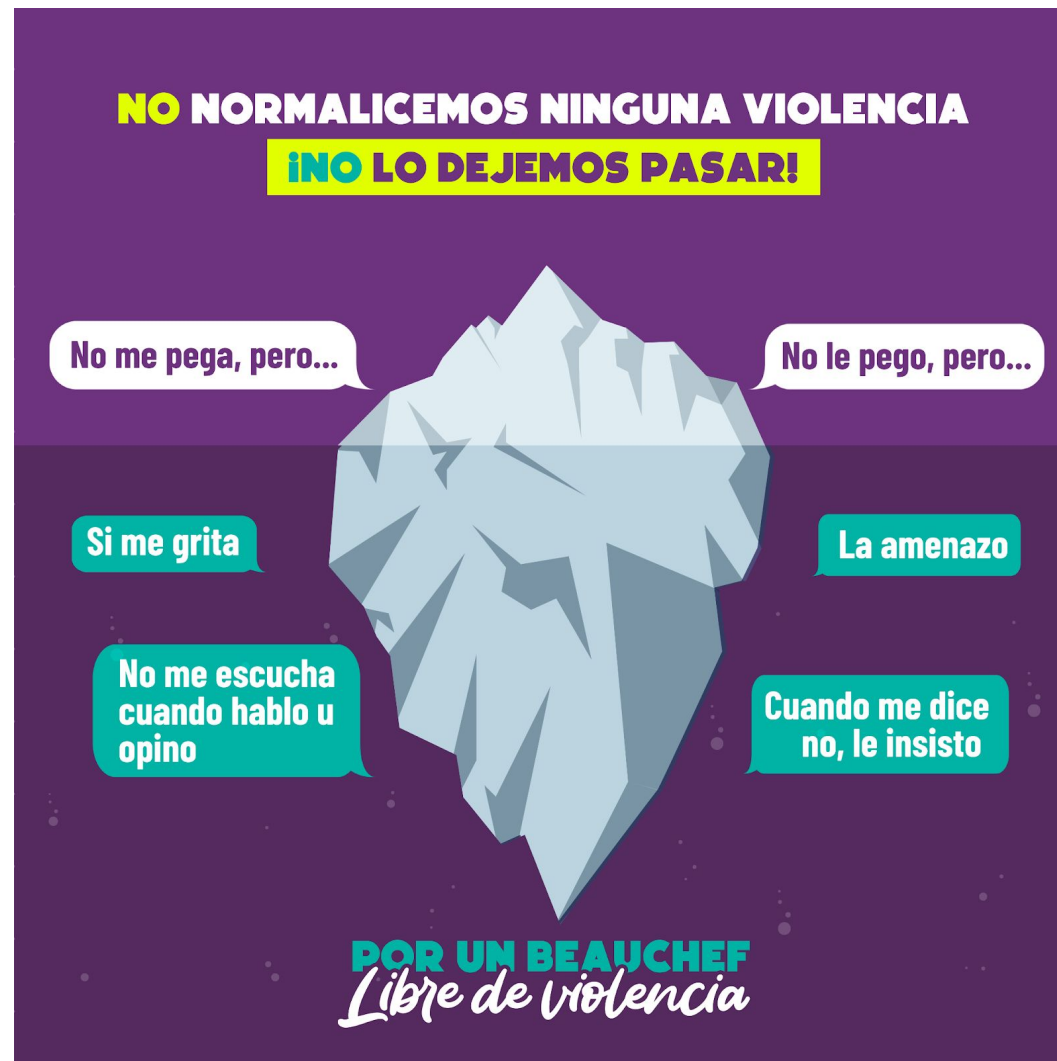
The background is a solid green color with a pattern of small, white and light green dots and speckles of varying sizes scattered across the entire surface.

2

VIOLENCIA DE GÉNERO

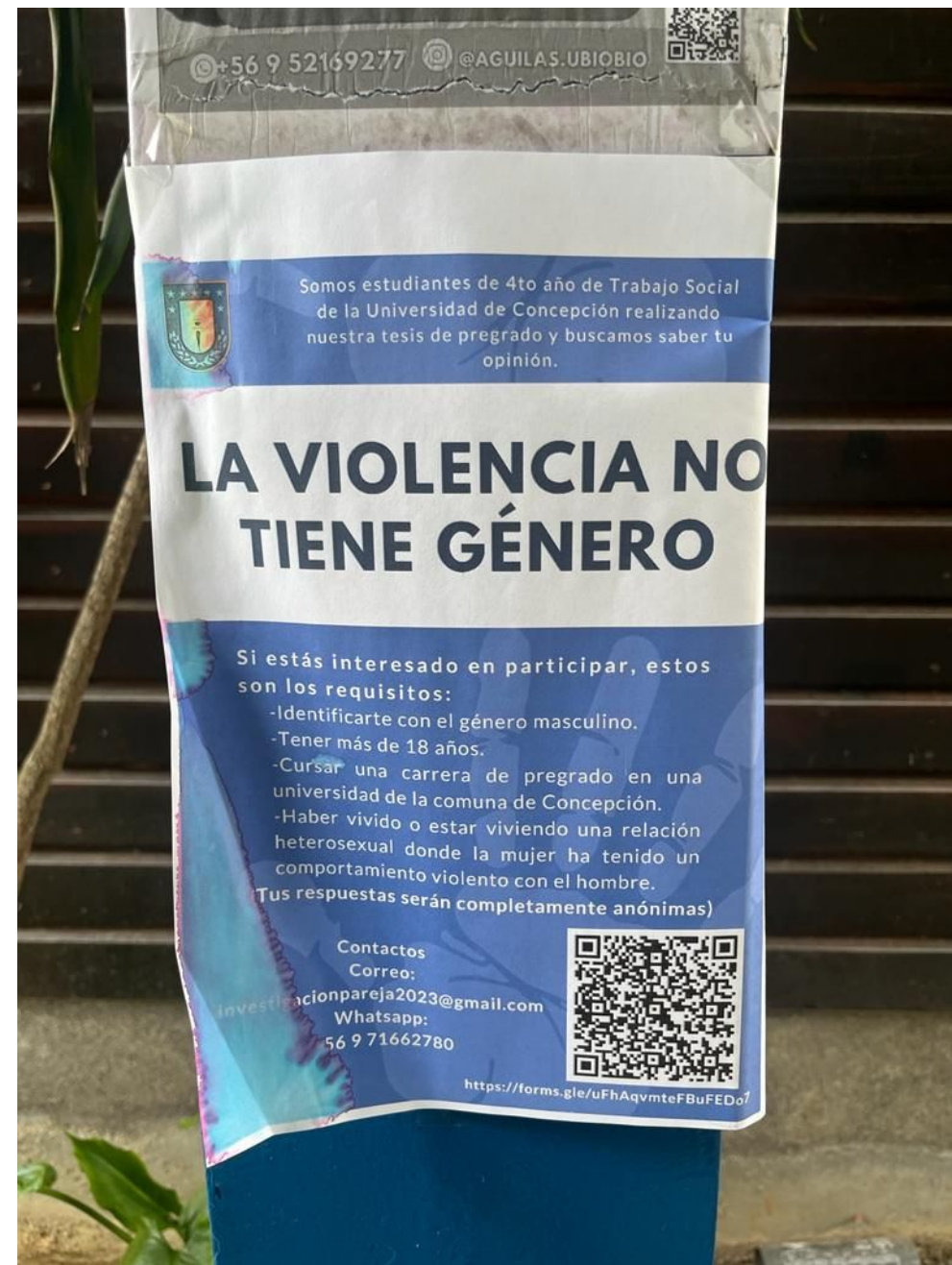
VIOLENCIA DE GÉNERO

Cualquier **acción o conducta basada en el sexo o género de la persona afectada que le causa daño o sufrimiento** físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado (Política UChile).



VIOLENCIA DE GÉNERO

¿Qué piensan de esto?



Ariel no quiere revelar abiertamente su orientación sexual entre sus colegas, por lo que ellos asumen que es heterosexual. Un día, Ignacia lo escuchó hablando por teléfono con su pareja y se entera de que él es gay, por lo que va a comentarle al resto de la oficina. Después de este episodio, Ariel siente que ha sido aislado de las actividades que habitualmente llevaba a cabo con sus colegas después del trabajo, como ir a los after office. En las últimas semanas sus compañeras de trabajo hacen bromas homofóbicas y realizan descalificaciones hacia parejas diversas, por lo que está pensando en renunciar.

Ariel le pregunta **¿Qué hago?!**

Caso 1



Ariel no quiere revelar abiertamente su orientación sexual entre sus colegas, por lo que ellos asumen que es heterosexual. Un día, Ignacia lo escuchó hablando por teléfono con su pareja y se enteró de que él es gay, por lo que va a comentarle al resto de la oficina. Después de este episodio, Ariel siente que ha sido aislado de las actividades que habitualmente llevaba a cabo con sus colegas después del trabajo, como ir a los after office. En las últimas semanas sus compañeras de trabajo hacen bromas homofóbicas y realizan descalificaciones hacia parejas diversas, por lo que está pensando en renunciar.

Ariel le pregunta **¿Qué hago?!**

A

Que presente el caso a jefatura y hable el tema abiertamente con sus compañeros/as

B

Que evite a sus compañeros/as y trate de no sentirse aludido

C

Que contacte a la DDG o a la DIGEN

D

Que renuncie, puesto que es mejor encontrar un lugar donde se sienta más cómodo

DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

1

Distinción,
exclusión o
restricción

2

Carece de
justificación
razonable

3

Privación o
amenaza en
el ejercicio
de derechos

cualquier distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales de las personas.

Una compañera de trabajo te cuenta que un colega comenzó a enviarle mensajes privados subidos de tono y enviarle fotos con contenido sexual mediante Whatsapp. Ella le pidió que parara porque la hacía sentir incómoda. Frente a esto, él le dice que sólo quería ser amistoso y que es súper exagerada. Poco tiempo después y a pesar de decirle que se detuviera, él sigue enviando mensajes haciendo invitaciones para encontrarse fuera del trabajo.

Su colega le pregunta **¿Qué hago?!**

Caso 2



Una compañera de trabajo te cuenta que un colega comenzó a enviarle mensajes privados subidos de tono y enviarle fotos con contenido sexual mediante Whatsapp. Ella le pidió que parara porque la hacía sentir incómoda. Frente a esto, él le dice que sólo quería ser amistoso y que es súper exagerada. Poco tiempo después y a pesar de decirle que se detuviera, él sigue enviando mensajes haciendo invitaciones para encontrarse fuera del trabajo. Su colega le pregunta **¿Qué hago?!**

A

Que evite el contacto con esa persona y que se abstenga de actividades donde participe él

B

Que le baje el perfil a la situación porque no es como que la estén acosando

C

Que no denuncie, que se debería sentir halagada, y además no habría acoso porque tiene igual jerarquía

D

Que se dirija a Recursos Humanos para buscar medidas administrativas de protección

ACOSO SEXUAL

1

Conducta de
naturaleza sexual
o basado en el
sexo

2

Falta de
consentimiento

3

Conductas que
amenazan
directa e
indirectamente

cualquier acción de connotación sexual, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que produce consecuencias negativas psicológicas, emocionales y/o físicas.

Después de un largo proceso legal, tu compañero de trabajo obtiene la tuición de sus dos hijos de 8 y 5 años y está en un proceso de adaptación familiar.

Al solicitar hacer uso del sistema de flexibilidad de entrada y salida y de días administrativos para coordinar pediatra, eventos escolares e ir a buscarlos al colegio, su jefatura le ha negado en reiteradas ocasiones los permisos administrativos por “razones de buen servicio” y constantemente ha puesto reuniones muy cerca del horario de salida o entrada, lo que ha dificultado su coordinación familiar. Además ha hecho comentarios en reuniones de equipo sobre el bajo rendimiento de tu compañero, y él te comentó que le solicitó firmar un convenio de desempeño que aumenta su carga laboral. Cuando quiere conversar con su jefatura sobre la situación, este le responde que lo haga por correo electrónico de manera muy seca. Colegas han escuchado a la jefatura referirse a la situación de tu colega diciendo “mejor hubiera contratado a una mujer”. Dada las nuevas condiciones, su colega está pensando en renunciar, y le pregunta a usted:

¿Qué hago?

Caso 3



Después de un largo proceso legal, tu compañero de trabajo obtiene la tuición de sus dos hijos de 8 y 5 años y está en un proceso de adaptación familiar.

Al solicitar hacer uso del sistema de flexibilidad de entrada y salida y de días administrativos para coordinar pediatra, eventos escolares e ir a buscarlos al colegio, su jefatura le ha negado en reiteradas ocasiones los permisos administrativos por “razones de buen servicio” y constantemente ha puesto reuniones muy cerca del horario de salida o entrada, lo que ha dificultado su coordinación familiar. Además ha hecho comentarios en reuniones de equipo sobre el bajo rendimiento de tu compañero, y él te comentó que le solicitó firmar un convenio de desempeño que aumenta su carga laboral. Cuando quiere conversar con su jefatura sobre la situación, este le responde que lo haga por correo electrónico de manera muy seca. Colegas han escuchado a la jefatura referirse a la situación de tu colega diciendo “mejor hubiera contratado a una mujer”. Dada las nuevas condiciones, su colega está pensando en renunciar, y le pregunta a usted: **¿Qué hago?**

A

Poner una denuncia por acoso laboral

B

Contactar a la jefatura por correo, como se le solicitó

C

Estar atento a otras oportunidades laborales y no hacerse problemas

D

Cuestionar a la jefatura directamente

ACOSO LABORAL

1

Conducta
agresión u
hostigamiento
(por razones de
género)

2

Reiterado

3

Produce
menoscabo

Conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud)
que constituya agresión u hostigamiento **REITERADO**.

Produce menoscabo, maltrato, humillación o bien
amenaza la situación laboral.

OTRAS EXPRESIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO



3

LINEAMIENTOS Y MECANISMOS INSTITUCIONALES

LINEAMIENTOS Y MECANISMOS INSTITUCIONALES

- Políticas para prevenir y actuar ante situaciones de violencia y acoso sexual y de género
- Políticas para fomentar la Corresponsabilidad Social en el Cuidado
- Políticas para el respeto de la Identidad de Género
- Lineamientos para el uso de Lenguaje Inclusivo y/o Neutro
- Lineamientos para la selección de personas sin sesgos

POLÍTICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL

Lineamientos generales de la Política de la Universidad de Chile:

- **Medidas de protección** de los derechos humanos de las mujeres cuando están en una situación de vulnerabilidad.
- **Medidas correctivas** frente a situaciones institucionales y/o culturales que impidan el goce y ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad.
- **Medidas de neutralidad** de género en aquellas situaciones de igualdad real entre hombres y mujeres.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A DENUNCIAS

¿Qué se puede denunciar en el Protocolo de la FCFM?

Violencia de género

Acoso sexual

Acoso laboral

Discriminación arbitraria

¿Dónde y cómo se denuncia?

Funcionario/a o
Académico/a

DDG / DIGEN

Jefatura

*Unidad de bienestar del
Personal*

- Identificación de la o las personas afectadas
- Identificación de la o las personas denunciadas
- Un relato general de los hechos

ETAPAS DEL PROCESO

Durante el procedimiento las personas involucradas tienen derechos, tanto quienes denuncian y denunciadas

1

2

3

4

5

6

Prevención

Denuncia
protección

Procesos
investigativos con
principios del
debido proceso.

Información
y atención.

Sanción

Reparación

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

“Son aquellas **medidas de carácter administrativo** que tienen por objeto **proteger a integrantes de la comunidad universitaria o personas vinculadas a las actividades de la Universidad** que, a causa de encontrarse involucrados/as en hechos, denuncias o procedimientos que se enmarquen en el presente Protocolo, puedan ver su integridad física o psicológica en riesgo o puedan tener consecuencias negativas en su desempeño laboral, académico o contractual.”

Separación de espacios
físicos

Redistribución del tiempo
de jornada

Redistribución de tareas en el
marco de las labores que
correspondan a las
contempladas para su cargo,
función, convenio o vínculo con
la Universidad.

POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD



Objetivo

- Propender a la superación barreras que impiden igualdad de condiciones
- Garantizar participación equitativa
- Desarrollar medidas o acciones de conciliación
- Desarrollar un marco normativo

Líneas de Acción

- Acceso a cuidado inicial
- Reglamento para estudiantes
- Consideración en criterios que calificación y jerarquización
- Levantar datos y estadísticas relacionadas
- Extender reglamentación a personas bajo cuidado no hija/os

POLÍTICA PARA RESPETO DE LA IDENTIDAD DE GÉNERO



Este instructivo permite que cualquier persona de la comunidad realicen un trámite para utilizar su **nombre social** en todos los registros, documentos y comunicaciones verbales y escritas de la Universidad de Chile para efectos internos, en ámbitos curriculares y extracurriculares.

¿DÓNDE SOLICITARLO?

En la FCFM, en la DDG

¿QUÉ DOCUMENTOS NECESITO?

- Fotocopia carnet
- Declaración jurada

LINEAMIENTOS PARA LENGUAJE INCLUSIVO Y/O NEUTRO



- Desdoblamiento
- Estrategias tipográficas
- Omitir determinante
- Sustantivos colectivos y estructuras genéricas
- Persona
- Pronombres relativos (Quien – quienes)
- Impersonal, pasivo
- Infinitivo y gerundio

<https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN: MEDIDAS AFIRMATIVAS

Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos.



CONTACTOS DE LA DIRECCIÓN DE DIVERSIDAD Y GÉNERO



**ddg.ingenieria.uchile.
cl**



@ddg.fcfm



ddg@fcfm.uchile.cl



22 978 0857



**7mo piso torre Justicia Espada
Acuña Mena**

