

PETITORIO ESTUDIANTIL

Junio, 2018

Frente a la coyuntura nacional, en la cual se han levantado múltiples movilizaciones que se enmarcan en el movimiento feminista y que tienen por objeto visibilizar la violencia estructural e histórica hacia la mujer y otros grupos fuera de la heteronorma, surge la necesidad como comunidad universitaria de hacer frente a esta problemática y plantear medidas que constituyan avances en la erradicación de prácticas machistas en nuestra universidad. Esta violencia responde a una lógica patriarcal y a la estructuración de una sociedad con una clara hegemonía de “lo masculino”, que se hace manifiesta hasta el día de hoy. Ejemplos de esto son la diferencia salarial entre hombres y mujeres, la disparidad de género en cargos de representatividad y la asignación de roles que perpetúan estas diferencias, como la asociación de un género en particular a ciertas carreras, como obstetricia y enfermería (feminización), o especialidades médicas, como cirugía (masculinización). Se presenta también en la precarización de empleos asociados a “lo femenino”, en la invisibilización del trabajo doméstico, la exclusión de disidencias sexuales que no responden a las lógicas de género previamente instauradas, la violación y el hostigamiento constante en contra de la mujer. Todo esto sumado a la restricción de derechos reproductivos y sexuales, las actitudes encubiertas y aceptadas socialmente que constituyen los micromachismos, y la latencia y funcionamiento general bajo la lógica machista, constituyen el corazón ideológico que sustenta nuestra comunidad patriarcal.

No es azaroso que se haya convocado a una paralización que tiene su génesis en la asamblea de mujeres de la Facultad de Salud, siendo hoy por hoy los servicios de salud, una de las instituciones donde se representa y reproduce de manera fiel la violencia, marginación y subordinación de género en contra de la mujer. Asimismo, han mermado de manera sistemática los derechos reproductivos y sexuales de éstas, inclusive manifestándose el género como un determinante social en salud. Esto nos insta, como comunidad universitaria, a reivindicar las demandas históricas de la mujer y apropiarnos de todos los espacios que nos fueron arrebatados injustificadamente. De esta manera, a través de este petitorio exigimos una educación con perspectiva de género, que permita reflexionar sobre la violencia de género y que contribuya al entendimiento de la problemática anteriormente planteada. Es por tanto, bajo el alero de una educación no sexista, la forma de hacer frente a las desigualdades replicadas en salud y contribuir a la promoción y resguardo de la salud de la mujer. Así, la institucionalización de nuestras demandas debe asegurar en nuestra Universidad, la protección de nuestros derechos y la erradicación de toda práctica que atente en contra y perpetúe la violencia particularmente contra la mujer.

1. Dirección de género local

Esta movilización feminista ha evidenciado que los mecanismos que existen actualmente en la facultad no han podido responder adecuadamente a las necesidades de educación no sexista para toda la comunidad y de protección integral a los y las estudiantes violentados. Es por esto que creemos necesaria la construcción conjunta de una institución desde donde se puedan coordinar los distintos procesos que apunten a erradicar la inequidad y violencia de género de nuestro entorno y de la sociedad.

La dirección de Género de la Facultad de Salud será un organismo compuesto por un equipo de profesionales formados en género y una comisión triestamental elegida democráticamente; ambas partes tendrán tareas propias pero será fundamental el trabajo en conjunto en las funciones a continuación propuestas.

Esta dirección brindará un espacio que permita continuar el trabajo iniciado hace tiempo por la comunidad y profundizado durante la movilización, desde donde se podrá hacer diagnóstico permanente y proponer medidas concretas para enfrentar estas problemáticas. Debe ser un lugar abierto donde puedan acudir todos y todas quienes se sientan convocados a formarse, reflexionar, discutir y trabajar en torno a temáticas de género. Debido a lo previamente expuesto, exigimos:

1.- Creación de una Dirección de Género en la Facultad de Salud, este organismo debe ser autónomo a nivel local y vinculado a la futura Vicerrectoría de Género.

2.- Sus funciones generales serán:

- Velar por el impartimiento de una educación no sexista.
- Realizar permanente diagnóstico de situaciones de inequidad y violencia de género en la Facultad.
- Concretar instancias de educación y formación en temáticas de género, entre ellas el curso transversal de Género y Salud para estudiantes, y las capacitaciones obligatorias a docentes.
- Llevar a cabo el acompañamiento integral del o la denunciante cuando se active el Protocolo de acoso, abuso y discriminación arbitraria.
- Hacer un seguimiento a la denuncia, fiscalizando el cumplimiento de los plazos y evaluando las solicitudes de prórroga por parte de los fiscales.
- Generar espacios protegidos para facilitar la formación de funcionarios/as y académicas/os en temas de género, reflexionar y dialogar.
- Profundizar en diagnóstico triestamental en ámbitos de diferencia de sueldos, diferencia de cargos académicos y precarización laboral.

3.- La comisión triestamental será el nexo con la comunidad y estará conformada por representantes de los estamentos estudiantil, funcionario y académico, quienes serán elegidos de la manera que cada estamento estime conveniente. Sus funciones propias serán las siguientes
Facilitar la gestión de instancias que involucren a la comunidad universitaria.

- Generar instancias de vinculación de la comunidad con la dirección de género local.
- Evaluar continuamente el funcionamiento de la dirección y comunicar los resultados.

4.- Serán requisitos para sus integrantes el no haber recibido alguna denuncia por acoso, abuso o discriminación arbitraria, y el recibir una capacitación profesional en temáticas de género.

5.- La Dirección además contará con un equipo profesional de abogadas/os, psicólogas/os, comunicador/a y académicas/os especializados en temáticas de género. Este equipo debe trabajar en conjunto con la comisión triestamental pero tendrá las siguientes funciones propias:

- Casos de activación del protocolo de acoso sexual, laboral y discriminación arbitraria. Llevarán a cabo la recepción del o la denunciante, las medidas de acompañamiento (psicológicas, académicas y jurídicas), el seguimiento del caso y la comunicación con la comunidad.
- Elaboración de instancias de formación y capacitación sobre temas atinentes a la violencia de género y educación no sexista.

6.- Los miembros de la dirección deberán ser elegidos a comienzos del segundo semestre académico del año 2018, y la Dirección debe estar en pleno funcionamiento al finalizar este año académico.

7.- La Dirección debe dar periódicamente una cuenta pública sobre su trabajo mediante reuniones abiertas u otras instancias que se estimen convenientes.

8.- La Dirección debe tener un espacio físico, abierto a la comunidad.

2. Protocolo, acoso y acompañamiento

El poder no se posee, sino que se ejerce. El acoso y el abuso son manifestaciones de una relación de poder y actos de violencia machista que evidencian una opresión principalmente a mujeres y personas de disidencia sexual. Estos actos de violencia corresponden a toda conducta de carácter sexual que sin el consentimiento, invade el cuerpo o genera una vulneración que incomoda y deja en situación de inestabilidad e inseguridad.

Como estudiantes identificamos principalmente, desde la Secretaría de Sexualidad y Género de la Facultad, que la institución no se está haciendo cargo como debiese de las situaciones de acoso, abuso sexual y discriminación arbitraria denunciadas vía protocolo. Ante esto, nos organizamos y diagnosticamos un mal funcionamiento de los entes, hasta ahora a cargo de las denuncias realizadas, una falta de capacitación en torno a temáticas de género y una omisión o disminución de la importancia del tema expresado. Esto se evidencia en la falta de difusión y socialización del protocolo y las vías de denuncia, en la escasez de interés por llevar a algún puerto las investigaciones y en la insuficiente comunicación con la persona denunciante sobre su propia situación en proceso de investigación.

Consideramos que la facultad debiese hacerse cargo de las situaciones de acoso, abuso sexual y discriminación arbitraria que ocurren en su interior, tanto entre estudiantes, funcionarios/as y académicos/as como entre cargos de jerarquías laborales. No podemos permitir que se sigan reproduciendo y omitiendo situaciones de violencia, y que sea nuestra propia Universidad una institución que al no tomar medidas ante situaciones de vulneración y desvalimiento, se abandone a las personas que componen esta comunidad.

Respecto a la denuncia

- 1.- Se debe realizar una capacitación obligatoria a las/os miembros de dirección de las escuelas de la Facultad sobre cómo actuar frente a sumarios activos y en recepción de denuncias.
- 2.- Se debe informar de manera fácil y didáctica al alumnado de nuevo ingreso sobre el protocolo, cómo y a quién denunciar.
- 3.- Las denuncias deben ser recibidas por la Dirección de Género local.
- 4.- Establecer un formato de "documentos tipo" para realizar una denuncia (que incluya además los antecedentes que se necesite presentar) y para la presentación de la resolución del caso que debe hacer quien sea fiscal.

Respecto al proceso de investigación

- 1.- Asignación de horas ordinarias o extraordinarias pagadas protegidas a los fiscales para realizar su labor de manera fructuosa y expedita.
- 2.- La solicitud de prórroga por parte de los y las fiscales debe hacerse a la Dirección de Género local, esta debe ser debidamente justificada.
- 3.- Se les debe informar tanto al denunciante como al denunciado, cada vez que se solicite prórroga a Decanato. Además debe haber un mecanismo explícito para solicitar información sobre el estado del proceso.
- 4.- Quien sea designado como fiscal para casos de acoso o abuso sexual debe tener capacitación previa en género y funcionamiento del protocolo. Ésta debe ser organizada por decanato, con apoyo de la Dirección de Igualdad de Género y fiscales ya capacitados por la Universidad.
- 5.- Se deben garantizar flexibilidades académicas para resguardar a quien realice la denuncia: flexibilidad de horario (cambio de fechas de pruebas, controles, etc.), permiso de inasistencias expedito adicionales a las oficiales explicitadas en el programa de curso y tutorías en caso necesario de ser. Esto debe provenir de un decreto de Decanato y no quedar a la voluntad de cada Escuela.

6.- El acompañamiento integral a quien denuncie, deberá ser efectuado por el equipo profesional de la Dirección de Género local.

7.- Se les debe ofrecer formalmente a cualquier persona que denuncie acoso, abuso sexual o discriminación arbitraria, ayuda psicológica especializada para lo que se exige la contratación de psicólogas especialistas en este tema y con enfoque feminista. Además de asistencia jurídica con abogadas propias de esta dirección.

8.- Se debe explicitar, nuevamente, la absoluta confidencialidad de la identidad de la persona denunciante, como de toda la información referente a su denuncia.

Respecto al término y resolución de la investigación

1.- Se debe tener un registro actualizado y de libre disposición de quienes hayan sido amonestados por casos de acoso y abuso sexual en la facultad.

2.- La resolución del o la fiscal debe ir acompañada de una consulta a la Dirección de Igualdad de Género, para asegurar una resolución legítima que corresponda al caso.

3. Educación no sexista y con perspectiva de género

La perspectiva de género nos permite entender cómo las diferencias sexuales entre hombre y mujeres y entidades no binarias son fuente de desigualdad, marginación y subordinación, siendo estas injusticias institucionalizadas en nuestra sociedad a través de la educación, la política y en los sistemas de salud. Así, como futuros profesionales de la salud, nos compete integrar el género y el sexo como determinantes de inequidad en salud, comprendiendo que los factores biológicos interactúan con las normas, roles y factores socioculturales asociados a la violencia de género e impactando en índices de morbilidad y mortalidad que afectan en mayor medida a la mujer. De este modo, se hace imperiosa la incorporación de este ítem en las mallas curriculares en conjunto con una capacitación y compromiso docente con la educación no sexista y con perspectiva de género.

Como estudiantes diagnosticamos el sexismo en nuestra formación, entendiendo por éste como aquellas acciones y actitudes que reproducen tratos y oportunidades desiguales en base a diferencias de sexo o de género. Éste responde a patrones culturales construidos en esta sociedad patriarcal que nos determinan en cuanto a comportamiento y acceso, siendo las mujeres y “lo femenino” lo que resulta vulnerado en mayor medida. En consecuencia, el sexismo continúa reproduciendo una educación antropocéntrica binaria donde “lo masculino” se valora por sobre “lo femenino” y por ende continúa segregando, marginando y subordinando desde la base del determinismo biológico y social.

Es por todo esto que queremos una formación que no siga cánones sexistas ni antropocéntricos, porque no queremos reproducir prácticas patriarcales que puedan resultar en violencia machista.

Como futuros profesionales de la salud, también educaremos y nos relacionaremos con personas con las cuales estaremos en una relación de asimetría en cuanto a poder.

Es en esta línea que exigimos una formación que se posicione desde una perspectiva de género, en que éste se comprende como una categoría social y un determinante de la salud. Se debe entender que los factores biológicos interactúan con las normas, roles y factores socioculturales, asociados a la violencia de género e impactando en índices de morbilidad y mortalidad que afectan en mayor medida a la mujer. Además, ha de posicionarse nuestra formación desde una perspectiva interseccional que comprenda que nos encontramos inmersos en una sociedad capitalista y patriarcal, que reproduce diferentes ejes de opresión que se intersectan y difunden posiciones sociales con ciertas condiciones de vida. Esto deriva de un entramado de relaciones de poder dentro del cual caben las instituciones, en este caso, una universidad que forma

profesionales de la salud que propaga y ejerce poder al generar conocimiento y prácticas que se validan desde el simple hecho de ser reconocida.

Entonces, la interseccionalidad ya mencionada nos hace cuestionarnos tanto a nosotros y nosotras, acerca de la estructura reproductora de las diferentes opresiones identificadas, que se suelen basar en binarismos como mujer/hombre, blanco/negro, extranjero/nacional, adulto/niño, etc. Queremos una educación que genere ambientes seguros de respeto y valoración por la diversidad y el conocimiento experiencial.

De la incorporación en las mallas curriculares

- 1.- Que los perfiles de egreso de cada carrera incorporen la perspectiva de género como uno de sus ejes en respuesta a las necesidades del país y sociedad, materializándose en las competencias básicas.
- 2.- Generar un curso transversal obligatorio que incorpore las temáticas de género y salud, y de cómo enfrentar la violencia en el quehacer profesional bajo una adecuada comprensión y aplicación del análisis de género como determinante social en salud y su relación con la práctica de atención.
- 3.- Generar instancias formativas desde la institución que nos ayuden a enfrentar violencia machista, incluyendo aquella vivida en las prácticas profesionales, dirigidas a toda la comunidad universitaria.
- 4.- Que el desarrollo de estas instancias formativas se haga en el marco de horarios protegidos dentro del horario laboral y de estudio, en primera instancia con carácter obligatorio.
- 5.- La ejecución de estas instancias formativas debe ser realizada por personal capacitado en estas temáticas y a través de la dirección de género local
- 6.- Establecer una nueva línea de cursos de formación general, presentes en cada carrera, bajo la temática de determinantes sociales de la salud que incorpore una visión integral de perspectiva de género, los desafíos que propone la inmigración, y la atención a la diversidad sexual y funcional.
- 7.- Generar extensión a través de cursos de género y salud, con metodología online o presencial, y que se entregue certificación.

De la capacitación y compromiso docente en torno a perspectiva de género.

- 1.- Garantizar un compromiso docente con la educación no sexista a través de la firma de un compromiso, como requisito para impartir docencia en la Facultad.
- 2.- Incorporar a la encuesta docente un apartado que evalúe la integración de la perspectiva de género en los ramos impartidos en la Facultad, y que permita dar cuenta de actitudes y conductas machistas, discriminatorias o violentas por parte del equipo docente.
- 3.- Ejecutar efectivamente la capacitación docente incluida en los cursos de formación docente que realiza el DECSA, en suma con las instancias formativas que han de realizarse en la Facultad a través de la Dirección de género local.

De los derechos de la disidencia sexual

- 1.- Ejecución del Decreto Mara Rita en la Facultad de Salud, que incluya las prácticas en campus clínicos y se vea reflejado en la TICC. (documento que reconoce el uso del nombre social de personas transgénero en las dependencias del Instituto de Asuntos Públicos (INAP) de la U. de Chile, marca un precedente en nuestro país, e intenta seguir el ejemplo de instituciones como la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, que durante el 2010 emitió un decreto universitario que permite a toda persona transgénero ser tratada por su nombre social y no por su nombre legal en lo que al entorno universitario compete.)
- 2.- Dentro de las denuncias o fiscalización de situaciones de violencia de género que quede explicitado que está incluida toda la violencia ejercida a la disidencia sexual.

4. Derechos de madres y padres

- 1.- Creación de una mesa de trabajo triestamental que incluya a MAPAU, encargada de abordar las necesidades de padres y madres universitarios/as, y que realice un trabajo constante para garantizar su derecho a la educación.
- 2.- Sistematización de padres y madres a través de un catastro en la Facultad que permita realizar un seguimiento desde que ingresan a la carrera hasta que se titulan, abordando eventuales problemáticas académicas y de bienestar.
- 3.- Asegurar la llegada oportuna de información a madres y padres universitarios/as respecto a flexibilidades o beneficios a los que pueden acceder, al inicio de cada año académico.
- 4.- Definir plazos para la construcción de un lactario y de mudadores en la Facultad.
- 5.- Garantías de flexibilidad académica a nivel central, que contemplen fuero académico y justificación de inasistencia por enfermedades de hijos e hijas.
- 6.- Ampliar posibilidad de uso de los jardines infantiles de la Facultad también a funcionarios.

5. Campus clínicos y convenios docente asistenciales

En el contexto de la diversidad de espacios donde se realizan las prácticas profesionales de las carreras de la Facultad (Hospitales, CESFAM, colegios y escuelas de educación regular, CETRAM, escuelas de lenguaje, escuelas especiales, jardines, fundaciones, corporaciones, institutos, COSAM, Centros de Referencia de Salud, Centros Comunitarios de Rehabilitación, Universidades, residencias, teatro municipal de Santiago, comunidad San Francisco de Mostazal Obstetricia), consideramos fundamental que sea la Universidad quien garantice la seguridad de estos espacios. La aplicación correcta del protocolo de acoso, en caso de materializarse denuncias por acoso sexual, laboral o discriminación arbitraria, es responsabilidad de la institución universitaria.

- 1.- Conformar una mesa de trabajo para generar en el mediano plazo una Política de Campus Clínicos en la Facultad, que permita resguardar la integridad y seguridad de los y las estudiantes durante sus actividades prácticas fuera de las salas de clases.
- 2.- Incorporar una cláusula en los convenios docente-asistenciales que garantice el compromiso del centro asistencial con la educación no sexista y la erradicación de la violencia de género. Además, asegurar el cumplimiento de un protocolo a seguir en casos de discriminación arbitraria, acoso sexual o laboral, y abuso.
- 3.- Levantar mesas de trabajo triestamentales por carrera encargadas de elaborar un diagnóstico participativo de situaciones de acoso, el cual servirá de insumo para el organismo central que se encargará de recibir las denuncias.
- 4.- Aplicación de un cuestionario anónimo a todos los estudiantes sobre situaciones de acoso/violencia de género (en cualquiera de sus niveles) que han experimentado en los campus clínicos, de quiénes las han recibido y qué medidas se han tomado al respecto.

5.- Generar instancias de socialización del protocolo a los estudiantes, docentes y funcionarios en los campus, que incluyan la explicitación de la persona a cargo de recepcionar las denuncias.

6.- En caso de la recepción de una denuncia en la que el denunciado no pertenezca a la Universidad, y por ende no se puedan aplicar directamente las sanciones establecidas en nuestro protocolo, que se haga efectiva la suspensión de su participación de actividades relacionadas con la docencia y relación con el estudiantado, además del acompañamiento y apoyo a quien denuncia.

6. Violencia de género fuera del protocolo

Comprendiendo que la cultura patriarcal y sexista trasciende a la violencia sexual, haciéndose presente en el día a día en distintos escenarios, existen diversas conductas que replican profesores, estudiantes y miembros de la comunidad universitaria que se traducen en lo que se ha definido como micromachismos. Entendiendo estos últimos como toda práctica intrínsecamente machista y normalizada, que no es condenada por la sociedad, que sustenta la base de la perpetuación de las relaciones basadas en la subordinación y marginación hacia la mujer. Así, tal y como menciona la escritora María Martín Barranco *“Todos los machismos hieren. El penúltimo mata. El último justifica la muerte. Por eso no existe un machismo verdaderamente preocupante y otro que no lo es. El machismo es machismo siempre, y supone una deslegitimación de la capacidad de las mujeres. No podemos trabajar para que uno desaparezca y otro no, porque todos lo sustentan. Un asesinato se sustenta en golpes, un golpe en insultos. Un insulto se sustenta en la creencia que hay un ser superior y otro inferior. Esa creencia se sustenta en una forma de relacionarse, de reírse de las bromas, de dejar de pensar.”*

De este modo el lenguaje sexista, comentarios, chistes, sarcasmo, referencias en clases, etc. que aluden a la inferioridad de la mujer, a su incapacidad intelectual respecto del hombre, a la perpetuación de un rol histórico que le fue asignado a la fuerza, apuntan hacia la consolidación de un sistema que coarta la libertad de la mujer en el más amplio sentido, estableciendo un género de segunda categoría con menos capacidades y por ende menor libertad.

Para ejemplificar estos micromachismos mencionaremos aquí algunas frases dichas por profesores y estudiantes con las que debemos convivir a diario y reflejan la magnitud del problema. Además servirán de base para la aplicación de los mecanismos aquí expuestos que buscan erradicar toda forma de violencia. *“A las mujeres les va mejor cuando no piensan”, “Por qué no se dedica al baile erótico, hacemos una vaquita entre todos y la vemos bailar” - Profesor de cirugía, “Yo no contrataría nutricionistas mujeres porque se embarazan” - Compañero de nutrición. “Pareces niña corriendo así”.*

1.- Entendiendo que estas prácticas merecen ser erradicadas, exigimos que se establezcan mecanismos de reclamo a través de la Dirección de Género local. Este organismo debe notificar a la persona que ejerza esta violencia, explicitando el acto por el cual ha recibido una queja y por qué éste constituye violencia machista. Con esto se busca educar y reforzar su compromiso docente con una educación no sexista y con perspectiva de género.

2.- La notificación de estas denuncias debe hacerse en un máximo de 48 hrs a partir de la recepción del reclamo a través de una carta personal.

3.- En caso de reiterarse estas conductas por parte del docente o miembro de la comunidad, deberán realizarse capacitaciones individuales por parte del profesional especializado y a cargo de la Dirección de Género local.

4.- Si pese a todas las medidas previamente mencionadas persisten estas conductas y reclamos, han de considerarse medidas mayores como la suspensión de actividades académicas que involucren relaciones con el estudiantado, en pos de resguardar la integridad de estos/as.

7. Democracia Universitaria

Como estudiantes de Salud entendemos la Universidad como un espacio de formación de profesionales con pensamiento crítico, que son capaces de reflexionar y cuestionar su entorno para de esta manera contribuir a los cambios necesarios en pro de una sociedad más justa. Es en la Universidad donde se replica el modelo de sociedad que tenemos actualmente, siendo reflejo de la institucionalidad que hoy impera. En ésta se hace latente el machismo, el modelo de mercado y la falta de representatividad en lo que a democracia respecta. Por eso como estudiantes estamos llamados a reflexionar sobre las actuales instituciones de nuestra Universidad y a velar por un cambio que logre proyectarse a nuestra sociedad, en el entendimiento de que los cambios en las instituciones pequeñas impactan en las grandes.

Comprendemos entonces a la organización como un pilar fundamental en los cambios y las manifestaciones políticas organizadas como un método legítimo de acción. Sin embargo, no basta con la organización aislada, por lo que nos es imperiosa la articulación de todos los estamentos que forman parte de la comunidad universitaria para un trabajo conjunto, que sea representativo y decidor de la dirección que queremos darle a nuestra Universidad. De este modo, urge la necesidad de trabajar de manera unificada como estamentos, ante lo cual exigimos:

- 1.- Asegurar condiciones que faciliten la organización de la comunidad universitaria, a través de la creación de más espacios de encuentro y reflexión, y de horarios protegidos que sean transversales a los estamentos.
- 2.- Reevaluar aplicación del acuerdo de movilizaciones a nivel de cada escuela, siguiendo los lineamientos discutidos en el Consejo de Pregrado.
- 3.- Evitar el hostigamiento, persecución y criminalización de cualquier integrante de la comunidad universitaria que decida participar de manera legítima de toda forma de movilización.
- 4.- Reevaluar la política de uso de espacios, entendiendo que la Facultad es un espacio de toda la comunidad.