

Acta de Acuerdo

En Santiago, viernes 29 de junio del 2018, entre la Rectoría de la Universidad de Chile y representantes de la Asamblea de Mujeres, se suscribe el siguiente acuerdo:

I. Órganos y Reglamentos

1. Sobre la institucionalidad de género.

Compartimos el propósito de reforzar la institucionalidad de igualdad de género en la Universidad dadas las innegables desigualdades y discriminaciones que se aprecian en nuestra casa de estudios. Respecto a este punto, se potenciará y reforzará la recientemente creada Dirección de Igualdad de Género (DIGEN), la que tiene como misión abordar los temas de género y sexualidad; acoso y abuso sexual, discriminación arbitraria, cualquier tipo de violencia o discriminación de género; corresponsabilidad social para padres y madres universitarias, proponer políticas de educación no sexista, entre otros.

De esta forma, la estructura integra a la DIGEN en la Rectoría y permite que actúe coordinadamente con todo el equipo ejecutivo de la Universidad.

La Dirección de Igualdad de Género reforzará la oficina de atención, defensa y acompañamiento de denunciantes y víctimas.

Se incluirá al decreto de la Dirección de Igualdad de Género un Consejo Asesor de carácter triestamental, que recogerá las funciones de la actual Comisión de Igualdad de Género. A este consejo se incorporará la representación de la Asamblea de Mujeres de la Universidad. Esta será la instancia encargada de proponer y evaluar políticas de equidad de género a los organismos universitarios correspondientes.

El Consejo Consultivo tendrá carácter ejecutivo y será conformado por todas las vicerrectoras y vicerrectores, para transversalizar la perspectiva de igualdad de género en las funciones y la gestión universitaria.

La Universidad fortalecerá en el más corto plazo la institucionalidad impulsando dispositivos de igualdad de género a nivel local con participación triestamental que adecúe la implementación de estas políticas mediante un trabajo en red que permita transversalizar y monitorear los procesos acordados.

La DIGEN contará con un observatorio que recopile información estadística y que realice seguimiento respecto de los casos de acoso y abuso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria.

Se creará una unidad central autónoma de las facultades, institutos y programas en el ejercicio de sus funciones. Esta unidad ejercerá el rol de fiscalía, y tendrá el propósito de mejorar el procedimiento de investigación de los casos de acoso, abuso sexual, violencia de género y discriminación arbitraria. Estará a cargo de profesionales expertos en materias jurídicas, laborales y de género. Se asegurará que en esta instancia existan los fiscales con el grado necesario para investigar a cualquier miembro de la comunidad universitaria. Las funciones de esta unidad serán: desarrollar los procesos de investigación, aplicar y controlar

el cumplimiento de las medidas de protección que serán mencionadas en el Protocolo de Actuación y derivar a la justicia ordinaria si fuera pertinente.

Considerando la complejidad de la materia y la especialización necesaria para tratarla, se expresa la voluntad de delegar la potestad disciplinaria a la autoridad del nivel central de éste órgano especializado, en todos aquellos casos donde no haya un impedimento legal para hacerlo. Adicionalmente, se realizarán todas las gestiones administrativas para viabilizar los casos en que pudieran existir estos impedimentos. Con este objetivo se creará un grupo de trabajo integrado por la Dirección Jurídica y la Comisión Jurídica de la Asamblea de Mujeres, entre otras. Este grupo tendrá plazo hasta el 6 de julio para elaborar un informe que será presentado a la Contraloría General de la República.

Las normativas que sustentarán esta institucionalidad serán consensuadas en el Consejo Asesor de la DIGEN.

2. Sobre la revisión y modificación del protocolo.

Buscando superar los problemas y debilidades de la implementación del Protocolo de Actuación ante casos de acoso sexual, laboral y discriminación arbitraria, el grupo de trabajo “Cambios Normativos” está elaborando una propuesta que, entre otras cosas, ajusta el Protocolo a la nueva Ley de Universidades (Ley N° 21.094), que equilibra los derechos de denunciantes y denunciados, refuerza las medidas de protección e incluirá a toda la comunidad universitaria independiente de los estamentos. Simultáneamente, se está modificando el Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes en ese mismo sentido. La Comisión triestamental de Prevención del Acoso creada en 2015, se encargará del seguimiento de la implementación de este nuevo Protocolo. La Asamblea de Mujeres se incorporará en el trabajo de esta comisión.

2.1 Sobre la implementación de medidas cautelares inmediatas de protección a las y los denunciantes.

La Universidad apoya las propuestas orientadas a cautelar la salud física y mental de las víctimas como lo describe este numeral. También coincidimos con la necesidad de asegurar una atención integral a las víctimas y denunciantes. El detalle y las regulaciones asociados a las propuestas que se encuentran en el Título I. ítem 2.1, en las letras a) hasta la e) del Petitorio Feminista Unificado serán desarrolladas por el Grupo de Trabajo de Cambios Normativos y por la Comisión de Modificación del Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes, estas comisiones contarán con representantes de la Asamblea de Mujeres.

2.2 Sobre la victimización secundaria.

La Universidad garantizará la atención integral, oportuna y no revictimizante de las personas afectadas por acoso independiente de los procesos de denuncia, violencia de género y discriminación arbitraria. El grupo de trabajo triestamental “Modelos de Atención” está elaborando una propuesta de atención a víctimas que comprende:

- La primera acogida, incluyendo capacitación a trabajadoras sociales y psicólogas de las unidades académicas.
- Asesoría legal y acompañamiento en la Oficina de Atención Especializada dependiente de la DIGEN, incluyendo la defensa en los procesos disciplinarios que se desarrollan en la Universidad. Asimismo, se asegurará que exista un derecho a la defensa judicial mediante convenios respectivos.

- En caso de ser necesario, la atención especializada a estudiantes en la nueva unidad de Salud Mental del SEMDA.
- En el caso de los funcionarios y funcionarias serán derivados a los centros de atención de víctimas de violencia sexual en convenio con la Universidad.

2.3 Sobre la implementación inmediata del art. 49 de la Ley de Universidades del Estado.

La Universidad se encuentra trabajando a través de la Comisión de Cambios Normativos, de carácter triestamental, en la actualización del protocolo a la nueva ley. Sin perjuicio de lo anterior, ya se ha dado la instrucción a las y los asesores jurídicos de las unidades académicas y administrativas para que implementen la ley en los casos en curso.

2.4 Sobre la implementación efectiva de los plazos otorgados por el Protocolo.

La Universidad se compromete a tomar las medidas para cumplir con los plazos que exige el protocolo a través de la unidad central autónoma (fiscalía).

2.5 Sobre la disposición obligatoria de seguimiento al denunciado.

Se implementará un modelo de intervención *con énfasis educativo* a los denunciados. El cual actualmente está siendo elaborado por el grupo de trabajo de Modelo de Atención, en caso de querer acogerse voluntariamente a ellos.

2.6. Sobre el reconocimiento de ayudantes, monitores y personal de asistencia docente.

La Universidad apoya este punto y reconoce que las y los ayudantes, monitores y todo personal de asistencia docente son figuras con cierto grado de autoridad sobre las y los estudiantes.

3. Sobre la creación de una guía de procedimientos ante recepción de denuncias.

Se anexará al protocolo de actuación una guía que indique las acciones de protección a los denunciados y que contemple las medidas indicadas en el numeral 2.1 de este documento, en cuanto éstas no sean contrarias a derecho.

4. Sobre los programas de acompañamiento y mitigación a largo plazo a víctimas de violencia de género y laboral.

Tal como se menciona en el punto 2.2, se creará una Unidad especializada en Salud Mental y Violencia Sexual en SEMDA, se reforzará la Oficina de Atención de Acoso de la DIGEN y se formalizarán convenios de derivación con centros de atención especializados en violencia sexual.

5. Sobre la estandarización de la encuesta docente para toda la Universidad de Chile, que incorpore un apartado de conductas en aula, con el objetivo de identificar conductas discriminatorias y machistas.

Este punto se desarrollará en el Eje II Educación No Sexista de este documento.

6. Sobre la realización de una investigación y análisis sobre clima y condiciones laborales en la Universidad.

Dispondremos de información a través de una encuesta bianual para impulsar medidas tendientes a un clima laboral libre de acoso y maltrato.

Existe un compromiso de mayor supervisión desde los servicios centrales para cautelar las buenas prácticas laborales. Para ello se instalará un comité triestamental descrito en el Eje IV Articulación Triestamental.

7. Sobre la difusión y bajada concreta e inmediata del protocolo.

Frente a las grandes falencias de información respecto a la Política de Prevención y el Protocolo de la Universidad se desarrollará una estrategia y un plan comunicacional dirigido a toda la comunidad universitaria. Este plan estará basado en los elementos elaborados por el Grupo de Trabajo Triestamental de Comunicaciones liderado por la VEXCOM, al cual se incorporará la Asamblea de Mujeres.

La Universidad se compromete a hacer una amplia difusión del Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria en todas las instancias masivas, incluyendo la inducción a mechones.

El protocolo estará materialmente disponible en todas las bibliotecas de la Universidad.

8. Sobre las condiciones de Madres y Padres Universitarios.

Se trabajará en mejorar las condiciones de madres y padres universitarios implementando cabalmente la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado. Se ampliarán los beneficios del Reglamento Estudiantil de Corresponsabilidad Social en el Cuidado a madres y padres de hijas e hijos de hasta 12 años de edad.

8.1 Sobre el catastro oficial y centralizado.

La Universidad se compromete a completar gradualmente el catastro de madres y padres estudiantes de la universidad, de manera de generar políticas que apoyen a estos estudiantes, asegurando condiciones justas e igualitarias para cumplir exitosamente con las exigencias curriculares y académicas.

8.2 Sobre la realización de ajustes en el Reglamento de Corresponsabilidad Social de Madres y Padres Universitarios.

Se incluirá la causal “cuidados parentales” como justificación de inasistencia.

Se evaluará la pertinencia y factibilidad financiera de extender un beneficio de apoyo parental a niños y niñas entre 6 y 12 años. Este aspecto será trabajado en la Comisión triestamental de Seguimiento de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado.

8.3 Sobre la socialización del reglamento y de las alternativas académicas.

Tal como fue indicado en el punto 7 de este título, la Universidad se compromete con una comunicación efectiva del reglamento y de las alternativas académicas que este plantea.

8.4 Sobre la creación de institucionalidad central y local.

La Universidad comparte lo planteado en la letra a) y b) del título I, punto 8.4 del Petitorio. El objetivo es entregar igualdad de oportunidades y apoyo a las y los estudiantes que son madres y padres. La forma exacta en que estas medidas de apoyo se implementen deberá ser consecuencia del levantamiento de información estadística de madres y padres en las unidades, de manera de conocer la magnitud y necesidades de estas políticas de apoyo. La Comisión triestamental de Seguimiento de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado trabajará en este punto.

El incumplimiento de este reglamento será sancionado de la misma forma que cualquier infracción a la normativa universitaria.

8.5 Sobre el curso b-learning para el estamento académico.

Se dispondrán de cursos b-learning que permitan capacitar a nuestra comunidad con el objetivo de mejorar nuestra convivencia. Estos cursos estarán dirigidos especialmente a los académicos y académicas, así como para funcionarios y estudiantes.

8.6 Sobre la aceleración del proceso de construcción de jardines infantiles.

La Universidad intensificará las gestiones para asegurar la oportuna entrega de los jardines en construcción en Campus Norte, Sur y Juan Gómez Millas en los plazos comprometidos por la JUNJI (marzo 2019).

8.7 Sobre la elaboración de un plan de acción efectivo para disponer de un jardín infantil en Campus Andrés Bello.

Se trabajará con la JUNJI para buscar vías de ampliación del convenio que ya firmó con la Universidad de Chile. Se buscará y se pondrá a disposición un terreno en el entorno al campus Andrés Bello.

8.8 Sobre el ingreso sin restricción para madres y padres con sus hijos a cátedras.

Se han generado soluciones institucionales tales como salas cunas y jardines infantiles, y ha promovido políticas de corresponsabilidad social en el cuidado. Solo en situaciones excepcionales se deberá permitir la asistencia de hijos e hijas en las actividades académicas, resguardando la seguridad y los derechos de los niños y niñas.

8.9 Sobre la creación de cursos de formación general, deportivos, artísticos y culturales compatibles con la presencia de niñas y niños en horarios pertinentes.

Existen programas de práctica deportiva donde estudiantes madres y padres pueden participar junto a sus hijos e hijas, este tipo de programas se extenderán a actividades culturales y artísticas compatibles. Además, se ofrecerán beneficios asociados a los organismos de extensión de la Universidad como los programas familiares de la Orquesta Sinfónica de Chile.

8.10 Sobre la creación de una mesa de trabajo permanente.

Esta responsabilidad está radicada en la Comisión Triestamental de Seguimiento de la Política de Corresponsabilidad Social en el Cuidado.

9. Sobre la inclusión en el Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual, Acoso Laboral y Discriminación Arbitraria de casos ocurridos en todas las actividades externas a las dependencias de la Universidad que son promovidos por ésta.

La Universidad comparte y suscribe lo propuesto por el petitorio en este punto. Actualmente esto se contempla, para el caso del estamento funcionario, en el Estatuto Administrativo. Para el estamento estudiantil, la Comisión del Reglamento de Jurisdicción Disciplinaria de Estudiantes está trabajando en medidas análogas que abarquen las actividades externas.

10. Sobre la creación de un catastro centralizado.

Desde el punto de vista jurídico y del derecho laboral no es posible tener una nómina universal de inhabilitados sin que exista una ley que lo regule. Sin embargo, este punto se abordará en el Código de Comportamiento a través de una declaración explícita sobre antecedentes de violencia de género. Esto se abordará en el punto 6 del Eje II “Educación No Sexista” de este documento.

Como política de buenas prácticas se incluirán criterios que eviten la contratación de personas con antecedentes de acoso. Las personas deberán firmar una declaración jurada al ingresar a la institución, si se comprueba la falsedad de la declaración, la Universidad se compromete a efectuar la denuncia para perseguir las responsabilidades penales, sin perjuicio del procedimiento administrativo.

II Educación No Sexista

1. Inclusión en currículos educativos de políticas de educación no sexista.

La Universidad manifiesta su voluntad para avanzar en la incorporación de la educación no sexista en el Modelo Educativo que orienta todas las carreras y programas. Se han iniciado acciones dirigidas a la revisión y modificación de éste. La Mesa de Modelo Educativo coordinada por la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, a la que se integrará la Asamblea de Mujeres, será la encargada de proponer los principios de educación no sexista que se aplicarán en los procesos formativos y de desarrollo académico.

A la encuesta de evaluación docente transversal a toda la Universidad se le incorporará un apartado de conductas en el aula. El objetivo es identificar acciones discriminatorias y de violencia de género.

2. Sobre la difusión masiva y exhaustiva en la inducción de las y los mechones.

Este aspecto se detalló en el punto 7 del eje “Órganos y Reglamentos” de este documento.

3. Sobre la realización de instancias de formación y capacitación para docentes y funcionarios y funcionarias.

Es requisito que los integrantes de la comunidad universitaria conozcan, manejen y apliquen los protocolos y reglamentos de la Universidad.

Se reconoce que la capacitación en estas materias es necesaria y por ende la Universidad dispondrá de éstas, las que serán consideradas positivamente en la calificación funcionaria y académica.

En cuanto a la formación de los académicos y académicas, la Universidad se compromete a incorporar la perspectiva de género en el Programa de Formación Docente para apoyar su integración en su docencia disciplinar.

4. Sobre el reconocimiento de identidades trans en la Universidad.

Se ha elaborado una resolución de Rectoría para regular el reconocimiento de nombre social de estudiantes trans. Acogiendo la propuesta estudiantil, a este decreto se la denominará “Mara Rita”.

Se harán los esfuerzos para simplificar los procedimientos, habrá amplia difusión para facilitar su aplicación y se resguardará la confidencialidad de los casos.

En función de este compromiso, se avanzará en la incorporación de perspectivas no binarias en el Modelo Educativo y en la formación de las y los estudiantes.

5. Sobre educación, difusión y visibilización.

Se creará un espacio de comunicación sobre género en la página web de la Universidad en el que se publicarán todos los documentos atingentes. Además, este espacio será un lugar donde se puedan escribir columnas de opinión, noticias relevantes, eventos y otras actividades. Esto se incluye en el trabajo del punto 7 del eje 1 “Órganos y Reglamentos” de este documento.

6. Sobre la confección de un Código de Comportamiento

Se elaborará un Código de Comportamiento que apunte a desterrar todas las prácticas de violencia al interior de nuestra comunidad y que promueva el respeto entre sus miembros. Para esto se conformará una comisión dirigida por la VAEC e integrada por la Dirección Jurídica, Dirección de Recursos Humanos, Vicerrectoría Asuntos Académicos, las representantes de la Asamblea de Mujeres, FENAFUCH y otros.

III Financiamiento

1. Sobre la participación triestamental efectiva en los Proyectos de Desarrollo Institucional (PDI).

El Estatuto de la Universidad de Chile establece que la generación y aprobación del Proyecto de Desarrollo Institucional recae en el Senado Universitario, organismo triestamental electo democráticamente. En cuanto a la confección de los PDI de cada unidad es materia de trabajo de las respectivas comunidades, dependiendo de los Consejos de Facultad e Institutos y dentro del marco del PDI de la Universidad. Hay experiencias recientes como la Mesa de Desarrollo Integral de la Facultad de Artes que muestran que es factible elaborar los PDI con el conjunto de la comunidad. Estas acciones serán promovidas por la institución.

2. Sobre la democratización y participación conjunta de la comunidad universitaria en la elaboración del presupuesto y la asignación de recursos.

La Asamblea de Mujeres junto a representantes de las funcionarias serán invitadas a presentar y discutir sus propuestas al Comité Ejecutivo de Rectoría. Se realizarán gestiones para que el Senado Universitario invite a la Asamblea a la Comisión de Presupuesto. Asimismo, podrán presentar sus propuestas en el Grupo de Trabajo de Presupuesto (Rectoría, CU y SU).

3. Sobre la transparencia y modificación de los criterios para la asignación de recursos.

La Rectoría se compromete a proponer a los órganos colegiados de la Universidad que los nuevos fondos asignados por el Estado sean distribuidos con criterios de equidad.

La Dirección Jurídica entregará a la Asamblea de Mujeres la información que se encuentra en las Actas del Consejo Universitario respecto al presupuesto de los últimos tres años.

Se menciona que las auditorías y los seguimientos que realiza la Contraloría General de la República son de libre acceso a través de la página web de la institución. Además, cualquier persona fundadamente puede pedir auditorías al Contralor Interno o a la Contraloría General.

4. Sobre la incorporación de fondos para la implementación transversal de las políticas contra el sexismo y la violencia.

La Universidad creará un plan de financiamiento para las políticas de igualdad de género. Estos recursos económicos estarán principalmente radicados en la DIGEN, VAEC, VEXCOM y unidades académicas que la requieran para su implementación.

El Consejo Asesor de la DIGEN elaborará una propuesta de presupuesto para la implementación de las políticas.

5. Sobre la revisión exhaustiva y modificación del Reglamento de Remuneraciones del Personal de la Universidad de Chile.

La Universidad se compromete a desarrollar medidas para reducir las brechas salariales entre hombres y mujeres. Asimismo, se certificará en igualdad de género a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), lo que asegurará el cumplimiento de esta meta.

Una de las primeras tareas para este propósito será la creación de un catastro de roles, funciones y remuneraciones.

IV Articulación Triestamental

1. Sobre la toma de decisiones uniestamental.

La Rectoría gestionará que la Asamblea de Mujeres presente en el Senado Universitario las inquietudes dispuestas en los puntos 1,2 y 6 del eje IV Articulación triestamental del Petitorio.

2. Sobre la falta de participación de los estamentos no académicos en las elecciones universitarias.

La Rectoría gestionará que la Asamblea de Mujeres presente en el Senado Universitario las inquietudes dispuestas en los puntos 1,2 y 6 del eje IV Articulación triestamental del Petitorio.

3. Sobre el uso abusivo de la contratación a honorarios.

La Mesa de Carrera Funcionaria se conformará por representantes de la FENAFUCH, SITRAUCH, Rectoría y otros espacios de organización funcionaria. Tendrá como objetivo discutir y definir medidas de corto, mediano y largo plazo sobre recursos humanos, derechos y deberes laborales, contrataciones, jubilaciones, ingreso de personal, entre otros.

Esta mesa tratará el punto 3 y 5 del eje IV Articulación triestamental del Petitorio.

4. Sobre la desinformación de las y los trabajadores a honorarios de la Universidad.

La Universidad se compromete a incluir a las y los trabajadores a honorarios en las comunicaciones internas de la Universidad en coordinación con el SITRAHUCH.

5. Sobre la persistencia de la subcontratación en ciertos espacios de nuestra comunidad.

La Mesa de Carrera Funcionaria desarrollará este punto.

6. Sobre la presencia mayoritaria de hombres en los altos cargos universitarios.

La Rectoría gestionará que la Asamblea de Mujeres presente en el Senado Universitario las inquietudes dispuestas en los puntos 1,2 y 6 del eje IV Articulación triestamental del Petitorio.

7. Falta de espacios de organización, sobre todo en el estamento funcionario.

Se creará un Comité de Buenas Prácticas Laborales de carácter triestamental, permanente, participativo y paritaria. Su objetivo es abrir el diálogo entre los tres estamentos abocándose a la discusión e implementación de buenas prácticas comunitarias. Se encargará de analizar el punto 4, 5 y 7, del eje IV Articulación Triestamental del Petitorio, entre otros puntos. La Asamblea de Mujeres formará parte de este Comité.