



ACUERDO FINAL

13 DE JUNIO DE 2018

CONTEXTUALIZACIÓN

El siguiente documento, se desarrolla a partir del arduo trabajo realizado en el marco de la movilización estudiantil, tanto por representantes de los estudiantes y la Federación de Estudiantes del Campus Talca, como por representantes de las autoridades universitarias y el Consejo Académico en pleno.

Resulta necesario clarificar, que este documento final reúne tanto la primera propuesta presentada por el Consejo Académico en respuesta al petitorio estudiantil, los acuerdos deliberados y expuestos en el acta N°66 del Consejo Académico extraordinario, y además los acuerdos definidos en último Consejo Académico extraordinario expresados en el acta N°774 en respuesta al documento presentado por nuestras voceras y el presidente de la Federación de Estudiantes el pasado lunes 11 de junio del presente año.

El pleno de presidentes ha analizado y discutido extensivamente las propuestas presentadas y ha definido estar de acuerdo con los puntos que se expresan a continuación, sin embargo, el acuerdo final debe ser deliberado para determinar su aceptación en la asamblea general de estudiantes convocada para el efecto.

1. DEMOCRATIZACIÓN

En relación con este punto, existe un amplio consenso. El Consejo Académico considera fundamental que el proceso de elaboración de estatutos sea democrático, participativo y triestamental. Los mecanismos de participación de los distintos estamentos, plazos y porcentajes de participación de los distintos órganos deben ser resueltos finalmente por la Junta Directiva en el proceso de elaboración de los Estatutos, ante las propuestas levantadas por toda la comunidad académica, a través de los procesos definidos para tal efecto.

En relación con la Dirección General de Estatutos, recientemente aprobada por la Junta Directiva en su sesión 235 del 4 de junio de 2018, al ser éste un órgano administrativo, se considerará la creación de un consejo asesor triestamental, con porcentajes de participación resolutoria (definidos triestamentalmente), para apoyar el funcionamiento de sus labores. Esta dirección también deberá recoger la opinión de la comunidad maulina para el accionar de la Universidad. Finalmente, la aprobación interna de los estatutos considerará la existencia de un plebiscito vinculante con participación de toda la comunidad universitaria, con los porcentajes que serán definidos triestamentalmente para validar los estatutos.

Sobre la solicitud de un Congreso Estatutario, no se ven inconvenientes en su implementación. Para

estos fines, la Dirección General de Estatutos, con el apoyo de su consejo asesor triestamental, deberá proponer un procedimiento específico para considerar la inclusión de instancias de un Congreso Estatutario en el proceso de elaboración de estatutos. De acuerdo con como lo dijo el señor rector en el Consejo Académico extraordinario del día 11 de junio del 2018, deberán existir instancias congresales abiertas y participativas e instancias congresales resolutivas.

Se acuerda efectuar un análisis conjunto en el marco de la generación de nuevos estatutos, a fin de avanzar en el proceso de democratización todo lo que sea posible sin vulnerar la ley.

Se considerará un proceso formativo en la elaboración de estatutos, que será dirigido y coordinado por la Dirección General de Estatutos en conjunto con el consejo triestamental.

Tanto el Consejo Académico como los representantes estudiantiles se comprometen a generar y participar en instancias de trabajo triestamental que tengan como objetivo fortalecer lazos entre los distintos estamentos universitarios, al menos una vez por semestre a partir del segundo semestre de 2018.

2. SOBRE LA MOVILIZACIÓN

Existe acuerdo en el siguiente punto:

La Universidad garantiza la no instrucción de sumarios respecto de estudiantes por el hecho de participar en la toma. Al efecto se designa a la Secretaría General como la unidad encargada de velar por el cumplimiento de este acuerdo, debiendo las y los estudiantes poner en su conocimiento cualquier situación que estimen vulnera dicho compromiso. Este compromiso sólo se refiere a la esfera institucional, dado que corporativamente no se puede responder por las acciones individuales y a título personal que pudieren intentar quienes se sientan afectados, así como tampoco el compromiso alcanza a eventuales hechos delictuales que pudieran producirse en este contexto.

En relación a los petitorios internos de cada unidad, existe el compromiso de generar mesas de trabajo al interior de cada unidad dentro de las tres semanas siguientes una vez finalizada la movilización estudiantil, que concluyan -en dicho plazo- con la elaboración de un plan de trabajo a ser implementado a partir del segundo semestre del año 2018.

La recalendarización de las actividades considerará la elaboración de un nuevo calendario académico, el que tomará en consideración la existencia de una semana sin evaluaciones, el que será aprobado por el Consejo Académico, contando en éste con la participación de los representantes estudiantiles. En el marco de este nuevo calendario, cada unidad deberá recalendarizar las actividades e instrumentos evaluativos para dar cumplimiento al plan de formación de cada carrera.

Adicionalmente, existe un compromiso de que no existirá pérdida de beneficios estudiantiles ni pérdida de año académico producto de la recalendarización de actividades extramurales, tales como campos clínicos y clínicas jurídicas.

3.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

A.- Sobre el Protocolo de Acoso:

Este punto tampoco es considerado de discrepancia, toda vez que el Protocolo existente, cuya denominación es "Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación Arbitraria",

en la materia fue gestado en un contexto distinto al actual, en el entendido que hoy existe la aprobación por parte de la Junta Directiva, de la nueva Dirección de Género en la estructura orgánica.

Por su parte, la institución ha declarado -mediante acciones concretas- su interés manifiesto por reformular la actual reglamentación, convocando a una mesa de trabajo representativa de todos los estamentos, otorgándose un plazo adicional de un mes a partir del término de la movilización estudiantil para formular observaciones al texto. En este período se realizarán reuniones de trabajo periódicas, para que la nueva versión del protocolo esté plenamente en funcionamiento durante el segundo semestre de 2018.

B.- Sobre la investigación de antecedentes previos de docentes y funcionarios que serán contratados:

La Universidad se compromete a incorporar una declaración jurada asociada a cada contratación o nombramiento de un nuevo funcionario académico o no académico, en que conste que no ha sido sancionado por conductas vinculadas a violencia de género y/o discriminación arbitraria, mejorando también el instrumento de evaluación psicológica que se aplica al efecto, incorporando test específicos en la materia.

Se solicitará un historial ético en el futuro, en la medida en que el Consorcio de Universidades del Estado haya implementado un sistema unificado para tal efecto.

Respecto a los funcionarios académicos y no académicos antiguos, no se considera la aplicación de una declaración jurada o una evaluación psicológica anual, toda vez que ellos se encuentran regidos por el estatuto administrativo y la restante normativa de la Universidad de Talca, así como también están sometidos a la evaluación docente, cuyo historial resulta decisivo en el proceso calificadorio. De esta forma, frente a actos de violencia de género y/o discriminación arbitraria, existe el suficiente resguardo para proteger a las víctimas y sancionar a los responsables.

Sin perjuicio de lo anterior, debe dejarse en claro que el nombramiento o contratación de un funcionario público que hubiere sido sancionado por la comisión de un delito, no resulta posible de acuerdo a la normativa vigente.

Adicionalmente, se implementarán procedimientos para evaluar psicológicamente a todas las nuevas contrataciones de funcionarios académicos y no académicos, con instrumentos adecuados para tales efectos.

El proceso de reclutamiento para solventar los cargos que pudieran abandonar académicos y no académicos denunciados y sumariados, a igualdad de antecedentes curriculares, deberá dar preferencia a la contratación de mujeres.

La Universidad además se compromete a incluir explícitamente en el reglamento de subcontratación, requerimientos que obliguen a los trabajadores de empresas contratistas a respetar la política de género establecida para funcionarios de la Universidad, a fin de evitar que estos trabajadores incurran en conductas de este tipo.

C.- Sobre las denuncias existentes:

Cada vez que se reciba una denuncia formal ya sea por parte de un alumno de la Universidad, conforme a las calidades establecidas en el artículo 4 del Reglamento de Régimen de Estudios (alumno regular, de intercambio o regular de continuidad) o por un funcionario académico o no académico (sin que ello se restrinja sólo a aquellas ingresadas en el marco del Protocolo de actuación ante situaciones constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria) y, ponderada la gravedad de los hechos, se concluya la pertinencia de instruir una investigación sumaria o un sumario administrativo, se procederá en conformidad a lo previsto en el Estatuto Administrativo o en la Ordenanza sobre Conducta Estudiantil, lo

que contempla la posibilidad de suspender preventivamente tanto al funcionario académico o no académico, como al estudiante inculpado. La remoción del funcionario o expulsión del estudiante, serán por tanto el resultado de la indagatoria respectiva, en el caso de que así lo amerite.

En relación a lo anterior se manifiesta el compromiso institucional de ordenar las investigaciones sumarias o los sumarios administrativos de manera inmediata, a fin de evitar que la renuncia de un funcionario académico o no académico se convierta en un obstáculo para esclarecer los hechos y establecer las responsabilidades que correspondan.

Los estudiantes se comprometen a formalizar las denuncias a fin de iniciar las investigaciones correspondientes y poder otorgar garantías y protección a las víctimas en ese contexto. Se acuerda concretar una reunión de trabajo en que se detallen los casos con que se cuentan, debiendo los estudiantes recopilar todos los antecedentes necesarios para efectos de esta reunión. Esta reunión se llevará a cabo el día 13 de junio de 2018.

Sobre las denuncias de situaciones ocurridas fuera de la universidad, pero que se desprenden del contexto universitario, en donde se guarda una relación/vínculo universitario (entiéndase prácticas clínicas, talleres, terrenos, talleres de obra, visitas de título, actividades extraprogramáticas, deportes, etc. que cuenten con la autorización formal de la Universidad) sean amparadas y sigan el mismo proceder que con las denuncias sobre situaciones acontecidas dentro del campus.

Sobre la investigación o sumario: Los denunciantes tendrán acceso a conocer el estado de las investigaciones (incluyendo el nombre del fiscal), realizadas por temáticas de violencia de género si así se solicita a Secretaría General, manteniendo la institución su obligación de reserva respecto de aquellas.

Los plazos estimados para los sumarios que se instruyan, no deberán sobrepasar 60 días corridos. Para los casos de mayor complejidad el fiscal podrá solicitar prórrogas que no superen —en total— los 4 meses, por lo que el proceso íntegro no debiese extenderse por sobre los 6 meses de tramitación. El testimonio de la víctima constituye un medio de prueba válido en el proceso de investigación. En todos los casos, se realizarán las gestiones para que estos procesos se resuelvan con la máxima diligencia, que permitan las características particulares de cada caso.

En relación con las medidas de protección, la comisión ad-hoc establecida en el Protocolo de actuación frente a situaciones constitutivas de violencia de género y discriminación arbitraria, considerará entre otras, el alejamiento de la víctima del acusado, dependiendo de las particularidades de cada caso, sin perjuicio de otras medidas de protección determinadas por el Fiscal designado en los procesos de investigación o sumarios o aquellas que puedan ser sugeridas en el marco de dicho protocolo.

La Universidad se compromete a incluir explícitamente en el reglamento de subcontratación, requerimientos que obliguen a los trabajadores de empresas contratistas a respetar las prácticas establecidas para funcionarios de la Universidad, a fin de evitar que estos trabajadores incurran también en esta clase de conductas.

Finalmente, en relación con las estudiantes de fonoaudiología que han sido desvinculados de sus prácticas, se acuerda que el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, recopile todos los antecedentes y proponga una solución con miras a que los afectados no pierdan su año ni esto les afecte académicamente. Sin perjuicio de ello, los estudiantes se comprometen a tener presente que la situación de los campos clínicos es especialmente delicada, atendido que se trata de instituciones ajenas a la nuestra

4. EDUCACIÓN NO SEXISTA

A. Sobre el currículum.

1. En cuanto a la bibliografía paritaria:

Cada unidad académica debe efectuar un análisis bibliográfico, teniendo en cuenta la inclusión de autoras, académicas, investigadoras, artistas e intelectuales, para avanzar hacia una paridad en la bibliografía. Esto se debe implementar a partir del segundo semestre de 2018, de manera flexible y progresiva, intentando alcanzar idealmente un 50%, pero considerando las características específicas de cada área. Por su parte, y a fin de reforzar el cumplimiento del objetivo planteado, la Rectoría brindará el presupuesto a la biblioteca institucional, para la adquisición del material que resulte necesario.

2. En lo referente a cuota de género:

En la Política de Género de nuestra casa de estudios se recoge una serie de medidas encaminadas a implementar normativamente una cuota de género en varios de los órganos colegiados, que no sean elegidos por votación directa. En este sentido, se considera la participación de mujeres en las comisiones de: Nombramientos y promociones; calificación; bioética; concursos; Tribunal Disciplinario; entre otras. Lo anterior debe darse de manera proporcional a la participación femenina en las distintas instancias universitarias, intentando asegurar una participación mínima del 30%, pero salvaguardando que esto no signifique sobrecargar de manera desproporcionada las actividades académicas de las participantes.

En relación con el objetivo de lograr una paridad de cuota de género, en cargos administrativos, académicos y funcionarios no académicos, esto se considerará como un objetivo de largo plazo al que se deberá avanzar progresivamente.

Se deberán proporcionar reportes periódicos (anuales) sobre el avance respecto a participación femenina en nuestra institución, es decir, clarificando el aumento del número de mujeres contratadas.

3. En relación a la creación e implementación de un nuevo ramo de género obligatorio para el estudiantado:

Se estructurará un propedéutico al ingreso de los/las estudiantes, preparando sesiones especiales en las temáticas de género a partir del año 2019. También se incluirán, a partir del segundo semestre de 2018, contenidos directamente relacionados con temática de género en módulos de: Comunicación Oral y Escrita 11, Trabajo en Equipo y Desarrollo de Habilidades Sociales y Comprensión de Contextos Culturales. En estos casos, se capacitará progresivamente a los profesores responsables de estos módulos en temáticas de género.

Además, se acuerda analizar las competencias del actual perfil genérico, de modo de evaluar la modificación del mismo para incluir el tema de género, con el objeto de sustentar la inclusión de algún módulo específico sobre género, el que deberá ser impartido por un profesional especialista en la materia.

B. Sobre la prevención de conductas constitutivas de violencia de género y/o discriminación arbitraria:

1. Evaluaciones escritas de carácter anónimo:

Se acuerda que se implementará una modificación al reglamento de evaluaciones, para establecer el carácter anónimo de las evaluaciones escritas, lo que deberá regir a partir del segundo semestre de 2018, utilizando el procedimiento que actualmente es usado en la carrera de Derecho.

2. Instancias de formación y diálogo.

La Vicerrectoría de Desarrollo Estudiantil, en coordinación con la Dirección de Género, se encargará de brindar capacitaciones y talleres a los estudiantes sobre varias materias de género y/o discriminación arbitraria, incluyendo temáticas de inclusión e interseccionalidad.

Adicionalmente, la Dirección de Género se encargará de desarrollar una serie de actividades para toda la comunidad universitaria que contemple -entre otros- lo siguiente:

- Incorporar en la inducción del ingreso de cada nuevo funcionario académico o no académico, y en los que forman parte de esta, toda política y materia vinculada a nuestra institución sobre temáticas de género, diversidad e inclusión.
- Realización de talleres, charlas, y actualizaciones de carácter presencial y semipresencial, en cada Facultad, Escuelas no adscritas a Facultad e Institutos, estructurando un programa que se definirá en el mes de agosto de 2018, cuya concreción se realizará a partir del segundo semestre de este año y comprenderá actividades de carácter permanente. Dichas actividades estarán a cargo de especialistas en la materia, los que serán especialmente convocados al efecto, diseñando contenidos específicos con este fin.

C.- Sobre la conducta en actividades derivadas del marco universitario:

Se considera la elaboración, con participación triestamental, de un Manual de buenas prácticas de convivencia universitaria, que incluirá aspectos de violencia de género, abusos de poder, discriminación, bullying, entre otros aspectos, el que será coordinado por la Prorectoría durante el segundo semestre de 2018.

Este punto (buenas prácticas de convivencia universitaria con enfoque de género) será implementado por la nueva Dirección de Género en conjunto con las Unidades Académicas y estudiantes y estará operativo en el segundo semestre de 2018.

D.- Incorporación de la perspectiva de género, feminista e interseccional en el próximo Plan Estratégico:

La Universidad se compromete a incorporar de manera explícita en el Plan Estratégico, dentro de la visión, misión y los valores corporativos, temáticas de género, diversidad e inclusión. Lo anterior implica que la institución debe mostrar una consistencia interna en sus políticas, gestión y procesos formativos, toda vez que, en el marco de la acreditación se nos exige exhibir qué medidas concretas se han adoptado en concordancia con el Plan.

E. Evaluación docente vinculante: (semestral)

La Vicerrectoría de Pregrado modificará el instrumento de evaluación, incorporando un ítem de comportamiento no sexista en el aula, iniciando su implementación a partir del segundo semestre de 2018. Esta evaluación se aplicará tanto para módulos semestrales como anuales.

Las y los estudiantes se comprometen a utilizar adecuadamente el instrumento de evaluación docente a fin de que éste cumpla con los requisitos antes expuestos. De esta forma, para que estas evaluaciones se consideren confiables, se deberá contar con una tasa de respuesta de al menos un 50% de los estudiantes.

Además, la Vicerrectoría de Pregrado elaborará una propuesta de reglamento de ayudantes, el que será presentado al Consejo Académico para su aprobación, durante el segundo semestre de 2018. En este reglamento deberán fijarse requisitos uniformes, e ítems de formación, evaluación y retroalimentación.

5. COMUNIDAD TRANSGÉNERO Y NO BINARIA

La Universidad se compromete a aceptar el nombre social de cualquier persona transgénero o no binaria que pertenezca a la comunidad universitaria. La obligatoriedad se establecerá a partir del año académico 2019, no obstante, se promoverá el uso del nombre social entre las unidades académicas a partir del segundo semestre de 2018.

De acuerdo con la normativa legal existente, la Universidad de Talca tiene la obligación de acceder de forma inmediata y gratuita al cambio de toda la documentación institucional de aquella persona que haya tramitado el cambio de nombre legal. Todo lo anterior, estará a cargo del Departamento de Registro Académico, dependiente de la Secretaría General.

La Política de inclusión que se dicte a estos efectos, incorporará el uso del nombre social y la obligatoriedad de parte de la comunidad universitaria a utilizarlo.

Con respecto a la política de inclusión, ésta se debe implementar a partir del segundo semestre del año académico 2018.

Como adelantamos, la Universidad se encuentra trabajando en estas materias desde hace ya varios meses. Contamos con un informe del Prof. Isaac Ravetllat, especialista en estos temas. Se convocará a los estudiantes a participar en su definición.

La solicitud de baños mixtos, será evaluada por las unidades académicas correspondientes en conjunto con la unidad de infraestructura, analizando su necesidad y factibilidad de implementación durante el segundo semestre de 2018.

6. DIRECCIÓN DE GÉNERO

El lunes 4 de junio se aprobó, por la Junta Directiva, la conformación de una Dirección de Género que tendrá como misión velar por la implementación de todas las materias relativas a las temáticas planteadas. En relación con las propuestas de política y estructura de la Dirección de Género entregada por los estudiantes, estas serán consideradas entre las opciones que deberán evaluarse e implementarse por la nueva Dirección y su consejo consultivo, el que tendrá participación estudiantil.

Con dicha Dirección podrá acordarse una serie de actividades entre las que se podrá contar la “Semana Feminista Utalina”.

7. LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y NO CENSURA

El Consejo Académico manifiesta su permanente compromiso a respetar el legítimo derecho de la libertad de expresión, así como también el derecho al libre acceso de la información, que tienen todas y todos los miembros de la comunidad universitaria. En relación con la instrucción de sumarios, esto se encuentra contenido en la letra A) del punto 2 del presente documento (no instrucción de sumarios para estudiantes).

8. DISPOSICIONES FINALES

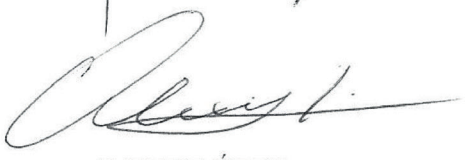
Finalmente, el Consejo Académico se compromete a llevar los acuerdos definidos con las y los estudiantes a las instancias y órganos institucionales correspondientes. Por su parte, los y las estudiantes se comprometen a la implementación de las medidas que les correspondan a través de las vías formales de participación de sus organizaciones estudiantiles.



MARIA FERNANDA VÁSQUEZ
SECRETARIA GENERAL



ALVARO ROJAS MARIN
RECTOR



ALEXIS LÓPEZ
PRESIDENTE
FEDERACIÓN DE ESTUDIANTES CAMPUS TALCA