

Valdivia, 12 de mayo de 2018

Estimadas y estimado estudiantes Universidad Austral de Chile:

Junto con saludar cordialmente, damos respuesta a petitorio definitivo de fecha 06 de mayo del presente, incluyendo las aclaraciones y correcciones solicitadas mediante correo electrónico de fecha 10 de mayo.

Primero, es necesario enfatizar que la Universidad Austral de Chile ha asumido un pleno compromiso con el respeto y promoción de los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra Comunidad Universitaria. En este contexto, agradecemos y celebramos la preocupación que las y los estudiantes han demostrado por mejorar nuestra normativa interna y los procesos de prevención y difusión en materias de acoso, violencia y discriminación en la comunidad universitaria.

Eje Aplicación y sanción: *Este eje busca que el procedimiento sea efectivo para investigar las situaciones, acompañar a las personas que sean víctimas y sancionar a aquellas que incurran en actos contrarios al bienestar de la comunidad universitaria.*

a) [Corto Plazo] Creación de Protocolos de aplicación de los reglamentos AVD por facultad, creados de manera triestamental que tengan en cuenta las particularidades de cada realidad y aseguren la efectividad de sanciones y también de medidas de protección (por ejemplo, dependiendo de la cantidad de módulos o profesores disponibles, prácticas, campos clínicos, pasantías, metodologías de evaluaciones, terrenos, viajes especiales, etcétera).

En términos generales la Secretaría Ejecutiva de la Comisión AVD es la encargada de coordinar con el Decano y los Directores de Escuela la implementación de las distintas medidas así como las personas responsables de llevarlas a cabo, de acuerdo a las necesidades particulares de cada caso. Sin perjuicio de lo anterior, estamos plenamente de acuerdo en la necesidad de crear protocolos generales de implementación de los reglamentos AVD en cada una de las Facultades, con la finalidad de apoyar la aplicación específica de las medidas de acompañamiento y de protección, y las eventuales sanciones, respetando las particularidades de cada macrounidad. Para la elaboración de estos protocolos, se propone crear una Comisión en cada una de las Facultades, integrada por representantes de la Decanatura y por representantes de la Secretaría de Género respectiva. Estas Comisiones se constituirán dentro de los 10 días siguientes de normalizadas las actividades académicas en cada Facultad y deberán elaborar el protocolo en el curso del segundo semestre 2018. Como se trata de un protocolo de aplicación de los reglamentos AVD, deberán ser informados oportunamente ambas Comisión de Intervención en casos AVD en el mes de diciembre de 2018.

b) [Corto Plazo] Ampliar la obligación que recae en los directivos acerca de denunciar cualquier hecho de AVD entre estudiantes de los cuales tengan conocimiento en dos sentidos: que se extienda a todos las y los funcionarios académicos de la UACH; y que rija respecto del reglamento de AVD en la comunidad universitaria y de los hechos ocurridos con anterioridad a la vigencia de estos instrumentos (aquellos que deban vehicularse por medio de sumario desde Dirección Jurídica). Asimismo, se debería ampliar a las Secretarías de Género por facultad, asegurando una obligación de reserva para estas.

La obligación de denunciar actualmente está regulada como un deber para todos quienes ejercen cargos directivos en la Universidad, tanto en el reglamento que regula las situaciones entre estudiantes (artículo 12) como del reglamento que regula las situaciones entre estamentos de la Comunidad Universitaria (artículo 3, letra c)). Esta obligación de denunciar implica que toda persona que ocupe un cargo directivo o de jefatura tiene el deber de denunciar ante las Comisiones de AVD toda situación que pueda constituir acoso, violencia o discriminación al interior de la Comunidad Universitaria y de las que tenga conocimiento, con independencia de la fecha en que han ocurrido los hechos. El fundamento de esta disposición radica en que, por una parte, todos quienes tienen capacidad de decidir en representación de la Universidad, en distintos ámbitos, tienen responsabilidad en la debida aplicación de las reglamentación interna y, en caso de infracción, responden administrativamente por ello. Segundo, y más importante, la normativa tiene que posibilitar que se generen las confianzas necesarias para que las víctimas denuncien. En este contexto, establecer una obligación de denunciar para todos los académicos y académicas supone sustraerlos del clima de confianza con sus estudiantes en donde estas denuncias se pueden producir, ya que el estudiante sabría que, si le cuenta lo sucedido a un profesor, aun cuando sea sólo por compartir la experiencia o buscar orientación, el profesor o profesora estará en la obligación de informar a las autoridades, aun cuando ello no sea voluntad de la víctima. Creemos que los profesores y profesoras son una red de ayuda y orientación que los estudiantes construyen, y el cuidado de ese vínculo es beneficioso para posibilitar una efectiva protección de las víctimas. Por lo anterior, proponemos mantener la obligación de denuncia en todos quienes ocupan cargos directivos y el derecho de denunciar para todos los integrantes de la Comunidad Universitaria. Además, proponemos establecer un principio general en la implementación de ambos Reglamentos, que disponga que todos los académicos y académicas deben consultar con la Secretaría Ejecutiva de alguna de las dos Comisiones AVD, cuando tomen conocimiento de un hecho que revista características de acoso, violencia o discriminación, con la finalidad de obtener orientación para posibilitar la aplicación de estas normativas, respetando siempre la voluntad de la víctima en el proceso. Este principio general será socializado con los académicos y académicas en el marco de las actividades de difusión que se realizarán en el segundo semestre 2018.

c) [Corto Plazo] Que, respecto de los casos ocurridos con anterioridad a la vigencia de alguno de los reglamentos de AVD, las resoluciones que proponga la Dirección Jurídica de la UACH deberán ser ponderadas con seriedad por las autoridades del Consejo Académico o Rectoría, en consonancia con la Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria (2015). En este sentido, el caso de Yáñez debe servir como precedente, de manera que, inmediatamente después de realizada la investigación y comprobada la culpabilidad, se debe desvincular al implicado en casos de AVD, no dejando pasar el término legal que habilita para el perdón de la causal. Solo así se asegurará nuestro derecho a estudiar y trabajar en un ambiente libre de acoso y prácticas machistas, que atentan contra nuestra dignidad, integridad e igualdad.

Estamos de acuerdo con este planteamiento y reafirmamos nuestro compromiso con la necesidad de investigar y sancionar responsable y seriamente aquellas conductas comprobadas de acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria, cualquiera sea el estamento

de las personas involucradas. En este sentido, la implementación de la Comisión de Intervención contemplada en el nuevo Reglamento AVD organismo técnico integrado por personas de distintos estamentos de la Universidad (que fue creada mediante D.R. N° 018 del 4 abril de 2018) permitirá legitimar adecuadamente las decisiones que se adopten y entregar mejores garantías de seriedad y rigurosidad en las eventuales sanciones que se apliquen.

d) [Largo Plazo] La creación de un Centro de Apoyo Integral de atención de especialidad que apoye en términos de orientación judicial, socioeconómica y de salud física y mental a las personas involucradas en denuncias y procedimientos por casos de AVD, de una infraestructura proporcional al tamaño de la comunidad universitaria y sus necesidades. Debe contar con profesionales capaces de acompañar y atender, tanto en número como en competencia (especialización), a las diferentes necesidades que surjan tanto de los procesos investigativos como de la comunidad universitaria en general. En este sentido, este centro debería contar con especialistas en el trabajo de las temática AVD como trabajadoras y trabajadores sociales, abogadas y abogados, matronas y matrones, ginecólogas y ginecólogos, psicólogas y psicólogos, psiquiatras, entre otros, dependiendo de las necesidades del caso.

[Corto Plazo] Por otro lado, consideramos importante que se establezcan soluciones de este orden a través de la contratación o capacitación de profesionales del área de la salud para acoger a las personas denunciantes a través de intervenciones en crisis, como también el acompañamiento de la víctima en la activación de redes de apoyo asistenciales dentro del proceso de denuncia e investigación (convenios con instituciones especializadas).

Respecto a la petición de corto plazo, compartimos plenamente la propuesta y, precisamente en respuesta a ello, es que en el Presupuesto 2018 se contempló la contratación de nuevos profesionales para el Centro de Salud de los Estudiantes (1,5 jornadas completas, adicionales a las 3 jornadas completas ya contratadas) y se programó, en conjunto con el Comité Paritario de Género y Diversidad, jornadas de capacitación para los profesionales que actualmente atienden en dicha unidad. Contamos, además, con un becario de la especialidad de psiquiatría que atiende en el Centro de Salud, el que una vez terminada su especialidad, se dedicará a tiempo completo a atender los requerimientos de esta Unidad. Por otra parte, se ha reordenado la asignación de pacientes en el Centro de Salud, de modo tal que las personas que atiendan estos casos sean especialistas en estas materias y tengan horas reservadas para ello, posibilitando así una atención oportuna. Luego, a partir de los requerimientos que formulen las Secretarías Ejecutivas de los casos AVD, se continuará fortaleciendo el equipo profesional a través de nuevas contrataciones en las próximas formulaciones presupuestarias (a partir de la formulación presupuestaria del año 2019).

Junto a lo anterior, hemos afianzado importantes vínculos de cooperación con el Ministerio de Justicia y con el Ministerio del Interior para utilizar las redes de acompañamiento y reparación que mantiene el Estado, las que actualmente están siendo utilizadas (Centro de Atención de Víctimas de Delitos Violentos, Corporación de Asistencia Judicial, Programa de protección de víctimas de la Fiscalía Regional, Centro de Mujeres y de Hombres del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Centros de Atención del SENDA).

En el largo plazo, proponemos fortalecer las capacidades existentes a partir de la creación de una unidad especializada en el Centro de Salud Universitario, que no sólo brinde atención primaria de salud sino que también pueda implementar tratamientos de reparación en estos casos. También proponemos articular redes de atención a los estudiantes con los proyectos de creación de campos clínicos propios que actualmente se encuentran en etapa de discusión e implementación (Clínica psicológica, Centro de Salud Familiar Mulato Gil de Castro, futuro Centro de Salud en Seminario San Francisco)¹, de modo tal de no sólo posibilitar la atención de integrantes de la Comunidad Universitaria en estas unidades, sino también que estos proyectos sean pioneros en incorporar la perspectiva de género desde su creación.

El seguimiento de la implementación de esta medida estará a cargo de la Comisión de Seguimiento a la que se hace referencia al final de este documento.

e) [Corto Plazo] Las y los que participen del proceso deben propender a trabajar en base a un relato único que será formulado por la víctima en conjunto a quien le acoja, el cual debe ser utilizado a lo largo de las pericias realizadas en la investigación con el fin de evitar la revictimización, coordinándose con el resto de las autoridades de la UACH (evitar, por ejemplo, la entrevista en el ámbito de la Comisión y también del Director de Escuela).

Estamos plenamente de acuerdo con este planteamiento e instruiremos a las Secretarías Ejecutivas de las dos Comisiones para que se implemente, un formato de relato único, que se realice ante estas Secretarías y no en otras instancias. Creemos que es muy importante reducir al máximo los espacios de re-victimización por lo que esta es una medida necesaria y pertinente de implementar.

Este compromiso será implementado en el curso del mes de junio del presente año.

f) [Corto Plazo] Fortalecer el seguimiento de los casos y asegurar una notificación expedita del estado del proceso para quienes se vean involucradas e involucrados, además brindar de forma real y tangible un acompañamiento integral, no sometiendo a las víctimas a procesos de incertidumbre con respecto a la investigación o el caso, con el fin de evitar la deserción de las víctimas. Además, que las secretarías ejecutivas de las comisiones en casos de AVD pongan en conocimiento del Observatorio de Género, Diversidades y no Discriminación, sobre los procesos de investigación que se están llevando a cabo, para el cumplimiento de sus fines como orgánica.

Ya solicitamos, a través de la Secretaría General, a las Secretarías Ejecutivas de ambos Reglamentos que pongan especial atención en mantener constantemente informadas a las víctimas involucradas en los procesos de investigación sobre el curso de los mismos, para reducir la incertidumbre propia de estos procesos. En este sentido, al momento de entregar el

¹ Proyecto Clínica Psicológica en Campus de la Salud, ya se encuentra construido en el Campus Miraflores, y durante el próximo mes se definirá su modelo de gestión y se instalará mobiliario; Proyecto CECOF Mulato Gil de Castro, se encuentra en etapa de habilitación, cuyo financiamiento (cerca de M\$1.000.000) está contemplado en el presupuesto de inversiones 2018; Centro de Atención Primaria (Parte de CENAIA) en calle Donald Canter, se encuentra en habilitación.

relato único, solicitaremos que se manifieste la forma de notificación o contacto que la denunciante prefiera para ser utilizado en el curso del procedimiento.

Respecto a la información sobre los casos al futuro Observatorio de Género, Diversidades y no Discriminación, incluiremos a esta nueva unidad dentro de los destinatarios de la memoria anual de actividades que cada una de las Secretarías debe realizar, con la finalidad de que, a partir de los casos tratados, se puedan implementar políticas de prevención específicas en la Comunidad Universitaria.

g) [Corto Plazo] Respecto de la situación de los hogares, debe haber una primacía clara los Reglamentos de AVD por sobre los reglamentos internos de los hogares, para evitar la colisión normativa que deriva en la desprotección de víctimas y testigos. Asimismo, se debe gestionar el levantamiento de un protocolo de aplicación de esta normativa en el ámbito de los hogares (unificado), en el que se gestionen sistemas de protección de testigos y sanciones o medidas que no impliquen la restricción del beneficio sin asegurar un hogar para los involucrados.

El Reglamento AVD es plenamente aplicable a los hechos ocurridos al interior de los hogares estudiantiles, pues estos están comprendidos en los recintos universitarios. En caso de que se produzca alguna situación de acoso, violencia o discriminación al interior de estos recintos, el único reglamento aplicable respecto a esos hechos es el Reglamento AVD entre estudiantes y así informaremos a la administración de los hogares. En este sentido, son plenamente aplicables las medidas de acompañamiento y protección como, por ejemplo, la separación de la persona denunciada cuando comparte hogar con la persona denunciante.

Sin perjuicio de lo anterior, proponemos conformar una comisión de trabajo, liderada por la Directora de Asuntos Estudiantiles e integrada por representantes de cada uno de las directivas de los distintos hogares, para analizar la aplicación del reglamento de hogares, cuando alguna de las situaciones del reglamento AVD se produce en contexto de infracción a dicha normativa (por ejemplo, consumo de alcohol). Esta Comisión deberá acordar un procedimiento que permita resguardar a la víctima y a quienes puedan colaborar con el esclarecimiento de los hechos ocurridos, de modo tal de posibilitar la investigación de estos hechos. Esta Comisión deberá conformarse en el curso del primer semestre y elaborar su propuesta en el curso del segundo semestre de 2018.

Por último, incluiremos a los hogares dentro del Plan de Difusión y Prevención de situaciones AVD contemplado en la letra a) del Eje prevención de este petitorio, de modo tal de realizar charlas y talleres especializados en cada uno de los hogares.

h) [Corto Plazo] Que los profesionales de salud involucrados en el caso, en conjunto con la denunciante, tenga la potestad de evaluar la posibilidad de ampliar el resguardo y acompañamiento a la familia y/o círculo inmediato afectado, vehiculándose tal protección desde las mismas unidades universitarias.

Sobre este punto, proponemos que la información a la familia o a sus redes cercanas, respecto de la ocurrencia de un caso AVD debe ser autorizada por la víctima y se debe producir cuando la víctima lo estima necesario y en las condiciones que ella fije. Además, podemos disponer de

acompañamiento a la víctima en el proceso de develación de su relato ante sus familiares. En este caso, y en caso de ser requerido, también se puede orientar a la familia sobre los procesos y herramientas a utilizar para contribuir a la contención de la persona afectada.

Esta medida se implementará en el curso del mes de junio del presente año.

i) [Corto Plazo] Que las y los representantes de académicos, funcionarios y estudiantes dentro de la Comisión para intervención de situaciones de AVD en la comunidad universitaria sean electas y electos democráticamente por sus respectivos estamentos y no por el Consejo Académico.

El mecanismo de elección de los integrantes de la Comisión AVD en la Comunidad Universitaria fue ampliamente debatido en el proceso de aprobación de este Reglamento. De hecho, la propuesta que finalmente se aprobó, esto es, que los integrantes sean propuestos por los distintos estamentos de la Comunidad Universitaria y nombrados por el Consejo Académico, nace a raíz de una sugerencia del Comité Paritario de Género y Diversidad, organismo triestamental cuya participación fue fundamental para la redacción de referida normativa. En este contexto, se decidió que la Comisión es un organismo técnico, no político, encargado de investigar y sancionar las conductas de acoso, violencia y discriminación. Actualmente está conformado por el Prorector, quien lo preside, un abogado que no depende de administración Central, una representante del estamento académico, una representante del estamento estudiantil y una representante del estamento no académico, y una persona elegida por el Comité Paritario de Género y Diversidad. En el proceso de nombramiento, y en razón de lo acordado al momento de aprobar el Reglamento, se invitó a participar a todos los Sindicatos, Asociaciones y Federaciones.

Este mecanismo de nombramiento busca, por una parte, asegurar el cumplimiento del requisito de experticia en materia de género, diversidad y promoción de derechos fundamentales de los integrantes de esta Comisión y, por otra, permitir la delegación de atribuciones estatutarias del Consejo Académico en esta Comisión, de modo que dicho Cuerpo Colegiado ya no se pronunciará respecto a la remoción del personal académico. A lo anterior se agrega que, de cambiar ahora la forma de integración de la Comisión, sería necesario una reforma al reglamento, cuyo trámite impediría la necesaria entrada en vigencia e implementación de esta nueva normativa. Por lo anterior, se propone mantener el actual mecanismo de nombramiento de los integrantes de la Comisión, sin perjuicio de lo cual Rectoría asume el compromiso de que, en futuros nombramientos, llevará al Consejo Académico la propuesta de nombramiento que defina el Consejo Superior Estudiantil y el Consejo de Estudiantes de Postgrado, organizaciones que deberán hacer llegar sus propuestas en un plazo de 30 días.

Finalmente, queremos recalcar que tanto en la Comisión para la Intervención en situaciones de Acoso, Violencia y Discriminación entre estudiantes, como en el Comité Paritario de Género y Diversidad, los representantes estudiantiles son elegidos por el Consejo Superior Estudiantil.

Eje Prevención: cuyo propósito debe ser ejecutar un análisis a priori de la situación actual con el fin de que no se lleven a cabo más prácticas patriarcales por parte de los distintos actores pertenecientes a los diversos estamentos que componen la orgánica de la Universidad Austral.

a) [Corto Plazo] Ya que la UACH cuenta con una Política y Reglamentos que regulan casos de AVD que buscan proteger, garantizar la seguridad y canalicen casos de víctimas de AVD en el ambiente educativo, es necesario difundir de mejor manera los instrumentos existentes y la labor de las y los estudiantes, funcionarios y docentes de la comisión y del comité. Al respecto, se podrían tomar las siguientes medidas: Los documentos de la Política y los Reglamentos deberían adjuntarse a los documentos que se entregan en el periodo de Matrícula y contrato laboral. Respecto a los Centros de Estudiantes (en adelante CEE), se puede prever un mecanismo que los obligue a coordinar una visita del o la laborante de la Unidad de Acompañamiento para casos de AVD a las respectivas asambleas o instancias de participación durante los primeros meses del año. En este caso, los fondos anuales de la DAE se podrían entregar condicionalmente a los CEE para que estos, al momento de rendirlos documentalmente, deban acreditar que tal visita ocurrió (por ejemplo, con la firma del o la laborante que lo acredite) y, de lo contrario, deberán devolver tales fondos. Esto obliga a los CEE a facilitar tales charlas de difusión para sus compañeros y compañeras. Fortalecer los espacios de inducción en todos los estamentos de la comunidad universitaria, a través de la generación de campañas mediáticas y comunicacionales de concientización, que incentiven la denuncia de prácticas machistas o de discriminación de género, orientación sexual, raza, entre otros.

Estamos plenamente de acuerdo con la necesidad de seguir implementando medidas de difusión de la normativa vigente y permitir que toda la Comunidad Universitaria tenga conocimiento de su existencia y su contenido. Creemos que debemos avanzar en una mejor coordinación de las distintas unidades encargadas de la inducción de estudiantes y funcionarios, para permitir mejorar la difusión y convertir a la política y a los reglamentos en instrumentos efectivos y eficaces de prevención. En este sentido, solicitaremos a Prorectoría para que, a partir de los lineamientos definidos por el Comité Paritario de Género y Diversidad, y en coordinación con el área de comunicaciones, presente un Plan intensivo de Difusión de los Reglamentos de AVD, a ejecutarse en el curso del presente año y, luego, de forma sistemática al inicio de cada año académico. Este Plan deberá ser presentado, a más tardar, en el mes de agosto de 2018.

Complementario a lo anterior, difundiremos los Reglamentos AVD a los nuevos estudiantes a partir de marzo de 2019 y a las nuevas contrataciones de personal académico y no académico a partir del segundo semestre 2018.

Asimismo, agradecemos la propuesta que manifiestan y que involucra y compromete a los Centros de Estudiantes, propuesta que es acogida y será implementada como parte de las medidas de difusión organizadas por el Comité Paritario de Género y Diversidad a través de las Secretarías Ejecutivas de las Comisiones. Asimismo, acogemos la propuesta de supeditar la aceptación de las rendiciones de fondos a la realización de estas actividades, pues se estima que es una buena medida para garantizar que la organización estudiantil de cada Escuela genere los espacios para discutir estas temáticas.

b) [Corto Plazo] Capacitaciones previas al inicio del año académico para las y los funcionarios académicos y no académicos respecto a los reglamentos universitarios sobre AVD y temas de género y sexualidad, de manera obligatoria y sancionada de la misma forma que la obligación de denuncia que recae sobre los directivos (implica un incumplimiento contractual).

La capacitación permanente de todos los trabajadores de la Universidad, académicos y no académicos, es un tema de especial preocupación del Comité Paritario de Género y Diversidad. Por ello, la Dirección de Personal incluyó dentro del proceso de inducción de nuevos trabajadores las temáticas propias de los reglamentos AVD, y dichas inducciones se están haciendo extensivas, a través de cursos específicos, a los trabajadores ya contratados. Intensificaremos este proceso para que, al igual que la habilitación pedagógica, la sensibilización en materias de acoso, violencia y discriminación alcance a todos los integrantes de la Comunidad Universitaria.

Por otra parte, considerando que los directivos tienen la obligación de denunciar estos hechos, se generará un proceso de capacitación específico para todas estas autoridades en el curso del segundo semestre del presente año.

Asimismo, impulsaremos durante el segundo semestre del presente año, una actividad de capacitación por facultades, en horario laboral, de modo de garantizar asistencia de todos los académicos y no académicos de la macrounidad respectiva. Estas actividades serán coordinadas por las Secretarías Ejecutivas de las Comisiones y el cronograma se compartirá con las organizaciones estudiantiles. La asistencia a esta actividad será reconocida a través de una certificación de asistencia, que será entregado en ceremonia pública.

c) [Corto Plazo] Promoción de una educación sexual y reproductiva (en forma de talleres o clases) y campañas de prevención de ITS en la UACH para las y los estudiantes (en contacto con redes especializadas de salud). Estas campañas deben salir del sesgo heteronormado hegemónico, es decir, deben incluir todas las formas de orientación e identidad sexual presentes en la comunidad universitaria y no solo aquellas de carácter heterosexual. Además, estas campañas deben tener vinculación con futuros profesionales de la salud y el resto de la comunidad valdiviana, con especial énfasis en estudiantes secundarias y secundarios.

Estamos plenamente de acuerdo con la necesidad de incrementar las actividades de educación sexual y reproductiva, por lo que la Dirección de Asuntos Estudiantiles asume el compromiso de realizar al menos una charla sobre estas temáticas por semestre y en cada Campus, así como una semana de prevención en cada uno de los campus. Estas actividades serán coordinadas en conjunto con los representantes estudiantiles y serán campañas que saldrán del sesgo heteronormado.

La primera actividad es un seminario sobre sexo seguro que se realizará el 14 de junio en el Campus Isla Teja y se replicará en el Campus Miraflores, y, luego, en el mes de julio, se realizarán exámenes rápidos de detección del VIH en cada uno de los Campus, en alianza con el Servicio de Salud.

Eje Promoción: tiene como fin incentivar actividades dentro de la universidad con perspectiva de género, además de la visibilización del trabajo de las mujeres y los diferentes actores sociales que promueven espacios de igualdad.

a) [Corto Plazo] Exigimos a la UACH un mayor reconocimiento hacia las personas que trabajan dentro de las Comisiones y el Comité, pues estas no reciben remuneración ni beneficio extra alguno por su labor. Reconocemos que son un grupo aliado que trabaja de forma institucional y organizada contra quienes prefieren mantener estas cosas en silencio. Al respecto, solicitamos que esto sea considerado en la carrera académica de las y los profesores que participan de estas instancias (posibilidades de ascenso en el escalafón, aumento de categoría, presentación a cargos, etcétera). Al respecto, así como se considera el número de investigaciones de cada docente para el aumento de categoría o presentación a cargos directivos, entendemos que el tiempo que se invierte en el Comité y las Comisiones debe ser valorado para estas instancias de carrera académica, por la gran carga temporal y emocional que implican. Asimismo, solicitamos posibilidades de flexibilidad académica para las y los representantes estudiantiles (por ejemplo, fueros) y reconocimientos simbólicos (por ejemplo, premios de egreso).

La integración de las Comisiones AVD es considerada una actividad de alto compromiso institucional. Es por ello, que es considerada dentro de la carrera académica como actividad de gestión y compromiso institucional (equivalente, por ejemplo, al ejercicio de cargos), por lo que es considerada al momento de evaluar la promoción de un o una docente. Asimismo, es considerada como actividad de alto compromiso institucional en el proceso de promoción y ascenso del personal no académico. Respecto a los Estudiantes, implementaremos un reconocimiento en el proceso de premiación de estudiantes destacados. Respecto a la flexibilidad académica, ello se encuentra contemplado en el Reglamento Académico Estudiantil, por lo que se recordará esta disposición a los Directores de Escuela para que sea aplicada, en caso de ser solicitada, respecto a los estudiantes que participan en las Comisiones y en el Comité.

Asimismo, aclaramos que todos los gastos en los que incurran los integrantes de la Comisión o del Comité para el ejercicio de sus funciones (como traslados, alimentación, materiales), son financiados por la Universidad.

b) [Corto Plazo] Financiamiento de la propuesta de las nuevas Secretarías de Género y Sexualidad por facultad y de la universidad, así como resguardo frente a la represión u hostigamiento en su contra.

Compartimos y agradecemos la idea de crear Secretarías de Género en cada Facultad, en el marco de la organización estudiantil y de su libertad para organizarse. En aquellas Facultades en que se conformen estas Secretarías, se financiará su funcionamiento de forma permanente y colaborativa con la Federación de Estudiantes. Proponemos financiar, a partir de junio de 2018 y una vez constituidas dichas Secretarías de Género, un monto fijo para todas las Facultades, de \$300.000 anuales (financiados en partes iguales entre Rectoría y FEUACH), más un monto adicional de \$1.000.000 a repartir en aquellas Facultades con más estudiantes (Ciencias, Medicina, Ciencias de la Ingeniería, Filosofía y Humanidades, Ciencias Económicas y Administrativas y Arquitectura y Artes), que será financiado por Rectoría.

La Dirección de Asuntos Estudiantiles será la encargada de distribuir estos recursos, en la medida que las Secretarías de Género se formalicen en cada Facultad. Este presupuesto será reevaluado anualmente, en función de las actividades que cada Secretaría realice.

Finalmente, respecto a los eventuales hostigamientos que puedan sufrir las integrantes de estas Secretarías, estas conductas quedan claramente reprochadas en el marco de las normativas actualmente vigentes por lo que, en el evento de que ello ocurra, se disponen los mecanismos de denuncia y sanción.

c) [Corto Plazo] Creación y financiamiento de un Observatorio de Género, Diversidad y No Discriminación por parte de la Universidad (incluyendo todos los campus de la misma). Este observatorio tendría como objetivo dedicarse a la generación de investigación con perspectiva de género, no discriminatoria y con pertinencia territorial, es decir, que pueda generar investigación tanto en la región como dentro de la UACH en el sentido de develar de manera fundamentada las problemáticas existentes dentro de esta. Este Observatorio tendrá la función de realizar aquellos diagnósticos necesarios para las propuestas que realiza el Comité a las autoridades en materia de Género y Sexualidad, sin perjuicio de que se trate de un órgano de carácter academicista más amplio (incluyendo otras causales de discriminación y categorías sospechosas). Asimismo, en coordinación con las Secretarías Ejecutivas, deberá fiscalizar el cumplimiento de las medidas de protección y sanciones que se impongan por vía de comisión y también Dirección Jurídica. Para asegurar esta función, deberá asegurarse una obligación de secreto respecto de quienes lo integren. Esto en función del rol público que debe desempeñar la UACH dentro del territorio y de lo dispuesto en la letra b) de las líneas de acción de la Política de Prevención y Sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria (2015). Este observatorio trabajará en vinculación con ambas comisiones y el Comité, pero con independencia y cuerpo autónomo. A través de este se deben vehicular mecanismos de paridad y promoción en cargos directivos y espacios académicos de la UACH, tales como cuotas de género en los cuerpos colegiados, comisiones evaluadoras y coloquios o seminarios. Asimismo, en consideración del Informe de Diagnóstico de Género y Diversidad (2016), entendemos que la discriminación de género también ocurre a través de las brechas salariales y los beneficios por productos académicos dentro del mismo escalafón, por lo que también se debe asumir un compromiso por la resolución de estas situaciones a nivel interno.

Compartimos la necesidad de crear una instancia que se encargue, de forma especializada, de generar conocimiento en materia de género, diversidad y no discriminación en la Comunidad Universitaria, de modo tal de aunar esfuerzos académicos para proponer medidas de prevención, promoción y respeto de los derechos fundamentales, no solo al interior de la Universidad, sino también para aportar a la discusión a nivel nacional. Esta idea se encuentra plasmada en la Política de Prevención y Sanción del Acoso, Violencia y Discriminación en la Comunidad Universitaria, como una de sus líneas de acción, que se encuentra pendiente de implementación. En este sentido, proponemos complementar la idea de crear un Programa de Estudios con la creación de un Observatorio, estrechamente vinculado con los lineamientos del Comité Paritario de Género y Diversidad. Para elaborar esta propuesta, se conformará, durante el primer semestre de 2018, una comisión de trabajo, liderada por Prorectoría, e integrada por representantes estudiantiles de ambos Campus, designados por el Consejo Superior

Estudiantil. Durante el segundo semestre esta comisión elaborará el proyecto, que contará con el financiamiento necesario para su implementación, y que será presentado a los Cuerpos Colegiados en el curso del segundo semestre de 2018, con la finalidad de contar con su aprobación a inicios de 2019.

Respecto a las labores de fiscalización del cumplimiento de las medidas de protección y sanciones que aplique la Comisión, proponemos mantener dicha función en las Secretarías Ejecutivas de cada una de las Comisiones, pues estas unidades son las que mejor conocen los casos y pueden velar para que las disposiciones de la Comisión efectivamente se cumplan.

Ahora bien, sabemos que una de las aprensiones con esta materia es que, en el proceso de implementación del reglamento AVD entre estudiantes, la Secretaría Ejecutiva tuvo una sobrecarga de trabajo que no le permitió abordar adecuadamente la función de fiscalización. Estimamos que esta labor podrá ser asumida de mejor forma, ahora que contamos con otra Secretaría Ejecutiva que apoyará las funciones de difusión y prevención las que, además, se realizarán en el marco del Plan de difusión que elaborará el Comité Paritario de Género y Diversidad. Asimismo, durante el primer semestre de 2018 se realizarán las gestiones necesarias (como por ejemplo, la definición de un perfil) para que, a partir de agosto de 2018, se incremente el número de estudiantes laborantes en la Unidad de Acompañamiento, para que puedan apoyar a la Secretaria Ejecutiva en labores de difusión y promoción.

d) [Largo Plazo] Revisión de las mallas curriculares y los perfiles de egreso, garantizando desde el primer año de pregrado educación inclusiva de profesionales que cuenten con formación en temas de género, ya que son conocimientos necesarios para todo desarrollo social y parte de lo que entendemos como universidad pública, en consonancia con punto e) de los principios declarados en el Decreto N°76 que promulga la Política de prevención y sanción del acoso, violencia y discriminación en la Comunidad Universitaria (2015). Esto a través de la implementación de un ramo o módulo con perspectiva de género, obligatorio para todas y todos los estudiantes de pregrado durante algún semestre del primer año académico (como ocurre con DYRE), que toque temas como la necesidad de trabajar el desarrollo socio-afectivo, de exponer los reglamentos de la universidad, junto con la teorización de las dimensiones estructurales que desencadenan estas problemáticas. Los detalles de la implementación de esta propuesta se darán en el seno de la discusión dentro de los respectivos Comités de Análisis Curricular de cada carrera (asegurando su funcionamiento periódico y biestamental). Esta discusión debe recaer sobre la implementación de programas de pregrado que no invisibilicen a mujeres, diversidades sexuales y pueblos originarios en sus contenidos, de manera que la bibliografía obligatoria de los diferentes ramos dictados contenga un número mínimo de contenidos y autoras y autores, entre otros. No se discutirá la obligatoriedad del ramo o módulo, sino los aspectos concretos de su puesta en práctica (adecuación de contenidos, semestre en el que se dictará, etc.).

Como se trata de una medida de largo plazo se propone constituir una mesa de trabajo conjunta con el Departamento de Aseguramiento de la Calidad e Innovación Curricular (DACIC), a partir del mes de marzo de 2019, con la finalidad de informar sobre la estructura del modelo

educativo vigente y en particular de los proyectos curriculares, con énfasis en lo referente a la formalización de las matrices de desempeño y de vinculación y, a partir de allí, definir o precisar (en el caso de algunas competencias sello) los desempeños buscados en la línea de la perspectiva de género, como una competencia general obligatoria, y, en consecuencia, la cautela de su logro en todas las innovaciones curriculares de aquí en adelante. En esta discusión y definición con DACIC, participarán personas expertas en perspectiva de género y diversidad. Asimismo, instaremos a que en el marco del trabajo regular de los Comité de Análisis Curricular, que deben funcionar con representación estudiantil, se discuta la mejor forma de incorporar la perspectiva de género en las respectivas mallas curriculares. Además, en conjunto con el Comité Paritario de Género y Diversidad y con el Observatorio de Género, proponemos formalizar nuevas asignaturas en estas temáticas, en el contexto de los Programas Complementarios de Pregrado, que sean ofrecidos a las Escuelas como optativo de formación general de primer año.

Se sugerirá a los directores de escuela que el proceso de elección del representante estudiantil del CAC y el mecanismo utilizado para ello, sea acordado con el centro de estudiantes respectivo. Del mismo modo se incorporará el criterio de representatividad de los estudiantes en la futura reglamentación de estos comités.

Asimismo, se sugerirá a la Dirección de Estudios de Pregrado que verifique la periodicidad con la que los CAC sesionan y si ésta está acorde a las necesidades de cada escuela.

En el corto plazo, segundo semestre 2018, se encargará a la Dirección de Estudios de Pregrado, la elaboración de un taller o módulo optativo a impartir de forma obligatoria a los estudiantes de primer año en el año 2019, referido a una formación general en materias de género y diversidad y a los contenidos de las normativas actualmente vigentes. Asimismo, se aumentará la oferta de optativos de formación general en temáticas de género que serán ofrecidos por la Dirección de Estudios de Pregrado a todas las Escuelas, con difusión desde Administración Central a todos los estudiantes. A partir de los resultados de la implementación de estos cursos en distintas Escuelas, se evaluará la pertinencia y necesidad de transformarlos en cursos obligatorios, en el marco de la discusión a largo plazo que se señalada anteriormente.

En síntesis, las propuestas para esta solicitud son las siguientes:

- 1º Implementar un taller obligatorio para los nuevos estudiantes a partir del ingreso 2019.
- 2º Implementar, a partir del año académico 2019, al menos una asignatura optativa que las escuelas pueden asociar a sus mallas curriculares.
- 3º Analizar en el año 2019, en conjunto con el DACIC, la implementación de una competencia transversal en los currículos de las carreras de la Universidad. Para ello, se invitará a contribuir a contribuir a esta discusión al Comité Paritario de Género y Diversidad, a personas expertas en el área y a las personas que integren las secretarías de género de las Facultades.
- 4º A partir de los resultados de la implementación de los cursos, se evaluará la pertinencia y necesidad de transformarlos en obligatorios. Esta discusión la iniciará el DACIC, con la composición técnica pertinente y con representación de ambos campus y se vinculará con el proceso general de análisis curricular que se está desarrollando en torno al SCT.

e) [Corto Plazo] Exigencia de lenguaje no sexista en las asignaturas y programas, obligación que debe complementarse con un ítem o pregunta específica en la encuesta de evaluación docente realizada tanto dentro de las carreras como desde la DAE (por ejemplo, preguntar si hace ejemplos o comentarios sexistas). Se debe asegurar que estos resultados lleguen a revisión por la Comisión de AVD de la Comunidad Universitaria, de manera que se tenga especial atención y se amonesten a aquellos profesores que tengan valoraciones negativas reiteradas en estos ítem, de manera que se desincentiven estas prácticas y se genere un espacio universitario libre de estereotipos de carácter patriarcal y heteronormados.

Estamos plenamente de acuerdo en la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista en nuestra vida académica, como una vía más para hacer efectiva la igualdad de género en la Comunidad Universitaria. En este sentido, proponemos incorporar en el formato oficial de las asignaturas, una sección o declaración en la que se establezca la garantía de utilización de un lenguaje y actitud adecuados por parte de los docentes de las asignaturas, que se acordará en conjunto con la Vicerrectoría Académica mediante una modificación del formato oficial y vigente.

Asimismo, se incluirán estos aspectos en la herramienta de evaluación integral de la docencia en el contexto de la nueva encuesta de opinión estudiantil que actualmente se encuentra en elaboración por parte de DACIC.

Teniendo en consideración la complejidad de estos procesos y la necesidad de aprobación de estos instrumentos, todo lo anterior se trabajará durante el 2018 para ser implementado a partir de marzo de 2019.

Paralelamente, la Dirección de Estudios de Pregrado realizará al menos dos sesiones de capacitación e inducción sobre la utilización de lenguaje no sexista en el ejercicio docente con los directores de unidades académicas responsables de la docencia.

Eje Reconocimiento: Justicia en el orden simbólico para lograr armonía en la comunidad.

a) [Corto Plazo] Respeto al nombre social de las personas trans en el contexto universitario, sobre todo en sus títulos. La UACH deberá entregar un nuevo título al o la estudiante cuando pueda cambiar su nombre registral de acuerdo a la legalidad vigente. El derecho a un nombre social debe estar explicitado en el contrato de matrícula, el cual puede ser establecido mediante la presentación de una solicitud formal ante la DAE, para que en las nóminas se le respete

Estamos plenamente de acuerdo con la necesidad de avanzar en un reconocimiento efectivo al nombre social de las personas trans. En esta línea, desde fines del año 2017 y por especial encargo del Comité Paritario de Género y Diversidad, la Vicerrectoría Académica concordó una propuesta para incluir el nombre social en las actividades académicas y, de hecho, aun cuando no se ha formalizado a nivel de toda la Universidad, se ha implementado en una Facultad. Esta propuesta ya cuenta con el visto bueno de la Dirección de Estudios de Pregrado, la Dirección de Estudios de Postgrado y la Dirección de Asuntos Estudiantiles, por lo que iniciará su discusión en Consejo Académico en el curso de las próximas semanas.

Respecto a la entrega del nuevo título si es que existe un cambio en el nombre registral, éste se entrega sin costo para las personas que lo soliciten.

Por último, estamos plenamente de acuerdo con la conformación de una Comisión permanente de trabajo que se encargue de hacer seguimiento a la implementación de las medidas y compromisos asumidos en esta negociación, los que serán implementados en todas las Facultades en la medida que éstas reanuden sus actividades académicas de pregrado. Proponemos que esta Comisión esté integrada por representantes de Rectoría y por representantes estudiantiles del Campus Isla Teja y del Campus Miraflores. Además, invitaremos a participar de esta Comisión a representantes del estamento académico y representantes del estamento no académico. Esta Comisión deberá comenzar a sesionar a partir del mes de junio del presente año.

Finalmente, agradecemos la disposición y los aportes que han realizado las estudiantes organizadas en materia de género y diversidad que sin lugar a dudas contribuirán a una cultura de respeto y protección de los derechos de todos y todas los integrantes de la Comunidad Universitaria.

Reciban un cordial saludo,

Óscar Galindo Villarroel
Rector

