



Estimada Comunidad Académica:

Les informamos que, luego de intensas sesiones de trabajo del Consejo Académico, arribamos a los siguientes acuerdos con los representantes de los estudiantes del Campus Talca (Federación de Estudiantes del Campus Talca, representantes del Pleno de Presidentes de los Centros de Alumnos y representantes de la Bases del Movimiento Estudiantil).

El pleno de presidentes analizó y discutió las propuestas presentadas y definió estar de acuerdo con los puntos que se expresan a continuación, lo que se evidenció con la firma del Presidente de la Federación de Estudiantes, como representante del movimiento estudiantil el día 13 de junio pasado. Sin embargo, tal acuerdo debía ser ratificado por la Asamblea de Estudiantes, lo que a la fecha aún no ocurre.

Los acuerdos alcanzados son los siguientes:

1. DEMOCRATIZACIÓN

En relación con este punto, existe un amplio consenso. El proceso de elaboración de estatutos será 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 considerando las propuestas levantadas por toda la comunidad académica a través de los procesos que se definirán para tales efectos.

La Dirección General de Estatutos, recientemente aprobada por la Junta Directiva, considera la creación de un consejo asesor triestamental para apoyar el funcionamiento de sus labores. Esta dirección también deberá recoger la opinión de la comunidad maquina 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.

El proceso de elaboración de estatutos considerará instancias educativas que permitan a la comunidad universitaria comprender la importancia de su participación en este proceso.

Se implementará un Congreso Estatutario, para lo cual la Dirección General de Estatutos deberá proponer un procedimiento específico que incluirá instancias congresales abiertas y participativas e instancias congresales resolutivas.

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

2. SOBRE LA MOVILIZACIÓN

La Universidad garantiza la **no instrucción de sumarios** respecto de estudiantes por el hecho de participar en la toma. La Secretaría General se encargará de velar por el cumplimiento de este acuerdo, debiendo las y los estudiantes poner en su conocimiento cualquier situación que estimen vulnera dicho compromiso.

En relación a los petitorios internos de cada unidad, se generarán mesas de trabajo al interior de cada unidad dentro de las tres semanas siguientes una vez finalizada la movilización estudiantil, que concluirán -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 incluirá una semana sin evaluaciones. El nuevo calendario académico será aprobado por el Consejo Académico, donde participarán los representantes estudiantiles. En el marco de este nuevo calendario, cada unidad deberá organizar 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:

La institución ha declarado -mediante acciones concretas- su interés manifiesto por reformular el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y/o discriminación arbitraria, 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 modificar el protocolo que regula la materia. En este periodo 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 actualmente en el proceso de reclutamiento y selección.

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) y alumnos que ya pertenecen a la Institución, se implementará una declaración jurada voluntaria y un compromiso triestamental para trabajar por la construcción de una comunidad universitaria no sexista.

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.

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:

A partir de la denuncia formal efectuada contra un estudiante o un funcionario académico o no académico y, ponderada la gravedad de los hechos, se podrá instruir la suspensión preventiva tanto del funcionario académico o no académico, como del estudiante inculpado. En el caso que así lo amerite, se podrá decretar la remoción del funcionario o la expulsión del estudiante.

La Universidad instruirá el inicio de la investigación sumaria o sumarios administrativo 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 así poder otorgar garantías de protección a las víctimas.

Sobre las denuncias de situaciones ocurridas fuera de la universidad, pero que se desprenden del contexto universitario (prácticas clínicas, talleres, terrenos, talleres de obra, visitas de título, actividades extraprogramáticas, deportes, etc. que cuenten con la autorización formal de la Universidad), estas serán amparadas y seguirán el mismo proceder que situaciones ocurridas dentro del campus.

Los denunciantes tendrán acceso a conocer el estado de las investigaciones sumarias (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 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.

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 las afectadas no pierdan su año académico. 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. Curriculum.

Cada unidad académica deberá 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. A fin de reforzar el cumplimiento del objetivo planteado, la Rectoría brindará el presupuesto a la biblioteca para la adquisición del material que resulte necesario.

En la Política de Género de nuestra casa de estudios se recogen una serie de medidas encaminadas a implementar una cuota de género en varios de los órganos colegiados, que no sean elegidos por votación directa. Se considera la participación de mujeres en las comisiones de Nombramientos y promociones; calificación; bioética; concursos; Tribunal Disciplinario; entre otras. Se asegurará que la participación femenina en estas instancias no sea menor al 30%, salvaguardando que esto no signifique sobrecargar excesivamente a las participantes en sus actividades académicas.

Se avanzará decididamente en la paridad de género en cargos administrativos, académicos y funcionarios no académicos, incrementado progresivamente los porcentajes de participación, lo que se informará periódicamente.

Se estructurará un propedéutico al ingreso de los/las estudiantes, preparando sesiones especiales en las temáticas de género a partir del año 2019. Se incluirán, a partir del segundo semestre de 2018, contenidos directamente relacionados con temática de género en módulos de: Comunicación Oral y Escrita II, Trabajo en Equipo y Desarrollo de Habilidades Sociales y Comprensión de Contextos Culturales. 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 impartido por un profesional especialista en la materia.

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

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

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

La Dirección de Género desarrollará una serie de actividades para toda la comunidad universitaria, que contemple -entre otros- las siguientes:

- Incorporar en la inducción de ingreso de cada nuevo funcionario académico o no académico, las políticas y normas de género, diversidad e inclusión.
- Realización de talleres, charlas, y actualizaciones de carácter presencial y semipresencial, en cada unidad académica a partir de un programa que se definirá en agosto próximo y se implementará en el segundo semestre de este año con carácter permanente. Dichas actividades estarán a cargo de especialistas en la materia.

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

Se elaborará un Manual de buenas prácticas de convivencia universitaria, con participación triestamental, que incluirá aspectos de violencia de género, abusos de poder, discriminación, bullying, entre otros. Este manual será coordinado por la Prorectoría durante el segundo semestre de 2018 e implementado por la nueva Dirección de Género en conjunto con las Unidades Académicas y estudiantes.

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.

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 las personas que hayan cambiado su nombre legal. Lo anterior, estará a cargo del Departamento de Registro Académico, dependiente de la Secretaría General.

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

Género entregada por los estudiantes, serán consideradas entre las opciones a evaluar e implementar por la nueva Dirección y su consejo consultivo, el que tendrá participación estudiantil.

Con dicha Dirección se acorará una serie de actividades entre las que se incluirá 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 el derecho al libre acceso a la información, que tienen todas y todos los miembros de la comunidad universitaria. En relación con la instrucción de sumarios por opiniones vertidas por los estudiantes en la movilización, esto se encuentra contenido en la letra A) del punto 2 del presente documento (no instrucción de sumarios para estudiantes).

8. DISPOSICIÓN FINAL

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.

M. FERNANDA VÁSQUEZ PALMA
SECRETARIA GENERAL

ÁLVARO ROJAS MARÍN
RECTOR