

## **PREACUERDOS DEL PETITORIO DE ASAMBLEA DE MUJERES ESTUDIANTES**

Con Fecha 20 de julio del año 2018, representantes de la Asamblea de Mujeres Estudiantes y representantes de la Institución acordaron el siguiente documento que contiene las respuestas finales al petitorio entregado el 8 de julio del presente año por la Asamblea de Mujeres Estudiantes.

### **1. Compromisos Institucionales**

- a) Se establece que las Disculpas y declaración de intenciones contempladas en los puntos 1.1 y 1.2 del petitorio se realizarán mediante una misma declaración pública, una vez firmado el acuerdo.

Los Aspectos Fundamentales a considerar son: que sea hito, un punto de inflexión, es decir, reconocer un antes y un después en nuestra Institución, que incluya: Educación sexista, visibilización y reconocimiento a la vulneración de derechos de mujeres a lo largo de la historia de la UCN. Esta declaración buscará construir un espacio de confianza en la comunidad universitaria y establecer los lineamientos concretos con los cuales se comprometerá la Institución

- b) Se acuerda además que se incorpora en el nuevo PDC el eje de género de manera transversal y que el proceso de construcción del PDC debe velar por la participación democrática de la comunidad universitaria en todas las instancias de análisis y decisión. La construcción del nuevo PDC se realizará el año 2019. Se espera que la unidad de género cumpla un rol de liderazgo en este nuevo eje estratégico. Adicionalmente, se incorporará la perspectiva de género en la reflexión de la misión y visión de la universidad.
- c) Se acuerda que la dirección de comunicaciones y admisión (DICOA) incluirá en el plan anual del año 2019: la diversificación de los canales de comunicación, incorporación de lenguaje inclusivo (por ej. Utilización de palabras genéricas “Comunidad Universitaria”); y que permita hacer llegar la información a toda la comunidad UCN de manera directa
- d) Se acuerda la creación de un espacio físico y virtual de inclusión y equidad en la biblioteca que estará operativa a finales del año 2018. Además, se incluirá dentro del plan de adquisición y renovación de bibliografía, textos con temáticas de género, feminismo, disidencias y Derechos Humanos. De igual modo, se entregará a la Asamblea de Mujeres Estudiantes un catastro de la bibliografía existente en biblioteca en un plazo de 30 días a contar de la normalización de las actividades académicas. Con posterioridad a esto, se le solicitará a la unidades académicas y a la Asamblea de mujeres un listado de los títulos sugeridos en torno a estas temáticas. Respecto a la generación de instancias de vinculación con mujeres pobladoras y trabajadoras queda pendiente la revisión de iniciativas concretas.

- e) Se acuerda establecer medidas tendientes a la dignificación de las personas trans y el reconocimiento del nombre social (puntos 1.6 y 1.8 del petitorio), mediante un plan de gestión de cambio utilizando los medios o las herramientas de acuerdo a la normativa vigente. Durante el año 2018 se elaborará un procedimiento para solicitar el uso del nombre social, su implementación se operacionalizará el primer semestre del año 2019. Así mismo, se comunicará esta política en las campañas y proceso de admisión 2019.
- f) Se acuerda que la Dirección General de pregrado supervisará desde el 2do semestre del año 2018 la aplicación del artículo 34 del reglamento de docencia de pregrado, en especial en aquellas carreras que no han implementado un sistema de aseguramiento de la calidad, generando las medidas necesarias para el adecuado cumplimiento de la norma.
- g) Incorporar en el nuevo PDC la creación del código de ética institucional que incluya el enfoque de género. Una vez finalizada la construcción del PDC 2020-2024, se establece un plazo de un año para la elaboración y aprobación del código de ética en el Consejo Superior, de modo que, entre en vigencia el año 2021.
- h) Las modificaciones del perfil de egreso de las carreras y programas se realizarán durante el proceso de actualización de las mismas (punto 1.9.3 del petitorio).
- i) Respecto de la relación con empresas (punto 1.9.5 del petitorio) se abordará en el apartado N° 3 de la creación de la unidad de género y DDHH.

## **2. Democracia y estructura orgánica**

- a) Existe acuerdo en reconocer la Asamblea de Mujeres estudiantes y funcionarias previa presentación de sus estatutos.
- b) Se revisarán los reglamentos en la Comisión del Consejo Superior incluyendo como insumo de su trabajo, solicitudes, observaciones y material de reflexión consensuado por la Asamblea de mujeres estudiantes y funcionarias que serán invitadas a plantear los temas de su pertinencia. Se incorporará como miembro de la comisión -con derecho a voz y voto- a una representante de la Asamblea de mujeres estudiantes y funcionarias o un tercero sugerido por la Asamblea. Entre los puntos a incorporar en la modificación de reglamentos están: participación de estudiantes con derecho a voto en los cuerpos colegiados, cuenta pública de los Decanos a la Comunidad y no solo a sus representantes, permanencia prolongada en cargos de autoridad (Punto 2.6 del petitorio), evaluación académica Art. 31 del reglamento de evaluación académica (punto 8.1 del petitorio de la asamblea de mujeres estudiantes)
- c) Se acuerda incorporar cuotas de género a la elección de los representantes de cada facultad en el senado.

- d) Se acuerda reforzar y promover el trabajo del Colegio Electoral mediante la difusión y convocatoria a las distintas instancias de participación de la comunidad universitaria, especialmente la estudiantil.

### **3. Unidad de género y DDHH**

Se acuerda elaborar un proyecto para la creación de la unidad de género y DDHH, que en un principio será un departamento con una proyección de mediano plazo de convertirse en una dirección, la que será presentada al Consejo Superior a fines del 2018. El proyecto será elaborado y supervisado por Rectoría con representantes que serán propuestas por la Asamblea de mujeres estudiantes y funcionarias. En caso que se cree un observatorio afín a esta temática, tendrá vinculación con esta unidad.

### **4. Creación de protocolo**

Se acuerda la aprobación de la comisión de protocolo por la asamblea de mujeres estudiantes y se incorpora en la comisión una estudiante propuesta por la asamblea de mujeres. Los puntos contenidos desde el 4.2 al 4.13 del petitorio serán entregados a la comisión de protocolo.

### **5. Desvinculación**

En aquellos casos en que producto de una investigación se comprueben conductas de violencia sexual dentro del espacio universitario, se procederá a la desvinculación del funcionario denunciado. Lo anterior, de acuerdo a la normativa interna y respetando el debido proceso. La Dirección de Recursos Humanos tomará conocimiento de los procesos de sumarios terminados e inconclusos.

### **6. Sobre las Contrataciones**

- a) Se planteará ante el G9 en su próxima reunión la generación de una base de datos con la finalidad de indicar los sumarios en torno a esta temática que hayan sido concluidos desfavorablemente.
- b) Se incorporará dentro del nuevo proceso de contratación: cartas de recomendación, sumarios internos, revisión de antecedentes, y todas aquellas medidas tendientes a resguardar que el espacio universitario esté exento de los tipos de violencia señalados en el protocolo (Punto 4 de este documento). En el proceso de contratación se incluirán los concursos académicos en curso en la página web de la Universidad.  
Además, se incorporará dentro del proceso de contratación la unidad de género. Mientras no se cree esta unidad, asumirá esta tarea el equipo encargado del proyecto de la creación de la unidad de género (estipulado en el punto 3 de este documento).  
Para el caso de los profesores hora, se creará un proceso para revisión de sus antecedentes aplicando criterios similares a lo estipulado en el párrafo anterior.
- c) En las contrataciones, nombramientos, y otros, la unidad de género apoyará en la difusión de los concursos para asegurar el mejor perfil y la paridad de

género. En igualdad de calificación de antecedentes, se aplicará criterios de paridad de género.

- d) Incorporar en el proceso de inducción de su contratación temáticas de perspectiva de género en especial: violencia de género, educación no sexista y diversidad y disidencia sexual e identidad de género.

#### **7. En cuanto a la Docencia**

- a) Incorporar la perspectiva de género dentro del Proyecto Educativo.
- b) Incorporar la perspectiva crítica de género, en especial: violencia de género, educación no sexista e inclusiva, diversidad y disidencias sexuales e identidad de género a los programas regulares de formación docente, entre otros, ciclo de profundización, diplomado en formación docencia universitaria y PIDU que imparten el CIMET, OEM, UIDIN y otras unidades que puedan existir. Esto a partir de finales del primer semestre del año 2019.
- c) Durante el período en que la unidad de Género y DDHH no esté constituida se incorporará un curso con perspectiva de género dentro de los ofrecidos por el CIMET.

#### **8. Respeto a la Encuesta Docente**

- a) Se acuerda incluir en la encuesta docente a aplicar a partir del año 2019, preguntas que sean útiles en la identificación de problemas conductuales (hostigamiento, acoso, violencia, abusos de poder entre otros).
- b) Se acuerda que la Vicerrectoría académica presentará 3 alternativas de modelos de difusión de la encuesta docente para finales del 2do semestre del año 2018, estos datos no presentarán la identificación individual.

#### **9. En cuanto a la Investigación**

- a) Las temáticas relativas a distintas perspectivas de género se potenciarán a través de un observatorio que deberá ser diseñado y constituido por núcleos de investigación pertinentes.
- b) Se asignará un proyecto semilla para que se concurse en el área.

#### **10. Ramos Teológicos**

- a) Se acuerda revisar los programas de las asignaturas de formación teológica para el 2do semestre del año 2019, de acuerdo al nuevo eje transversal del PDC 2020-2024, y revisar que las mallas de las carreras contengan un máximo de dos asignaturas en formación en valores, reforzando la educación filosófica, permitiendo así, espacios de discusión y reflexión.

#### **11. Ramo General sexualidad y reproducción con perspectiva de género**

- a) Se acuerda incorporar una asignatura general de género y DDHH como un electivo general, revisando que se cumplan los créditos SCT.
- b) Incluir en el curso "identidad y universidad", un módulo de equidad y perspectivas de género a partir del año 2019, que corresponderá al 50% de su contenido.
- c) Se incorporarán a corto plazo (2do semestre del 2018) charlas y talleres con perspectivas de género. De forma transitoria, estas actividades se realizarán

por unidades afines, por ejemplo: Ordhum, Dirección de Vinculación con el Medio, DGE, entre otros.

#### **12. Electivo inclusivo de formación general**

- a) Se aceptan los puntos planteados en el punto 12 a excepción del punto 12.2.2.
- b) Se generarán los canales de comunicación con las carreras de Periodismo, psicología y pedagogías para incorporar el lenguaje de señas y étnico.

#### **13. Modificación en bibliografía**

- a) Los puntos 13.1, 13.2 y 13.4 se encuentran incluidos en el punto 1e) del presente documento
- b) Se revisará la bibliografía de los programas, por parte de los comités curriculares de cada carrera -donde participan estudiantes- con el objeto de incorporar perspectivas de género y/o autoras pertinentes al contenido disciplinar. Este criterio deberá ser incluido en la medida que se revisen los programas o mallas curriculares. La nueva unidad de género y DDHH brindará asesoría y acompañamiento para el adecuado cumplimiento de este criterio

#### **14. Lenguaje dentro y fuera del aula e Institución**

- a) Se acepta el punto 14 y se incorporará dentro del Protocolo. El punto 14.3.2 está contemplado en el punto 1c) de este documento.

#### **15. En cuanto a los títulos Universitarios**

- a) El punto se acepta considerando todos los resguardos legales para su implementación entre los años 2019 y 2020.
- b) El punto 15.2.1 se cumplirá de acuerdo a lo abordado en el punto 1e).

#### **16. Demandas de Madres Universitarias**

- a) En coherencia con la vocación social de la Institución y la declaración de universidad inclusiva se creará una política que resguarde a madres, padres y tutores legales para que puedan desarrollarse plenamente en la vida universitaria. Con este fin, velar que el o la estudiante tenga acceso a todas las actividades que contribuyan a su desarrollo educacional. La Universidad continuará avanzando en su compromiso y colaboración con el cuidado de los hijos e hijas de la comunidad universitaria.
- b) Se deberá acreditar la condición de madre, padre, cuidadores/as, embarazadas y tutores/as legales ante la Dirección General Estudiantil previo a lo establecido en el punto c) durante el 2do semestre del año 2018.
- c) Se acuerda prioridad en la selección de paralelo, a través de un procedimiento que se definirá durante el 2do semestre del año 2018 para operacionalizarse el primer semestre del año 2019. Esto con el objetivo de que las personas indicadas en el punto b) tengan cupos garantizados para el semestre siguiente y será incluido dentro del calendario de actividades docentes.

- d) En aquellos casos en que el académico utilice algún material de apoyo, éste puede ser enviado previa solicitud expresa del estudiante acreditado según el punto b), con la salvedad de que ese no es el único material de evaluación. Esto rige para inasistencias de las actividades académicas.
- e) El segundo semestre del año 2018 se constituirá la mesa de trabajo compuesta por representantes de: DGE, DGPre, MAPAU y Asamblea de Mujeres Estudiantes. Dentro de esta mesa se deberán tratar los siguientes puntos:
  - Generar un protocolo que incorpore las necesidades específicas de madres y padres.
  - Formular un proyecto para la creación de un espacio de juegos infantiles dentro de la Institución.
- f) Durante el año 2019 se desarrollará un proyecto para la ampliación de la cobertura del jardín infantil, esto incluye la compra y/o construcción de un nuevo inmueble.
- g) Se asignará becas para madres o padres, previa evaluación socio-económica para el cuidado de hijos e hijas.
- h) Se elaborará una resolución VRA para:
  - Aclarar la interpretación del artículo 39 letra a) del Reglamento Docencia de Pregrado respecto al porcentaje mínimo de asistencia para casos excepcionales.
  - Establecer que se requerirá el certificado médico u otra documentación pertinente para justificar inasistencias a talleres, laboratorios, prácticas, salidas a terreno u otro que requiera 100% asistencia. En caso de ser posible, se recuperarán los laboratorios o talleres.
- i) Se recalendarizarán las evaluaciones que deriven de inconvenientes relacionados al cuidado de hijos e hijas, la nueva fecha se deberá estipular de común acuerdo con el docente.
- j) Se implementará un proyecto de aula virtual, un lugar apto para que las madres, padres o tutores legales, de manera excepcional puedan asistir a clases remotas en compañía de sus hijos o hijas. La fase piloto se desarrollará durante el primer semestre del año 2019.

### **17. Sobre sexualidad y derechos reproductivos**

- a) En cuanto al punto 17.2 la DGE ya cuenta con convenios de colaboración para la toma de muestras. Se acuerda mejorar la difusión de dicho beneficio.
- b) En cuanto al punto 17.3 se acuerda que aquellos casos en los que no se reconozca la calidad de un “diagnóstico reservado”, el o la estudiante se acerque a la DGE para que su situación sea resuelta con la unidad académica correspondiente.
- c) En cuanto a los anticonceptivos y otros medios de protección se promoverán convenios para su distribución a los estudiantes, con instituciones como: APROFA, Seremía de Salud, INJUV, CESFAM, entre otras. La coordinación del reparto estará a cargo de la Federación de estudiantes u otra organización estudiantil que se constituya para este propósito, la que constará con un presupuesto de funcionamiento.

### **18. Personal del área de salud**

- a) Puntos 18.2, 18.3 y 18.4 se aceptan.
- b) Respecto de las capacitaciones en perspectiva de género y DDHH se iniciarán a partir del 2do semestre académico 2018, de acuerdo a las necesidades identificadas por el personal del área de salud de la DGE
- c) Se acuerda difundir a los estudiantes los beneficios médicos (interconsultas) con los que cuenta la Institución, en los medios virtuales oficiales de la Institución, físicamente en DGE y durante la inducción universitaria a partir del 2019.
- d) Se ampliará la interconsulta con ginecólogos o ginecólogas que sean acordadas con la Asamblea de mujeres estudiantes.
- e) Se reforzará la atención psicológica mediante la contratación de al menos una media jornada. Esta a partir del 2do semestre académico del 2018
- f) Se realizarán las gestiones para la contratación de un o una profesional de medicina general de al menos media jornada, a contar del primer semestre del año 2019.
- g) En un plazo no mayor a 3 años, se verá la factibilidad técnica y económica de contar con un o una profesional del área ginecológica.

### **19. Visibilización de la disidencia y diversidad sexual**

- a) La Institución formará, visibilizará y promoverá temáticas inclusivas a través de la nueva unidad de género. En el corto plazo se organizará una mesa de diálogo para toda la comunidad durante el segundo semestre del año 2018.
- b) Se acuerda la construcción de baños inclusivos previa evaluación técnica y económica en el mediano plazo. Se evaluará la ubicación de estos servicios higiénicos en matemática, barrio humanista y biblioteca. Entre los años 2019 y 2021 se implementarán tres baños neutros, a una razón de uno por año.
- c) Se acepta el punto 19.3, con la salvedad de las capacitaciones que se desarrollarán según lo establecido en los puntos anteriores.
- d) En cualquier instancia deportiva se deberá permitir a las personas transgénero, o que se encuentren en transición, formar parte del equipo acorde al género con el cual se identifica. Esto incluye actividades extracurriculares