

IQUIQUE, 05 de julio de 2018.-

DECRETO EXENTO N° 1250.-

Con esta fecha, el Rector de la Universidad Arturo Prat, ha expedido el siguiente Decreto:

VISTOS Y CONSIDERANDO:

a.- Lo dispuesto en la Ley N° 18.368, del 30 de noviembre de 1984 y el D.F.L. N° 1 del 28 de mayo de 1985, el Decreto Exento N° 580 del 28.12.2015, todos del Ministerio de Educación Pública, el Decreto N° 34 de 27.01.2016.-

b.- Las movilizaciones estudiantiles iniciadas a principios del mes de mayo del año en curso, que paralizaron las actividades académicas y efectuaron la "toma" de dependencias, realizada por un grupo de mujeres movilizadas y respaldada por la Federación de Estudiantes de la Universidad.

c.- El petitorio presentado por la asamblea de mujeres - Federación de Estudiantes con fecha 20 de junio del 2018.

d.- La respuesta al petitorio entregada por el equipo de Rectoría con 27, 28 y 29 de junio, 3 y 4 de julio del año en curso.

e.- La mesa de negociación iniciada el día 27 de junio del mismo año, liderada por el equipo de Rectoría, y asamblea de mujeres - Federación de Estudiantes, en las que, se fueron alcanzado, en consideración a la situación financiera y presupuestaria de la Universidad, acuerdos destinados a resolver las demandas estudiantiles.

DECRETO:

1.- Apruébanse los siguientes acuerdos alcanzados entre Rectoría y asamblea de mujeres - Federación de Estudiantes, como resultado de las negociaciones en el contexto de la movilización estudiantil:

I. Casos pendientes

1. Solicitamos que todas las denuncias recibidas por la Secretaría de Género y Sexualidad UNAP, sean acogidas de manera formal e investigadas bajo sumario administrativo. Además, que los docentes, funcionarios y estudiantes involucrados en dichas denuncias sean objeto de suspensión de actividades académicas o universitarias hasta que las investigaciones sean finalizadas. Estas medidas se deben ejecutar a la brevedad y simultáneamente se realice la negociación. Por su parte, las afectadas que ejecutan las acusaciones, deberán contar con un clima de confianza y canales de confidencialidad eficaces con el fin de que no se difundan identidades de las denunciantes.

Acuerdo:

Al tenor del Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria que está implementado, se acuerda:

Sobre las denuncias que la Secretaría de Género mantiene, se conversará con las estudiantes afectadas con el fin de formalizar las denuncias recibidas a través de los mecanismos dispuestos

por la Universidad (Artículo 21 y 22 del Reglamento), las que serán protegidas por los compromisos de confidencialidad y que aseguran un debido proceso.

La suspensión de los funcionarios denunciados es facultad privativa del Fiscal de acuerdo a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo. Si el denunciado es estudiante, se debe proceder conforme al Reglamento del Estudiante.

Frente a aspectos que no regula la ley (Art.136 del Estatuto Administrativo), la Comisión Evaluadora de Denuncias puede sugerir medidas accesorias, dependiendo de la evaluación de cada caso.

Se articulará glosario de términos que permitan identificar y definir las agresiones y sus efectos.

2. Se deben transparentar, de manera periódica, el número de casos de acoso, abuso, violencia y discriminación que se tengan registrados hasta el momento en la universidad. Si bien no pedimos los nombres hasta el fin de la investigación por temas de confidencialidad, exigimos:

- a. El número de registro de cada caso recepcionado.
- b. La etapa en la que se encuentran las denuncias e investigaciones sumarias.
- c. Los dos casos de denuncias que están siendo actualmente investigados y fueron señalados por la Ley de Transparencia, deben ser solucionados en un plazo de 10 días hábiles.
- d. Mientras no exista la Unidad de Acompañamiento Integral, señalada en el punto 3 del apartado III, la Universidad Arturo Prat deberá facilitar la ayuda que requiera el/la estudiante; vale decir, psicóloga, trabajadora social, asesoría jurídica, entre otras. En caso de que el/la afectada/o se encuentre ya en algunos de estos tratamientos de manera externa, la institución deberá correr con las costas.
- e. Una vez finalizadas las investigaciones, transparentar las conclusiones y la información de dicho proceso con las salvedades correspondientes.

Acuerdo:

Se informará de modo general semestralmente, el número de casos y el estado de avance de éstos. Por el compromiso de confidencialidad, no se pueden dar a conocer las denuncias, en tanto no se resuelva el sumario o investigación sumaria, si así lo ha sugerido la Comisión Evaluadora de Denuncias.

De acuerdo a lo dispuesto en el art 49 de la Ley de Universidades Estatales y disposiciones de la Ley de Transparencia, sólo se puede dar a conocer a la o el denunciante, el avance del sumario desde que se formulan cargos. (letras a. , b. y c.)

Dar celeridad al término de los casos pendientes, si bien el Estatuto Administrativo no establece plazos fatales en los sumarios, ya que no siempre dependen del Fiscal (letra c.), cautelando debido proceso para un fallo justo.

La Universidad ratifica su compromiso de mantener las acciones de acompañamiento profesional referido a los ámbitos psicológico, social, jurídico, y cualquier otro acompañamiento que sea necesario (letra d.) Si el caso lo amerita por conflicto de intereses, derivar a servicios externos, dependiendo de la evaluación que realice la Comisión Evaluadora de Denuncias atendiendo los antecedentes entregados por la persona que realiza la denuncia y el denunciado o denunciada.

II. Reglamento de prevención y tratamiento del acoso, violencia y discriminación arbitraria en la comunidad universitaria

1. Rechazamos el actual Reglamento de Prevención y Tratamiento del Acoso, Violencia y Discriminación Arbitraria en la comunidad universitaria, correspondiente al decreto exento N° 0550/2018, pese a que este reglamento inicialmente fue trabajado de manera triestamental en la Comisión Elaboradora del Manual de Convivencia, fue decretado con modificaciones y de manera

arbitraria, rompiendo así, con los acuerdos de triestamentalidad en el decreto exento N°1508 del año 2016.

El reglamento actual presenta diferencias notorias respecto al reglamento trabajado durante el año 2016 y 2017 por las respectivas federaciones, algunos ejemplos son: tipificaciones diferentes; la no inclusión de sanciones dentro del mismo; la utilización de un funcionario como ente investigador; informe anual en vez de informes semestrales por parte del órgano preventivo, entre otros.

Es por esto, que ambos reglamentos no responden a las demandas estudiantiles en materia de prevención, control y sanción en casos de acoso, abuso y discriminación arbitraria. Exigimos una comisión triestamental para la modificación del reglamento de prevención y tratamiento del acoso, violencia y discriminación arbitraria en la comunidad universitaria, la que será conformada en la mesa de negociación.

Dentro del reglamento se deberá considerar al menos lo siguiente:

Acuerdos al Reglamento de Prevención y Tratamiento de la Violencia y Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria, en adelante “Reglamento”:

Frente a las “tipificaciones diferentes” que se señalan, incorporar a la Comisión Triestamental de revisión y modificación del Reglamento un profesional especialista (Abogado/a Constitucionalista) para resolver aspectos que se ajusten al marco legal. Considerando la complejidad y diversidad de ámbitos que debe contemplar, se establece en el mismo documento la mantención del trabajo de análisis del reglamento para considerar aquellos aspectos (nuevos articulados) que sean necesarios. Para este trabajo se espera el compromiso sistemático de los tres estamentos institucionales.

La coordinación de la Comisión Triestamental será de responsabilidad de la Presidencia de la Federación de Estudiantes. Una vez que el Reglamento propuesto sea revisado por la Unidad de Asesoría Jurídica, ésta deberá informar a la Comisión si hubiera hecho modificaciones al Reglamento, previo a la tramitación de su Decreto.

Ajustar protocolo institucional de información, comunicación y retroalimentación de resoluciones o propuestas hacia todos los estamentos de la Universidad, una vez terminado.

- a) La incorporación un órgano receptor de denuncias que sea externo a la administración de la universidad, cuya articulación dependa de la Dirección de Género, Equidad y No Discriminación Arbitraria.

Acuerdo:

El órgano receptor de denuncias debe ser **autónomo** respecto de la Administración Universitaria, por lo que se ha dispuesto que dependa directamente de **Contraloría Interna**, Unidad que no tiene dependencia Jerárquica de Rectoría y da cuenta de sus actos a la Junta Directiva y a la Contraloría General de la República.

- b) Las/os investigadores o fiscales responsables de las denuncias, deberán ser autónomos y no podrán tener un contrato previo con la institución para ninguna labor distinta a esta.

Acuerdo:

Concordamos en la necesaria **autonomía** en la actuación del investigador, para estos efectos, se realizó llamado a concurso conforme a las normas del Estatuto Administrativo de un/a profesional Abogado/a, quien se encuentra en proceso de contratación, con **dedicación preferente** a estas funciones (procesos disciplinarios), salvaguardando los conflictos de intereses que se pudieren generar por realizar otras funciones.

- c) Con respecto a la formalización de las denuncias y los mecanismos que se disponen en el Aula Virtual de la universidad, exigimos que se adjunten a los métodos de denuncias los marcos legales que rigen los procedimientos, ya sea adjuntar Estatuto Administrativo, Estatuto del Académico, Reglamento del Estudiante, Reglamento de Prevención y Tratamiento de la Violencia y

Discriminación Arbitraria en la Comunidad Universitaria y todos los que tengan relación con las denuncias; Información y tiempos de acción legales sobre los procedimientos; Cláusulas de confidencialidad en las que se aclare quiénes serán las personas que tengan acceso a la base de datos, debiendo firmar un acuerdo de confidencialidad. Sin perjuicio que estos documentos y mecanismos pudiesen cambiar de acuerdo al nuevo reglamento que se trabajará más adelante.

Acuerdo:

Mejorar y optimizar procedimiento de la plataforma institucional para la formalización de denuncias, que permita acceder a información relacionada (vinculando reglamentos, formularios, etc.), **transparentar** flujo del proceso e interventores en cada una de las etapas para el o la denunciante, asegurando su confidencialidad.

Articular en el Reglamento, plazo máximo de 10 días hábiles, como prioridad, para que el Rector desde que reciba la sugerencia por parte de la Comisión Evaluadora de Denuncias, resuelva e instruya Decreto correspondiente.

d) Respecto al punto anterior, exigimos que la Universidad Arturo Prat se haga responsable ante cualquier filtración de información, no solo con respecto a las denuncias vía online, sino que también aquellas denuncias que se hagan de forma presencial.

Acuerdo:

Ante esta situación, la Institución ha tomado la providencia de requerir compromisos de confidencialidad a quienes intervienen en el proceso de denuncia, documento que, a la luz del Estatuto Administrativo, faculta a la Institución para tomar las acciones necesarias frente al incumplimiento de este compromiso.

El Reglamento establece las distintas vías para efectuar denuncias y el tratamiento confidencial de ellas en todo el proceso.

Respecto de la responsabilidad Civil, no aplica si la institución ha dispuesto los mecanismos de resguardo de la información en los sistemas de información para las situaciones fortuitas y de fuerza mayor, esto por las denuncias que se realicen vía online.

e) Aumentar el número de estudiantes participantes en la comisión evaluadora de denuncias, serán: dos estudiantes designados/as en Asamblea General sin perjuicio que estos sean Centro de Estudiantes, Organizaciones estudiantiles, Secretarías o Federación de Estudiantes.

Acuerdo:

La composición se definirá en la Comisión Triestamental que fortalecerá el Reglamento, mientras tanto se mantendrá la actual estructura de la Comisión Evaluadora de Denuncias.

f) Las/os estudiantes, alumnas/os regulares, que integren las diferentes comisiones, tendrán las facilidades académicas para asistir a sus sesiones y para que participen, a lo menos, en un 85% de ellas.

Acuerdo:

Se otorgarán las facilidades requeridas a cada representante del estamento estudiantil que participe en estas comisiones cumpliendo el requisito del 85%, con la finalidad de entregar agilidad a la gestión de éstas.

g) El reglamento se deberá aplicar a todas las actividades ligadas a la universidad ya sea por financiamiento, utilización de espacio universitario o prácticas correspondientes a cada carrera, tales como fiestas mechonas, fondas, congresos, semanas de carrera, internados, prácticas pedagógicas, prácticas profesionales, entre otras.

Acuerdo:

Explicitar en el Reglamento, procedimiento de gestión de las denuncias, considerando que el trabajo de la Comisión debe recepcionar denuncias referidas a toda actividad organizada por órganos como centros de estudiantes de carreras, direcciones de carreras, actividades institucionales y particulares, entre otros.

Revisión y/o ajuste de los convenios con entidades para la realización de prácticas profesionales, con el fin de que consideren aspectos que regula el Reglamento. Para aquellos casos, cuyos denunciados se haya acreditado algún acoso o abuso, no podrá prestar nuevamente servicios a la institución.

h) Toda denuncia debe ser recepcionada e investigada sin ningún tipo de filtro, cuestionamiento o juicio de valor.

Acuerdo:

La obligación de recepcionar y gestionar toda denuncia, sin sesgo de ningún tipo, corresponde a una obligación de dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, el cual instruye la necesidad de posponer los intereses personales, relevando el interés público.

El plazo para la modificación y publicación del nuevo reglamento será de seis meses. Una vez finalizado, será revisado en jornadas triestamentales por la comunidad unapina.

Acuerdo:

Una vez retomada las actividades en la Universidad con el fin de asegurar el trabajo sistemático, se acuerda iniciar el trabajo de la comisión triestamental en 10 días hábiles iniciada la marcha blanca y en un plazo de 6 meses obtener como producto el fortalecimiento del Reglamento. Asimismo, se acuerda la revisión bianual de éste.

Acuerdo: (PENDIENTE)

Se acuerda que la Comisión Triestamental que fortalecerá el Reglamento, y la Comisión Triestamental de la Dirección de Género estará conformada por dos representante de cada estamento, sin perjuicio del apoyo de especialistas.

2. Consideramos que el académico Pablo Azócar (participante de la comisión evaluadora), no posee las aptitudes idóneas ni la experiencia para realizar este tipo de labor. Es por esto que, exigimos que las personas partícipes de esta comisión o en cualquier otra, deben tener las competencias y la formación pertinente, asimismo que posea una hoja de vida intachable para ser parte de éstas.

Acuerdo:

Sobre este punto, cabe mencionar que resulta pertinente respetar las decisiones de los diferentes estamentos.

Capacitar a los integrantes de la Comisión Evaluadora de Denuncias en temas por definir en la mesa negociadora.

III. Dirección de Género, Equidad y No Discriminación Arbitraria

Esta dirección estará dividida en cuatro unidades: Prevención, Investigación, Fiscalización y Acompañamiento Integral y Reparación.

1. *Prevención:* Esta unidad tendrá como objetivo la creación de un observatorio de género, y sus funciones serán, la creación de infografías, la implementación de talleres informativos o capacitaciones, entre otras. También estará encargada de velar por una formación en género, disidencia sexual, educación no sexista y no discriminatoria para docentes, administrativas/os, funcionarias/os y estudiantes; para esto, deberá generar un plan de desarrollo para modificar las mallas curriculares y electivos de formación general, lo que deberá realizarse en conjunto con la Dirección de Armonización Curricular e Innovación Docente (DACID). En el comité u órgano de prevención participarán elegidas/os de la Asamblea de Mujeres y la Asamblea General de Estudiantes, sin perjuicio que estos sean Centro de Estudiantes, Organizaciones estudiantiles, Secretarías o Federación de Estudiantes. Además, tienen que establecer protocolos, reglas y procedimientos específicos, con el fin de prevenir y participar.
2. *Investigación:* Esta unidad tiene como objetivo investigar de manera sistemática la situación de la universidad con respecto a los acosos, abusos, discriminación arbitraria y en temáticas como deserción, pueblos originarios, creencias, maternidad y paternidad, sexualidad, disidencias, entre otros; y según esto, evaluar las necesidades presentes en la universidad levantando informes, investigaciones, tesis, etcétera. Será tarea inmediata de esta unidad la

realización de catastros a nivel de universidad, a fin de conocer las distintas dificultades que presentan los miembros de la comunidad y, de esta manera, definir estrategias de apoyo, políticas de resguardo, antidiscriminación y el establecimiento de espacios seguros.

3. *Fiscalización:* Ésta, tendrá la misión de fiscalizar el óptimo funcionamiento de las demás unidades. Además, será su responsabilidad la verificación de los avances desde la implementación, y sancionar en caso de que estos no se cumplan.
4. *Unidad de Reparación y Acompañamiento Integral:* Esta unidad tiene como objetivo proporcionar acompañamiento, asesoría jurídica y atención psicológica e interdisciplinaria acorde a las necesidades de las/os denunciantes. Ésta deberá contar con profesionales que tengan competencias tales como experiencia, formación, perspectiva de género y feminismo; además, el número de profesionales deberá ser proporcional al número de denuncias recibidas. Se solicitará el avance de las temáticas que se vayan desarrollando en este organismo para su evaluación y la creación de parámetros de acción y temáticas de género acordes en su implementación. La implementación de la Dirección de Género, Equidad y No Discriminación Arbitraria tendrá como plazo máximo el comienzo del primer semestre del 2019.

Acuerdo:

La Instalación de **una Comisión Triestamental**, con el objetivo de proponer el ámbito de trabajo, atribuciones y mecanismos que sustenten la instalación de una **Dirección de Género, Equidad e Inclusión**. Esta comisión deberá proponer a la Institucionalidad Universitaria, Políticas Institucionales en temas de género, inclusión y equidad; mecanismos para la Incorporación de Políticas de Género, Inclusión y Equidad en el Plan Estratégico Institucional y generar propuestas para la construcción del Plan de Socialización de Políticas y Estrategias de Género, Inclusión y Equidad. Los ejes básicos de discusión de este trabajo considerarán: Prevención, Investigación, Fiscalización, Reparación y Acompañamiento Integral del acoso.

La Mesa debe estar constituida y decretada el 6 de julio del 2018.

El Primer informe debe entregarse el 31 de julio (socializado mediante mesas triestamentales por Facultad), el Segundo informe el 31 de agosto (socializado a través del Aula Virtual), el tercer informe el 28 de septiembre (socializado mediante mesas triestamentales por Facultad), el cuarto informe el 31 de octubre (socializado a través del Aula Virtual), y el informe final el 30 de noviembre (socializado mediante mesas triestamentales por Facultad).

La implementación de la nueva Dirección tendrá plazo máximo, marzo 2019.

IV. Formación de género para académicas/os, funcionarias/os y estudiantes

1. Conformación de mesas triestamentales por carrera, para trabajar la incorporación del enfoque de género en los programas de formación curricular. Éstas estarán compuestas, como mínimo, por los siguientes integrantes:

- a) Decano/a
- b) Jefe/a de carrera
- c) Académicos/as planta y media jornada
- d) Un (a) funcionario/a
- e) Cinco estudiantes regulares

Acuerdo:

Reglamento Institucional según DE 1147 que regula modificaciones de los Planes de Formación, y la definición de Comités Curriculares al interior de cada Facultad donde tienen **participación el estamento estudiantil** con la consideración incluso de Comités Asesores Externos. Se definen en estas instancias procedimientos para “macros y micros” ajustes de los planes de formación, éstos acorde al nivel de desarrollo de los perfiles de carrera.

La Institución trabajará en la dictación de asignaturas electivas de formación general que considerarán temáticas no sólo de género para las carreras de pregrado, sino además, temas de

feminismo, inclusión, autocuidado y comunicación asertiva, las cuales serán transversales a todas las carreras y unidades académicas de la Universidad. La articulación de estas asignaturas se realizará a través de los Comités Curriculares establecidos para este fin.

Gestionar compromiso formal a los Decanos de las Facultades, para que consideren temáticas de género, feminismo, inclusión, autocuidado y comunicación asertiva en los Planes de Formación de las carreras.

Los informes propositivos emanados por cada mesa triestamental, serán entregados a cada Comité Curricular, instancia que acogerá la pertinencia de lo propuesto, transformándolo en un “macro o micro” ajuste cuando proceda, los que serán decretados.

2. La mesa triestamental debe entregar un informe semestral del transcurso de las asignaturas con enfoque de género de su carrera correspondiente; debido a que, las actividades curriculares son impartidas de manera semestral y se necesita un balance constante para monitorear el correcto funcionamiento.

La implementación de las mesas triestamentales tendrá como plazo máximo el segundo semestre del 2018.

Acuerdo:

La emisión del Decreto Exento, es la evidencia formal de cualquier cambio, sea “macro o micro” ajuste, que consagra el trabajo desarrollado por los Comités Curriculares y la mesa triestamental, sin perjuicio que esta última haga seguimiento de los ajustes propuestos.

3. Se hace énfasis en que los directivos/as, académicos/as y funcionarios/as de la universidad sean parte de manera obligatoria en esta formación, por medio de la implementación de talleres, cursos y capacitaciones en diferentes ejes, como formación de género, no discriminación y disidencia sexual, entre otros. Para la aprobación de estos talleres será requisito asistir a su totalidad, de lo contrario, deberán volver a impartirlos. Estos talleres, cursos y capacitaciones deberán ser impartidos una cantidad mínima de seis veces al año; sin perjuicio de las actividades ya establecidas para los estamentos de la universidad.

Por otra parte, debe ser transparentada la metodología de trabajo de los talleres que se han llevado a cabo hasta el momento.

Acuerdo:

De acuerdo a la legislación vigente, la capacitación no es “obligatoria”, no obstante la institución lleva a cabo proceso de inducción en diferentes ámbitos para todo funcionario/a académico/a y administrativo/a que se incorpore a la Universidad. **Se incorporará** en este protocolo aspectos de discriminación, acoso y abuso en el contexto universitario para funcionarios, además **se continuará** con plan de capacitación y difusión de estas temáticas en los tres estamentos de la Universidad en Centros, Sede y Casa Central. Para los nuevos estudiantes **se incorporarán** talleres de esta naturaleza, en la semana de inducción Universitaria.

Habilitar en el sitio web de la Universidad, la opción de acceder a talleres que aborden aspectos de género, discriminación, acoso y abuso en el contexto universitario.

Acuerdo:

Se acuerda que la Comisión Triestamental que fortalecerá el Reglamento, y la Comisión Triestamental de la Dirección de Género estará conformada por dos representantes de cada estamento, sin perjuicio del apoyo de especialistas.

2. Consideramos que el académico Pablo Azócar (participante de la comisión evaluadora), no posee las aptitudes idóneas ni la experiencia para realizar este tipo de labor. Es por esto que, exigimos que las personas partícipes de esta comisión o en cualquier otra, deben tener las competencias y la formación pertinente, asimismo que posea una hoja de vida intachable para ser parte de éstas.

Acuerdo:

Sobre este punto, cabe mencionar que resulta pertinente respetar las decisiones de los diferentes estamentos.

Capacitar a los integrantes de la Comisión Evaluadora de Denuncias en temas por definir en la mesa negociadora.

V. Modificación al mecanismo de evaluación docente

1. Incorporación inmediata de un ítem a la evaluación docente con preguntas como: ¿Consideras que el/la docente tiene un trato distintivo entre hombres y mujeres? ¿El/la docente emite comentarios sexistas o alusivos a violencia de género? ¿Te has sentido incómoda/o, violentada/o por comportamientos de el/la docente?
2. Las modificaciones a realizarse, debe ser de conocimiento público y ser enviadas a la Asamblea de Mujeres Movilizadas de la UNAP para su aprobación.
3. Los/las docentes que fueran enviados/as a remediales deberán regular su situación antes de la próxima Evaluación Docente, vale decir, asistir y aprobar los cursos adicionales que deben llevar a cabo durante este proceso.

La elaboración del ítem de evaluación docente tendrá como plazo máximo el primer semestre del 2018 y su implementación, el segundo semestre del 2018.

Acuerdo:

Se acepta la propuesta de integrar en el proceso de evaluación docente un ítem específico referido a temas de género, discriminación y contenidos sexistas en el desempeño docente para su aplicación a contar del segundo semestre 2018. Se enviarán las modificaciones a la Asamblea de Mujeres Movilizadas.

VI. Garantías para madres y padres

1. Cabe destacar que hasta el momento no se ha concretado lo establecido en el Decreto exento N°1295/2015 en los siguientes apartados:

Letra e):

*“Generar un proyecto para la construcción de un **jardín infantil** institucional bajo la normativa JUNJI con participación de la carrera de Arquitectura, a cargo de una comisión integrada por el Arquitecto Institucional, un académico de la carrera de Arquitectura, académico de la carrera de Educación Parvularia, un representante de la Federación de Estudiantes y un abogado de la Unidad Jurídica Institucional, el que será presentado a algún fondo concursable externo”*

Letra g):

“Director General de Asuntos Estudiantiles deberá informar, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la total tramitación del decreto que apruebe el presente acuerdo, que guarderías o jardines infantiles puedan recibir a los hijos de los estudiantes y gestionar la matrícula, a partir del segundo semestre del año 2015. El beneficio de cobertura-matrícula y mensualidad- se extenderá hasta que esté operativa la nueva guardería o jardín infantil, en caso de ser rechazado el proyecto”.

Por lo anterior, exigimos además de la actual sala cuna “Amuyuni”, un jardín infantil que llegue hasta el nivel de transición II. Además, éste deberá contar con una mayor cantidad de cupos. Para conocer la cantidad de cupos necesarios se solicita un catastro con el fin de informar y transparentar la situación de maternidad/paternidad de la comunidad estudiantil, la cual deberá realizarse al término y/o inicio de cada semestre. A partir del próximo año se tendrá que incluir esta información como parte de la encuesta de ingreso en el periodo de matrícula.

Exigimos también, pronta solución en todos los casos de estudiantes cuyos hijos o hijas no cuenten hasta la fecha con jardín infantil, haciendo valer el extracto del decreto que dice: *“El beneficio de cobertura-matrícula y mensualidad- se extenderá hasta que esté operativa la nueva guardería o jardín infantil”*, teniendo en cuenta que el actual beneficio *“apoyo padres”* es insuficiente de acuerdo a los valores de los jardines de Iquique, los cuales fluctúan entre 100 a 300 mil.

Acuerdo:

La Universidad gestionará entre la Dirección General de Asuntos Estudiantiles y la Federación de Estudiantes convenio con JUNJI, YMCA, INTEGRA u otra institución para incorporar a hijos e hijas de estudiantes en Jardines Infantiles de la ciudad a objeto de cubrir necesidades hasta el “Segundo Nivel de Transición” en función a un catastro que se realizará en el segundo semestre 2018.

Bienestar Estudiantil y Bienestar de Federación de Estudiantes construirán comité de trabajo que permita articular un catastro de hijos o hijas de estudiantes que a la fecha no cuenten con matrícula a objeto de gestionar una solución.

La institución evaluará cada dos años la posibilidad de implementar un Jardín Infantil de acuerdo a sus condiciones económicas futuras y a las Políticas Públicas del Estado. Sin perjuicio de ello, se elaborará proyecto respectivo en el segundo semestre 2018.

2. Las estudiantes embarazadas tendrán derecho a un periodo de prenatal de doce semanas de acuerdo a la fecha estimada para el parto, y treinta y seis semanas de postnatal; las estudiantes pueden hacer o no uso de este beneficio.

Las estudiantes embarazadas, con previa certificación médica acreditada en el centro de salud, podrán prescindir, mediante un previo acuerdo con el/la académica/o a cargo de la actividad curricular, y el/la Secretario/a de Estudios, de actividades académicas que pongan en riesgo su salud, o la de su hija/o en gestación; tales como actividades en terreno, actividades nocturnas, actividades de fuerza, entre otras.

A su vez, el padre tendrá derecho a un permiso de 31 días hábiles como mínimo, en caso del nacimiento de un/a hija/o, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto. Los días de pre y postnatal serán transferibles entre la madre y el padre.

Acuerdo:

Generar instancia biestamental entre la Federación de Estudiantes, Dirección de Asuntos Estudiantiles y Dirección de Docencia en **coordinación** con los Consejos de Carrera de las Facultades, que evalúe **los casos** de estudiantes embarazadas facilitando el rendimiento de actividades académicas de 1 semana previa al parto y 2 semanas posterior a éste. Será optativo para las estudiantes hacer uso de este beneficio, sin poder postergar sus actividades académicas más allá del semestre lectivo y sin perjuicio de la certificación médica que sea presentada a la Dirección de Carrera.

Respecto de los padres estudiantes, se propondrá plazo no superior a 15 días hábiles flexibles, opcionales y sumativos durante el semestre, para el cumplimiento de actividades académicas conforme lo establezca el Reglamento del Régimen General de Estudios.

Para ambos casos, madres y padres estudiantes, se realizarán ajustes al Reglamento del Régimen General de Estudios y el Reglamento de Beneficios durante el segundo semestre del 2018. Se tendrá como guía de trabajo, lo aplicado en otras universidades a contar de la tercera semana de normalización de las actividades académicas.

3. Las madres y padres, en el periodo de puerperio (mínimo seis meses) tendrán la opción de ausentarse de las clases presenciales, laboratorios, talleres, prácticas y pasantías, sin perjuicio de la asistencia obligatoria. El respectivo docente tendrá la obligación de facilitarles el material necesario para la formación autónoma del estudiante, dándoles luego la opción de dar exámenes relevantes para aprobar el curso. En caso de necesitarlo así, las madres y/o padres podrán suspender temporalmente sus estudios o incluso postergar el semestre.

Acuerdo:

Para las estudiantes que por fuerza mayor, en su periodo de puerperio, que requieran hacer uso de días de beneficio para el cuidado del/a hijo/a, podrán solicitar a la Dirección de Carrera cursar las actividades académicas exclusivamente teóricas a través del aprendizaje autónomo. Para ello se debe facilitar el material teórico y tecnológico (Aula Virtual) y resguardar el sistema de evaluación de la actividad curricular, según lo requiera el perfil de egreso de la carrera.

Esta solicitud será tratada y acordada en los Consejos de Carrera teniendo en consideración el Reglamento de Régimen General de Estudios.

4. En caso de enfermedad del/la niño o niña, tanto la madre como el padre tendrán permiso para ausentarse de las actividades académicas, presentando el certificado médico del/la niño o niña correspondiente en el centro de salud de la Universidad.

Acuerdo:

Generar **instancia colaborativa** entre la Federación de Estudiantes, Dirección de Asuntos Estudiantiles y Dirección de Docencia en **coordinación** con los Consejos de Carrera de las

Facultades, que evalúe **los casos** de estudiantes embarazadas y padres, con el objeto de proponer plazos (no superior a 15 días hábiles flexibles, opcionales y sumativos durante el semestre para padres hombres estudiantes) y formas para el cumplimiento de actividades académicas conforme lo establezca el Reglamento General de Estudios. En instancia biestamental, a contar de la tercera semana de normalización de las actividades académicas, se propondrán ajustes al Reglamento de Beneficios y Becas durante el segundo semestre del 2018. Se tendrá como guía de trabajo, lo aplicado en otras universidades.

5.- Las/os estudiantes que tengan hijas/os deben contar con flexibilidades de pago. Se deberá priorizar a las y los estudiantes que sean madre o padre al momento de otorgar el CRAPE (Crédito de Apoyo Estudiantil), y éste deberá cubrir con el 100% del arancel. Además, se dará la oportunidad a que estas/os estudiantes puedan pagar en cuotas su matrícula semestral.

Acuerdo:

Se acepta este punto, cautelando que los estudiantes hagan firma oportuna de los pagarés en los procesos normales de matrícula de la universidad.

6. Debido a la falta de información de los actuales derechos y beneficios estudiantiles que presenta la Universidad Arturo Prat para aquellas/os que son madres o padres es que se deberá realizar una campaña de visibilización de estos ya mencionados y de todos los beneficios que entrega actualmente la Universidad.

Acuerdo:

Se acepta solicitud coordinando campaña comunicacional en conjunto con la Federación de Estudiantes.

7. Exigimos también la instalación de mudadores tanto en los baños de mujeres como en los baños de hombres de los distintos estamentos de la universidad. Los cuales deberán implementarse a partir del segundo semestre del año 2018.

Acuerdo:

Se acepta solicitud, incorporando en todos los baños de los distintos campus de la universidad en Febrero 2019.

VII. Disidencia sexual y de género

1. Aprobación inmediata del nombre social de las personas transgénero al interior de la universidad, de manera que se les permita ser reconocidas por su nueva identidad tanto en el aula virtual, documentos de identificación de la institución, listas de cursos, prácticas y actividades de titulación. Deben ser medidas inmediatas:

- a) Cambio gratuito de la credencial.
- b) Eliminación del criterio binario en los documentos de la institución
- c) Entrega de título de fantasía con el nombre social.

Debe existir información sobre cómo hacer el cambio de nombre y ser difundida en la comunidad estudiantil.

Acuerdo:

Se aceptan solicitudes, por lo que internamente se incorporará el nombre social en documentación, cautelando que se cumplan **disposiciones legales** de identificación desarrollando campaña comunicacional en el segundo semestre 2018 para iniciar su aplicación. Para ello deberá completarse formulario de "solicitud de nombre social".

El proceso de solicitud de nombre social se iniciará con el llenado de formulario habilitado en sitio web de la universidad, posteriormente será citado a una reunión con la unidad de apoyo de aprendizaje, finalmente se realizará el proceso interno que conlleva esta solicitud.

La credencial con el cambio de nombre social, solo se podrá solicitar una vez a título gratuito mientras se complete su proceso formativo. En caso de extravío, esta tendrá un costo para el estudiante.

Se incluirá en el formulario de solicitud de nombre social, campo que señale el "género" con tres opciones, y en el campo que señala "sexo", tres opciones. De igual forma, los documentos que identifiquen al estudiante, incluirán estos mismos campos.

Con respecto a solicitud de entrega de títulos de fantasía con nombre social, se otorgará un instrumento que no podrá llevar registro ni firmas autorizadas por el Ministerio de Educación, en tanto no cambie la ley.

2. Creación de baños universales en cada facultad para los miembros del cuerpo estudiantil que sean transgénero o no se sientan identificados por el binarismo, para que cada estudiante entre al baño que le acomode.

Acuerdo:

El Comité de Infraestructura habilitará servicios higiénicos universales, 2 en el plazo de 2 meses y 4 a los 30 días de retomadas las actividades.

Se evaluará además, la instalación de baños inclusivos en el edificio de kinesiología.

3. Inclusión de la comunidad LGTBIQ+ en los calendarios de eventos UNAP mediante el izamiento de la bandera de la disidencia sexual en fechas clave: 17 de mayo, día internacional contra la homofobia/transfobia/lesbofobia/bifobia; 28 de junio, día del orgullo LGTBIQ+; 9 de julio, día internacional lésbico; 19 de octubre, día internacional transgénero, entre otras. Esto deberá ser difundido previamente por medio de plataformas virtuales tales como, Aula Virtual, www.unap.cl, etc.

Acuerdo:

Se acepta izamiento de la bandera de la disidencia sexual en las fechas solicitadas.

4. Compromiso anual para la realización de testeos de VIH para toda la comunidad universitaria. El proceso debe comenzar con una campaña de concientización de un mes previo, para luego llevar a cabo el test de forma permanente en el centro de salud de la universidad. Además, éste ha de contar, en todo momento, con un equipo multidisciplinario que de consejería y ayuda profesional en lo que respecta a salud sexual.

Acuerdo:

Se suscribirá convenio con el Servicio de Salud para la realización de testeos de VIH e implementar campaña de concientización de salud sexual.

5. Las/os psicólogas/os del centro de salud de la UNAP brindarán asistencia a personas LGTBIQ+ e individuos portadores de VIH de nuestra casa de estudios. Dichas medidas serán llevadas a cabo por medio de la **Dirección de género, equidad y no discriminación** de la Universidad Arturo Prat y los organismos de los que necesite para su ejecución.

Acuerdo:

El Centro de Salud de la institución cuenta con profesionales capacitados para llevar a cabo asistencia y acompañamiento en estos temas.

La institución por medio del Centro de Salud, solicitará la capacitación en “consejería”.

Se reitera que se han aumentado las horas de atención profesional en el Centro de Salud

VIII. Otros tipos de discriminación

1. La universidad tiene la obligación de realizar la corrección y creación de nuevas rampas, para así mejorar el libre acceso del estudiantado a la universidad, específicamente aquellos que utilizan silla de ruedas que en estos momentos ven dificultado su acceso por no contar con las instalaciones adecuadas. Lo anterior, con plazo máximo a finales de mes de diciembre del 2018. Además, realizar una mantención mensual de los ascensores de todos los campus de la Universidad. Por otra parte, se priorizará la designación de salas a aquellas carreras que tienen cursando a estudiantes con capacidades diferentes y que tengan dificultades en su movilidad.

Acuerdo:

El Comité de Infraestructura tiene en ejecución proyecto institucional que considera la habilitación de rampas de acceso en todas las dependencias de la universidad, conforme a la normativa legal que vence el 2020.

La universidad mantiene contratos de suministros para la mantención y modernización de ascensores.

Se habilitará silla eléctrica ubicada en el edificio de kinesiología para permitir y facilitar el acceso al segundo piso.

2. Requerimos una universidad inclusiva en todos los aspectos, considerando fundamental la capacitación de académicas/os, funcionarias/os y estudiantes con el fin de hacer frente a la diversidad que existe dentro de nuestra comunidad, tanto para mantener un trato digno para las personas con capacidades diferentes, como también para responder a las necesidades que surgen en nuestra institución.

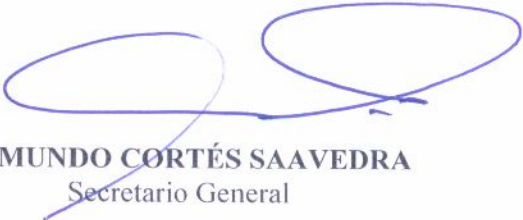
Acuerdo:

La institución fortalecerá y reforzará transversalmente aspectos de inclusión que lleva a cabo a través de capacitación en temas de diversidad y trato de personas con capacidades diferentes.

Integrantes Mesa Negociadora

NOMBRE	RUT
Ornella Sciaraffia Vega	
Javiera Escobar Thompson	
Natalia Fuentes Arenas	
Fernanda Pardo Tapia	
Valentina Salcedo Castillo	
Camila Daza la Rosa	
Yusant Figueroa Romero	
Polett Alvarez Perez	
Francisca Castro Pizarro	
Héctor Varas Meza	
Ximena Ibarra Mendoza	
Margarita Briceño Toledo	
Raquel Onetto Calvo	
Norma Luza Araya	
Karen Jacob Chung	
Loreto Castillo Collado	
Paula De La Rivera Espinosa	
Ignacio Prieto Henríquez	

COMUNIQUESE, REGÍSTRESE Y DESE CUMPLIMIENTO.


EDMUNDO CORTÉS SAAVEDRA
Secretario General

DISTRIBUCIÓN:
- Según envío vía e-mail a la base de datos decretos-2016.-
GSB/ECS/rec


GUSTAVO SOTO BRINGAS
Rector

CURSADO
CONTRALORIA INTERNA
UNIVERSIDAD ARTURO PRAT


05 JUL 2018