CONSEJO DE FACULTAD

Sesión ordinaria, 2 de septiembre de 2020.

Asisten en calidad de titulares:

Decano, Prof. Carlos Ruiz, Presidente.
Vicedecana, Prof. Luz Ángela Martínez, Ministra de Fe.
Directora de la Escuela de Pregrado, Prof. Bernarda Urrejola.
Director de la Escuela de Postgrado, Prof. Daniel Muñoz.
Directora del Departamento de Filosofía, Prof. Claudia Gutiérrez.
Director del Departamento de Ciencias Históricas, Prof. Mario Matus.
Directora del Departamento de Literatura, Prof. Irmtrud König.
Director del Departamento de Estudios Pedagógicos, Prof. Óscar Aguilera.
Consejera, Prof. Natalia Cisterna.
Consejera, Prof. Leonora Reyes.
Consejero, Prof. Iván Salinas.
Consejero, Prof. Sergio Carumán.

Asisten en calidad de invitados permanentes:

Senadora Universitaria, Prof. Alejandra Bottinelli.
Directora del Centro de Estudios Árabes "Eugenio Chahuán", Prof. Marcela Zedán.
Director del Centro de Estudios Judaicos, Prof. Luis Bahamondes.
Director del Centro de Estudios Griegos, Bizantinos y Neohelénicos "Fotios Malleros", Prof. Miguel Castillo.
Directora del Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina, Prof. Carolina González.
Director del Centro de Estudios Culturales Latinoamericanos, Prof. José Luis Martínez.
Director del Centro de Estudios de Ética Aplicada, Prof. Roberto Campos.
Director del Centro de Estudios Cognitivos, Prof. Guido Vallejos.
Directora del Centro de Estudios y Desarrollo de Educación Continua para el Magisterio, Prof. Gabriela Martini.
Director Académico, Prof. Guillermo Soto.
Director (S) de Investigación, Creación y Publicaciones, Prof. Rodrigo Karmy.
Director de Extensión y Comunicaciones, Prof. Ernesto Águila.
Director de Relaciones Internacionales, Prof. Kamal Cumsille.
Directora de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, Prof. Constanza Martínez.
Directora de Género y Diversidades, Prof. Romina Pistacchio.
Directora Económica y Administrativa, Sra. Jacqueline Vargas.
Secretario de Estudios, Prof. Manuel Hernández.
Encargado de Equidad e Inclusión, Prof. Bernardo González.
Representante de Estudiantes de Pregrado, Sra. Catalina Silva.
Representante de Estudiantes de Pregrado, Sr. Martín Rendón.
Representante de Funcionarios, Sra. Rocío Núñez.
Representante de Funcionarios, Sra. Constanza Heredia
Abogada de la Facultad, Sra. Paulina Fauné.

Presentaron excusas:

Directora del Departamento de Lingüística, Prof. Ximena Tabilo.
Consejero, Prof. Ulises Cárcamo.

Tabla:

1) Aprobación Acta de Consejo de Facultad.
   - Sesión Ordinaria de fecha 29 de julio 2020.
2) Nombramientos Académicos.
3) Carrera funcionaria.
4) Informe: Nuevos pasos y transformaciones en el área de género de la Universidad de Chile (Proceso PNUD).
5) Política de pueblos indígenas, sus lenguas y sus culturas; política de inclusión y discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional.
6) Cuentas.
7) Varios.

Se inicia el Consejo a las 14:35 hrs.

El Decano, Prof. Carlos Ruiz, inicia el Consejo felicitando a Elicura Chihuailaf, Premio Nacional de Literatura 2020, y a Iván Jáksic, Premio Nacional de Historia 2020.

1) Aprobación Actas de Consejo de Facultad.

El Decano, Prof. Carlos Ruiz, pregunta al Consejo si hay observaciones al acta de la Sesión Ordinaria de fecha 29 de julio de 2020.

El Consejero, Prof. Iván Salinas, recuerda al Consejo que se había acordado en dicho Consejo que se enviarían los *Protocolos de actuación para la prevención y protección de la salud, higiene y seguridad de la comunidad universitaria en actividades presenciales*; cosa que no se ha cumplido. El Prof. Ruíz toma nota de esto.

El Consejo aprueba el acta.

2) Nombramientos Académicos.

El Decano, Prof. Carlos Ruiz, informa al Consejo los nombramientos académicos:

DEPARTAMENTO DE LITERATURA.

- **HÉCTOR ANDRÉS FERRADA AGUILAR,** RUT Nº 12.226.838-1, la Comisión Superior de Evaluación Académica, lo ratifica en la Jerarquía de Profesor Asociado en la Carrera Docente, 12 Horas Semanales – Grado 6° ESU – Contrata.

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HISTÓRICAS.

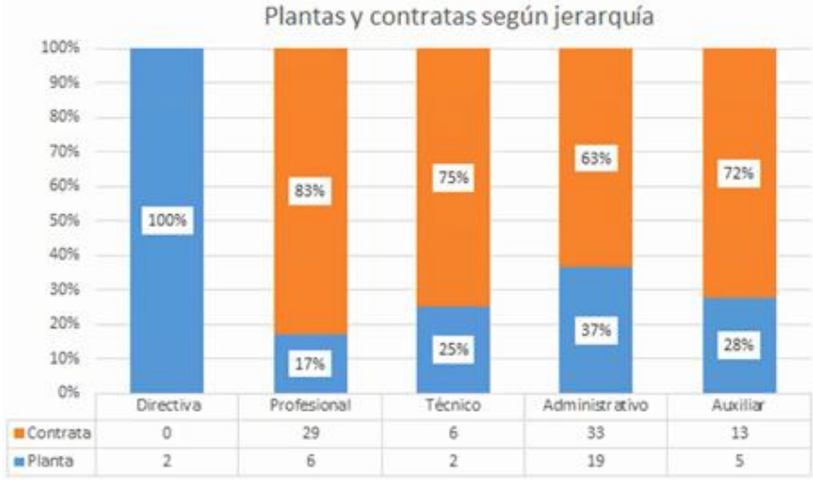
- **CLAUDIA ESTELA ZAPATA SILVA**, RUT Nº 12.809.521-7, la Comisión Superior de Evaluación Académica, la ratifica en la Jerarquía de Profesora Titular en la Carrera Ordinaria, Jornada Completa – Grado 5° ESU – Propiedad.

El Consejo aprueba los nombramientos.

Director del Centro de Estudios Culturales Latinoamericanos, Prof. José Luis Martínez, destaca que la Prof. Zapata es, probablemente, la profesora más joven que asciende a la titularidad en los últimos 30 años, y pide que se cree una política de Facultad que facilite a los académicos jóvenes subir de jerarquía.

3) Carrera funcionaria.

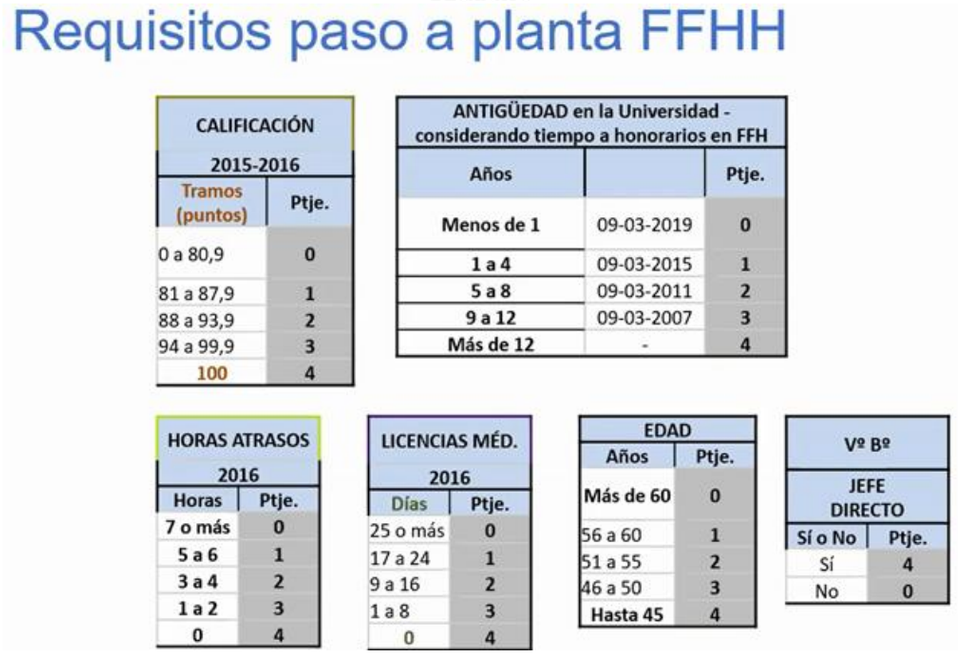
La representante de la Asociación de Funcionarios, Sra. Rocío Núñez, señala que esta presentación se hace en el contexto de la instalación en la Universidad de una mesa de trabajo para avanzar sobre la carrera funcionaria, tema sobre el cual la FENAFUCH viene exigiendo desde hace varios años una política clara. Como ustedes saben, el marco legal que rige a funcionarias y funcionarios de la Universidad es el Estatuto Administrativo, en donde se define la carrera funcionaria como un "sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y la antigüedad" (Título I, Art. 3º, letra F). Uno de los primeros problemas con que nos encontramos es que la carrera funcionaria solo aplica a aquellos que están en la planta, y en el caso de la Facultad, según la última información entregada por la Dirección Económica, el 2019, solo el 30% de las y los funcionarios de la Facultad están en la planta, y el 70% restante estamos en la contrata. Luego, siguiendo el Estatuto Administrativo, el empleo a contrata "es aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución" (Art. 3º); además, el Estatuto señala que "[…] el número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta […]" (Art. 10º); por lo que estamos bastante al debe en el cumplimiento de los porcentajes de planta y contrata según lo que señala el Estatuto Administrativo. Si lo analizamos por las distintas jerarquías,



vemos que la planta que está más desfavorecida son los profesionales, que solo presenta un 17% de funcionarios en planta; mientras que la que se encuentra menos alejada de lo que debiese ser son los administrativos, con un 37%, a excepción de la planta directiva que son solo dos personas. La Universidad ha tenido diversas iniciativas tendientes a regular esta situación, como el Acuerdo N°92 del 2013 en que se señala que el Consejo Universitario aprueba la propuesta de acciones para que las unidades ajusten la dotación del personal a contrata, y señala que los funcionarios que tengan más de diez años, digamos que casi por derecho propio debiesen tener la posibilidad de pasar a planta.

	Más de 30 años			Entre 20 y 30 años				Entre 10 y 19 años					Entre 3 y 9 años					Entre 0 y 2 años					TOTAL
Jerarquía	Total	Administrativa	Auxiliar	Total	Administrativa	Auxiliar	Profesional	Total	Administrativa	Auxiliar	Profesional	Técnica	Total	Administrativa	Auxiliar	Profesional	Técnica	Total	Administrativa	Auxiliar	Profesional	Técnica	
Planta	9	8	1	12	6	3	3	9	5	1	3												30
Contrata	2	1	1	6	4		2	17	10	2	3	2	52	16	8	22	6	6	2	2	2		83
Total	11	9	2	18	10	3	5	26	15	3	6	2	52	16	8	22	6	6	2	2	2		113

En esta tabla, vemos la jerarquía y la antigüedad en la institución, y cuántas personas están en planta y en contrata. Hay casos que hay que analizar con más detalles, por ejemplo, según la base de remuneraciones del mes de mayo, hay un auxiliar que tiene más de 30 años que está en contrata, pero es un caso particular, pues estuvo muchos años en planta y en los últimos años pasó a contrata; vemos también que la mayoría de los funcionarios, los que tienen entre 3 y 9 años de antigüedad en cualquiera de las jerarquías, está el 100% en contrata, al igual que los que recién ingresan. En el Estatuto no se establece ningún rango de tiempo para pasar de contrata a planta, solo se establece que la proporción de 20/80 no debe ser sobrepasada; para cumplir con esa proporción, debiésemos tener un máximo de 23 personas a contrata, y en la actualidad son 81 funcionarios los que están a contrata. Con respecto a otros antecedentes de la Universidad, sabemos que en el Hospital y en Medicina, a los dos años se pasa a la planta. Considerando la circular del 2013 antes mencionada, vemos en este cuadro que hay muchas funcionarias y funcionarios que llevan más de 10 años en la institución y continúan en contrata. Otras acciones que ha emprendido la Universidad son el Instructivo nº32, del 2009, que regula el funcionamiento de la comisión central y las comisiones locales de recursos humanos; las comisiones locales debiesen ser instancias de diálogo en materias de recursos humanos, entre los funcionarios y las autoridades de cada organismo. Estas comisiones deberán trabajar de acuerdo a las orientaciones emanadas de la comisión central, realizando informes de los temas solicitados o de otras materias que se determinen por acuerdo de sus miembros, proponiendo soluciones o vías de consenso para la aplicación de las propuestas sugeridas. Dichos informes serán de carácter propositivo. El punto III indica que estas comisiones serán presididas por el Director/a Económico/a y Administrativo/a (responsabilidad no delegable). El punto IV señala que estas comisiones locales de recursos humanos sesionarán en reuniones ordinarias, al menos una vez al mes. Desde que asumí la directiva de AFUCH de la Facultad, a fines del 2018, solo hemos tenido tres reuniones de esta comisión local, obviamente considerando el contexto de estallido social y de pandemia; sin embargo, nos preocupa mucho que no se haya podido retomar este trabajo: la última reunión que tuvimos fue en agosto del año pasado; pedimos retomar estas reuniones en marzo y no se nos respondió; en mayo volvimos a escribir y tampoco se nos respondió; en agosto volvimos a escribir y se nos respondió que se nos iba a avisar cuando sería la próxima reunión, y al día de hoy seguimos esperando. Esto ya lo conversamos con el Decano y con la Directora Económica, pero ante la lentitud para retomar el trabajo, nos pareció importante presentar este tema en el Consejo de Facultad, pues creemos que es un tema fundamental para el funcionamiento de la comunidad, más aún considerando que está siendo trabajado en el nivel central: desde Rectoría se está dando importancia a que se tiene que regular la dotación a planta y a contrata y distintos aspectos que incluye la carrera funcionaria. Ahora bien, lo que ha sucedido en los últimos años en la Facultad: la comisión local de recursos humanos tuvo sus primeras reuniones el año 2013, pero el trabajo iniciado se paró y se retomó el 2016; desde ese año se viene trabajando una propuesta que, en su momento, ya fue sancionada por esta comisión, para el paso a planta de un número importante de funcionarios que estaban a contrata; en ese momento se decidió que el paso a la planta sería según estamento: primero se haría un concurso para auxiliares, luego para administrativos y técnicos, y finalmente para profesionales; hasta el día de hoy, el único concurso que se ha realizado fue el de auxiliares, el que demoró bastante tiempo, en agosto del año pasado salió publicado el concurso en el Diario Oficial, y hasta el momento no ha habido novedades sobre ese proceso, como no ha habido reuniones de la comisión local, no se nos ha informado, y cuando hemos consultado vía correo electrónico, no se nos ha respondido. Es importante que la comisión reactive su trabajo, cosa que hemos discutido en la asamblea de funcionarias y funcionarios. Primero, si bien no se está cumpliendo con la normativa ni a nivel nacional ni a nivel institucional, creemos que es importante resguardar el derecho de los trabajadores a la estabilidad laboral. En segundo lugar, creemos que esta comisión, además de reactivarse, debe revisar algunos de los acuerdos que ya se habían generado, entre ellos los requisitos para pasar a planta: seis ítems que suman un puntaje total para pasar a la planta. Estos ítems son la calificación, antigüedad, y cuatro elementos que nos parecen complejos: horas de atrasos, licencias médicas, edad y el visto bueno del jefe directo. Con respecto a las horas de atraso, en la calificación ya se consideran los atrasos, por lo que parece redundante considerarlas dos veces; los temas de licencias médicas y de edad son sumamente discriminatorios; el visto bueno del jefe directo también es complejo, pues debería estar en la calificación, que es el mecanismo objetivo que tienen los funcionarios para ser evaluados, en tanto que un visto bueno del jefe no tiene regulación



Además, en el Estatuto Administrativo, se indica: "El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el vigésimo último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones. Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones. Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo" (Título II, Párrafo 1º Del Ingreso, Art. 17).

Además del problema que tenemos de no estar cumpliendo con la proporción de planta y contrata, también tenemos el problema del escalafón. Es decir, a los funcionarios de planta, para los que si rige la carrera funcionaria, no han tenido avance en el escalafón, no han cambiado de grado hace más de siete años. Este avance en el escalafón también constituye un derecho de los funcionarios. La comisión anterior ya hizo un trabajo con respecto al ordenamiento del escalafón, pero debe ser actualizado, debido a que el escalafón se ha movido en estos años. En los cuadros que siguen se puede ver que hay muchos grados disponibles que podrían utilizarse ya sea como promoción de las y los funcionarios que están en la planta o para el paso de las contratas a planta.

2.b Profesional			
Grado	Escalafón FFHH 2016	actual planta	actual contrata
10	1		
11	2		
12	2		4
13	3	2	1
14	1	1	1
15	10	3	23
Total general	**19**	**6**	**29**

2.c Técnico			
Grado	Escalafón FFHH 2016	actual planta	actual contrata
15	2		
16	0		1
17	2		
19	2		1
20	3	2	4
Total general	**9**	**2**	**6**

2.d Administrativa			
Grado	Escalafón FFHH 2016	actual planta	actual contrata
11	1	1	
12	2	2	
13	3	2	
14	2	2	
15	5	4	2
16	7	6	
17	17	2	2
19	8		6
20	6		22
22	6		1
23	2		
25	1		
Total general	**60**	**19**	**33**

El Estatuto señala: “Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad con el presente Estatuto […]” (Título IV De los Derechos Funcionarios, Párrafo 1º Normas generales, Art. 89). Lo que queremos enfatizar con esta presentación, es que este es un derecho que tenemos funcionarias y funcionarios, tanto de acceder a la carrera funcionaria, como de tener una carrera dentro de la Universidad, obviamente con todo lo que implica en cuanto a calificación y preparación; y lo que hemos visto es que el trabajo de la comisión local de recursos humanos, además de ser errático, más bien pone trabas antes que potenciar el acceso a la carrera funcionaria. Hacemos hincapié en que este tema se está trabajando a nivel institucional, pero eso no quita que tenemos que avanzar en este trabajo en la Facultad, que está muy al debe con la normativa, y lamentablemente nuestros llamados de preocupación creo que no han sido escuchados con seriedad; en ese sentido, queremos nuevamente solicitar la reactivación de la comisión local de recursos humanos y el compromiso del decanato y de este Consejo para que la Facultad avance efectivamente en este tema y podamos cumplir con estos derechos mínimos que se exigen en el Estatuto Administrativo.

El Decano, Prof. Carlos Ruiz, agradece la presentación, y señala que, desgraciadamente, nuestra Facultad no es una excepción dentro de la Universidad y que se está tomando este tema porque la Universidad está al debe; esto no nos excusa de hacer lo que debemos hacer en la Facultad, pero lo

pone en un contexto. Evidentemente que debemos retomar las reuniones de la comisión local de recursos humanos y que se trabajen allí, con la participación de la Dirección Económica, aquellos temas más puntuales, para ir llegando, por lo menos, a una progresión, dentro de las reivindicaciones planteadas; además es importante destacar en este contexto el esfuerzo que hemos hecho como Facultad en arreglar las remuneraciones de los funcionarios, pero es cierto que debemos avanzar en este tema de la carrera funcionaria y en el escalafón. La Directora Económica y Administrativa, Sra, Jacqueline Vargas, agrega que efectivamente la comisión de recursos humanos de la Facultad no ha sesionado en el último tiempo, desde el estallido social y luego la pandemia, en lo que significó la sobrecarga de trabajo y la rearticulación de las labores por el trabajo a distancia; tenemos pendiente, como se señaló, el pasar a la planta a los funcionarios de la jerarquía auxiliar que concursaron el año pasado, destacando que fuimos la primera facultad de la Universidad que avanzó sobre lo que estaba pidiendo la comisión central de recursos humanos; hay unos trámites administrativos que, lamentablemente, la oficina de personal no ha llevado a cabo, la documentación está en formato físico en la Facultad y una de las asistentes de personal está con licencia, y eso nos ha demorado, pero el compromiso de la oficina de personal es que en el segundo semestre se pasará a la planta a las y los funcionarios de acuerdo con los trámites administrativos que se vayan cumpliendo; además, pretendemos en septiembre retomar las funciones de la comisión de recursos humanos de la Facultad y avanzar en el segundo objetivo que es ver el paso a la planta del personal administrativo. La Sra. Núñez aclara que el tema de remuneraciones y la carrera funcionaria son complementarios pero son cosas distintos; con respecto de las remuneraciones, también la asociación de funcionarios trabajó en las propuestas que para rindiera frutos, con la misma disposición con la que trabajamos para la carrera funcionaria, por eso solicitamos que se avance en esto y lo solicitamos en el Consejo de Facultad, para que sea un compromiso a nivel general de la Facultad; qué bueno que la Directora Económica y Administrativa informara de los avances en la oficina de personal, pues es algo que no se sabía, pues no ha habido ninguna retroalimentación de lo que han sido estos procesos; y junto con avanzar en estos procesos, también queremos que haya una mejor comunicación con la asociación, hemos señalado que tenemos la mejor disposición para trabajar en conjunto estos temas, en otras instancias bi o triestamentales se ha logrado trabajar de modo muy efectivo; por eso recalcamos que esta comisión se reactive y que el Consejo esté pendiente del trabajo de esta comisión; es una demanda fundamental, como funcionarias y funcionarios, más allá del tema de remuneraciones, la estabilidad en nuestros puestos de trabajo y la posibilidad de tener una carrera funcionaria, así como ustedes tienen una carrera académica que es clara y que va evidenciando sus logros, nosotros no tenemos esa posibilidad, y como trabajadores, es frustrante estar en un lugar por años sin que tu trabajo sea reconocido ni en términos de remuneraciones, ni en términos de estabilidad, por eso esto debe ser un compromiso de la comunidad el que nosotros podamos sentirnos parte de una institución de modo integral, no solo marcando una tarjeta, sino que también podamos desarrollarnos profesionalmente en nuestro lugar de trabajo. La Vicedecana, Prof. Luz Ángela Martínez, aclara que en ningún momento la Facultad ha puesto en cuestión la estabilidad laboral, incluso de los honorarios; tenemos una Dirección Administrativa muy demandada en estos momentos, que no ha podido reunirse con la comisión en estos últimos meses, lo que es algo comprensible; y repito, no se ha puesto en cuestión la estabilidad laboral de ningún funcionario ni de ningún honorario, en la Facultad; suponer lo contrario es tomar una perspectiva que no es la adecuada para abordar este trabajo, que se tiene que hacer y que se ha venido haciendo en el estamento funcionario; por otro lado, cualquier movimiento tiene que seguir una serie de procesos, incluyendo concursos: no hay manera de pasar de la contrata a la planta sin un concurso y ha aparecido varias veces que las personas prefieren mantener su contrata y no concursar su cargo. El Prof. Ruíz agrega que esta situación contractual ocurre también en el estamento académico, un alto porcentaje de los académicos están a contrata; la idea es que retomemos estos temas en la comisión de recursos humanos de la Facultad, que es donde deben discutirse.

El Director del Centro de Estudios Culturales Latinoamericanos, Prof. José Luis Martínez, agradece el espacio que se dio para ver este tema en el Consejo de Facultad y no en una comisión técnica; agradece también la claridad de la exposición, muy lúcida, y que lleva a un único camino, que es acoger el planteamiento; agrega también que este tema no es solo una cuestión legal, no es solo una cuestión de principios administrativos de correcta gestión; este tema está en el corazón de lo que fue octubre del año pasado; este tema está en el centro de todas las comisiones de trabajo que se plantearon en la

Facultad; tiene que ver, también, con la dignidad del estamento académico; tiene que ver con la dignidad de la Universidad, cómo reconstruimos una comunidad entre todos los estamentos que no sea la jerarquía aberrante que nos construyó, o nos reconstruyó la dictadura y de la que no hemos sido capaces de desarmarla completamente, de tal manera que quisiera agregar a la reivindicación jurídico-administrativa, una reivindicación que tiene que ver con la ética, con la dignidad del trabajo; pido que el Consejo de Facultad acepte esta propuesta, sin desconocer lo que han planteado el Decano, la Vicedecana y la Directora Económica y Administrativa; hay un contexto y un clima de acogida, un respeto que es sumamente importante y que se agradece; creo que este tema hay que empujarlo y darle prioridad este año y el próximo.

El Consejero, Prof. Iván Salinas, se suma a las felicitaciones a la presentación, y señala que es importante poner esto en el centro de las discusiones de la desigualdad que arrastramos, no solo desde el sistema neoliberal; no hay ninguna duda de que la Universidad antes del neoliberalismo no era un espacio donde las jerarquías no existían; no tengo esa visión del pasado romántico de la Universidad; aquí hay que cambiar muchas cosas; nuestra Facultad, y en particular nuestra Universidad, tienen ese legado; y cuando hablamos de la estabilidad laboral, tiene que haber un compromiso institucional, esto no puede estar dependiendo de las voluntades de quienes estén administrando las Facultades; solo como dato, el 2012 había 115 académicos de planta y 55 a contrata, y a finales del 2019 vemos que los académicos de planta son 78 y los académicos en contrata son 120, o sea en estos siete años hemos dado vuelta la proporción de plantas y contratas, y no hay claridad sobre cómo pasa eso; más allá de la legalidad, no veo cuáles son los procedimientos para acceder a los contratos o nombramientos en planta, qué significa esto de tener los cargos en propiedad, cuáles son las guías que se les dan a los académicos nuevos o a los funcionarios que se incorporan al trabajo universitario, y cómo esto, también, de alguna forma, va modificando cuales son los tipos de relaciones que vamos generando a nivel interestamental, incluso de relaciones intersubjetivas entre nosotros los académicos, porque si cada persona está pensando que su trabajo depende de las decisiones administrativas de otro colega, en otra jerarquía, creo que aquí es importante darles señales, y darnos señales, como Universidad y como Facultad, de que hay reglas que son más claras y que hay reglas que tienen que mostrar cuales son las condiciones con las cuales queremos construir nuestra comunidad; agradezco que se abra este tema, también secundo la idea de que le demos prioridad, y secundo la idea de que esto está en el centro de las disputas que hoy día estamos mirando y por las cuales sacamos muchas declaraciones a propósito de esto, pero que a veces me frustra un poco que estas discusiones se transformen en una explicación sobre qué es lo que se ha estado haciendo y no en una especie de proyecto para saber cómo lo que estamos haciendo se puede mejorar. El Director del Departamento de Estudios Pedagógicos, Prof. Óscar Aguilera, señala que, al menos en lo que respecta a los académicos, esto ya está regulado, entonces habría que distinguir entre aquello que está regulado y no se aplica o no se implementa, y hay que determinar ahí por qué no se está implementando, de aquello que no está regulado; en el caso académico, el Decreto Universitario es del 2017, y señala explícitamente el paso a planta de las y los académicos que hayan accedido a las dos más altas jerarquías y que hayan ingresado mediante concurso público a la institución; entonces, esto está disponible, pero no se implementa, eso es lo que tiendo a pensar, porque tengo la impresión que son más los casos de no implementación que de inexistencia de una política que lo regule. Lo segundo es que no todas las cosas necesitan políticas, son de acción ejecutiva, a propósito de lo que mencionaba la Prof. Leonora Reyes por el chat, efectivamente tenemos un problema, que ya fue detectado en toda la Universidad, con las contrataciones a honorarios: no se requiere de una política para pasar de honorarios a la modalidad de contrata, es una acción ejecutiva que no requiere ni siquiera de la aprobación del Consejo de Facultad, depende de la dirección de la Facultad, en este caso del equipo de decanato, y en el decano o decana de turno; puede haber ahí implicaciones económicas, sin lugar a dudas, y lo que habrá que estudiar no es la política, sino que cuáles son las condiciones o los impactos que tiene pasar de honorario a contrata, y por lo tanto asegurar un grado de estabilidad laboral mayor del que tiene un trabajador a honorarios; entonces, desde ese punto de vista, me parece súper importante que se haya puesto este tema sobre la mesa, porque nos permite analizar en global todo lo que tiene que ver con las condiciones laborales de funcionarios académicos y no académicos, que trabajamos en la Facultad y que por una u otra razón estamos viendo obstaculizado nuestro desarrollo funcionario, estamos viendo obstaculizada nuestra posibilidad de mayor estabilidad laboral, o estamos viendo la aplicación, y no lo

digo por esta Facultad, de discrecionalidad, porque lo que ocurre en otras facultades es que esto se aplica, pero se pasa a la planta discrecionalmente; entonces, más que estudiar políticas, creo que lo que hay que definir es un trayecto que permita ir cumpliendo y ejecutando estas políticas que ya fueron definidas. El Prof. Ruiz señala que no es bueno mezclar las situaciones, porque como señala el Prof. Aguilera, la carrera académica es bastante distinta que la carrera funcionaria, y en el caso de que hubiera un déficit en esto, hay un componente de financiamiento, pero eso la Facultad y la Universidad tienen la capacidad de ir manejándolo para poder cumplir con sus propios reglamentos; con respecto a lo que mencionaba el Prof. Salinas, sobre la cantidad de académicos en contrata, hay también un reglamento nuevo que pide que el ingreso de los académicos por concurso sea a contrata, no es una arbitrariedad, y tiene que haber algunos años para que los académicos que ingresaron a la Universidad en la contrata se les reconozca en la planta; ahora, es un tema que vale la pena discutir, de todas maneras, pero hay que discutirlo en su mérito, y no a propósito de esta presentación que nos ha hecho la Sra. Núñez sobre la carrera funcionaria, que es algo muy diferente; yo propondría al Consejo hacer esta discusión sobre la carrera funcionaria, primero, en la comisión de recursos humanos, y después la someteríamos al Consejo.

El Director del Departamento de Ciencias Históricas, Prof. Mario Matus, señala que ha prestado atención a los puntos de la conversación, son temas importantes, parte de la agenda de temas que tenemos que ir viendo; creo que no hay ningún problema en admitir que hay disonancias, atrasos, desfases, en cuanto a los avances en materia de la carrera académica o en relación a otras Facultades; yo quiero sugerir que esta conversación que se está dando se inserte dentro de un ámbito más amplio de problemas, que son de orden estructural, y, por otro lado, proponer que las vías que usemos sean las más apropiadas para canalizar estas discusiones; ahora estamos asistiendo a unas demandas bien especificas por parte de los funcionarios, pero también tenemos avisos periódicos de las demandas que vienen por parte de los estudiantes, las vivimos cada semestre; y por otro lado también tenemos demandas que han ido surgiendo y se están materializando y, probablemente, estén mucho más delineadas cuando se instale el capítulo de la Facultad de la Asociación de Académicos; vamos a tener demandas de los tres estamentos, que son legítimas; hay algunas que no tienen que ver con la Facultad, surgen de rémoras históricas, y hay que ver cómo esto se inserta dentro de una lógica armónica, cómo darle sentido; y ahí veo dos situaciones que me parece bueno recordar, por un lado estamos en medio de una situación muy seria que afecta al país, y que probablemente va a implicar una serie de restricciones muy severas, recuerden que ya hay cuatro Facultades que están intervenidas o semi intervenidas por la Vicerrectoría Económica, las Facultades de Medicina, de Artes, de Odontología y la de Derecho, no hay que perder de vista eso, pues a veces nos quedamos con un punto de vista muy local y perdemos la visión más amplia; el otro tema tiene que ver con la toma de decisiones y las formas de participación, que están en plena discusión en el Senado Universitario, se está discutiendo en avanzar en un estatuto que acoja y amplíe la participación a nivel de Facultades; creo que estamos en el espíritu de esos cambios: estamos tratando, por un lado, de enfrentar las demandas que surgen de los estamentos, que son justas, equilibrarlas, y meterlas en ese camino, considerando lo complicada que es la coyuntura; probablemente, hay que tener en cuenta que esta coyuntura va a interrumpir, o le va a quitar fuerza a algunos de estas dinámicas, por razones normales: el país, la Universidad y las Facultades tienen menos dinero; tampoco en medio del proceso constituyente habrá mucho espacio o capacidad para alternar todas esas discusiones con las discusiones sobre participación y toma de decisiones de la normativa universitaria, y hacerlo todo al mismo tiempo y bien; va a ser muy complicado; creo que hay que buscar la secuencia perfecta donde se vayan alternando esas cosas, es decir, tenemos una situación a nivel nacional, tenemos una situación a nivel institucional y tenemos una situación a nivel local. Lo más importante de todo esto es validar los espacios de reflexión, de interlocución, de encontrarnos para conversar estos temas, que estos espacios estén legitimados y que esos canales estén funcionando. Creo que hace falta una especie de mapa de la Facultad, para acumular todas estas demandas, ponerlas todas a la vista, todas justas y legítimas, y ver que tenemos para enfrentarlas, no solo recursos, sino que también qué dice la normativa, que dicen los tiempos de la reforma hoy día a nivel de la Universidad, y contrastar eso; y por qué es importante hacer este ejercicio, que es un ejercicio cívico, de madurez y de aprendizaje democrático, porque cuando uno se encuentra con que las demandas superan las posibilidades para implementarlas, lo que hay que hacer es priorizar, jerarquizar, en cuanto a principios básicos; esto obliga a que la comunidad haga un ejercicio de

responsabilización al mismo tiempo que de empoderamiento; y cuando define las prioridades, establece una hoja de ruta, precisa los problemas fundamentales que tiene la Facultad y que va a resolver, y lo hace porque cuenta con un apoyo, una representatividad, una legitimidad en esa decisión, y eso significa, a su vez, que se van postergando algunas cosas. Creo que lo que corresponde es seguir validando los espacios de reflexión, de deliberación, de toma de decisiones, y en ese sentido, adoptar esta propuesta como una sugerencia, como un principio, para un calendario de discusión que vamos a tener, pero en el entendido de que vamos a tener que hacer sacrificios: no todos vamos a poder lograr todo lo que queremos, y cuando tengamos que postergar algunas de nuestras demandas, lo hagamos de buena fe, bajo el entendido de que se enmarca dentro de un camino en el que se puede avanzar gradualmente.

El Director Académico, Prof. Guillermo Soto, señala que la demanda por la carrera funcionaria es una demanda muy antigua y considera que es importante que la Facultad apoye una demanda de ese tipo en el plano universitario. Con respecto al plano académico, está de acuerdo con lo que han planteado los profesores Salinas y Aguilera; la Facultad ha avanzado en resolver el tema de los honorarios, tratando de que se concentren en áreas muy específicas, no en cursos troncales o equivalente, a la vez que contratando académicos solo con función específica de docencia en la categoría adjunta. Con respecto al paso a la planta de las dos más altas jerarquías, agradece al Prof. Aguilera el señalar este tema, efectivamente se había dejado un poco de lado esta situación al buscar soluciones al problema de los honorarios, y lo pondrá en la agenda de la Dirección Académica. El Prof. Ruíz agrega que, según entiende, no es cosa de llegar y pasar de contrata a planta, pues hay cupos disponibles, de modo que el tema es un poco más complejo. La Prof. Martínez agrega que la contrata es un régimen laboral muy protegido, y hay que justificar muy bien ante la Contraloría cuando se quiere desvincular a una persona. Por otro lado, hay funcionarios que no desean dejar su cargo a disposición para entrar en un concurso público para pasar a la planta.

4) Informe: Nuevos pasos y transformaciones en el área de género de la Universidad de Chile (Proceso PNUD).

La Directora de Género y Diversidades, Prof. Romina Pistacchio, presenta una síntesis de un informe que presentó hace unas semanas la Dirección de Género en casa Central. Es importante presentar esta síntesis en el Consejo de Facultad para que se difunda a la comunidad de la Facultad (ver anexo)

El Director del Departamento de Ciencias Históricas, Prof. Mario Matus, pregunta si se va a distribuir el informe completo. La Prof. Pistacchio responde que solicitará una presentación para ser enviada según se requiera. Agrega que se hará una capacitación en el Protocolos de Acoso y Abuso, y espera que tengamos una buena asistencia.

La Directora del Centro de Estudios y Desarrollo de Educación Continua para el Magisterio, Prof. Gabriela Martini, pregunta por cómo incorporar estos elementos en el Proyecto de Desarrollo Institucional de la Facultad y trabajar en cómo incorporarlos en los proyectos de desarrollo de las unidades.

5) Política de pueblos indígenas, sus lenguas y sus culturas; política de inclusión y discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional.

El Encargado de Equidad e Inclusión, Prof. Bernardo González, hace una presentación de la Política de pueblos indígenas, sus lenguas y sus culturas; política de inclusión y discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional, señalando que estas políticas implican conversaciones más situadas, atendiendo a casos, con profesoras y profesores y jefaturas de carrera (ver anexo

El Decano, Prof. Carlos Ruiz, agradece la presentación y señala que es importante el apoyo de la Facultad a estas políticas y que es muy importante la reflexión sobre estás políticas, en que no hay aquí

un tema de discapacidad o de minusvalidación, sino que cuando hay una sociedad que exige una cierta capacidad para participar en ella, entonces es un problema de la misma sociedad.

6) Cuentas.

No hay.

7) Varios.

La Vicedecana, Prof. Luz Ángela Martínez propone al Consejo un Ordenamiento Administrativo para dar días sin actividades de docencia ni administrativas desde el 11 de septiembre y los días previos a las Fiestas Patrias y retomar las actividades el 21 de septiembre.

El Decano pregunta al Consejo si aprueba el Ordenamiento Administrativo. El Consejo aprueba el Ordenamiento Administrativo.

Concluye el Consejo a las 16:50 hrs.

UNIVERSIDAD DE CHILE ★ VICEDECANA ★ FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES

LUZ ÁNGELA MARTÍNEZ CANABAL
VICEDECANA – MINISTRA DE FE

ANEXO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES UNIVERSIDAD DE CHILE | Dirección de Género y Diversidad Sexual

INFORME DE SÍNTESIS

NUEVOS PASOS Y TRANSFORMACIONES EN EL ÁREA DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Santiago, Miércoles 12 de Agosto de 2020.

Desde mayo de este año hemos estado asistiendo permanentemente a reuniones informativas de distintas unidades, comisiones y divisiones de la Casa Central y sobre todo de DIGEN Central a cargo, como saben, de Carmen Andrade.

En todas estas reuniones se han ido planteando nuevas líneas de acción e innovación respecto a las cuestiones de Género y diversidades, desde lo que se percibe la preparación de una aguda transformación de la Universidad hacia la consecución de la igualdad de género y de la erradicación de las discriminaciones a mujeres y disidencias sexuales.

Desde 2018 (fundamentalmente), la Universidad ha puesto en marcha un plan bastante global en el que están llamadas a participar todas sus áreas de desarrollo y acción de la Universidad.

La DIGEN, con su Observatorio de Género, es la encargada de articular este proceso con la asesoría de

-la Oficina de Equidad e Inclusión,
-el Consejo Asesor del conjunto de las Vicerrectorías (VAA y VAEGI)
-y el Senado Universitario

Entre todas las iniciativas, aquella que pretende establecer concreta y definitivamente los estándares de igualdad de género de la Universidad es:

La Certificación PNUD que surge del convenio firmado en 2019

El lunes 10 de agosto fuimos llamadas y llamades las direcciones de género de todas la Unidades Académicas de la Facultad y otras autoridades para ser informadas/es sobre varios puntos del proceso de incorporación de la igualdad de género, pero lo que aglutinó todo, y todas las informaciones del semestre, fue precisamente:

La presentación del estado actual de este ***Proceso de Certificación en Igualdad Género*** de la Universidad, cuyo nombre es “Sello Genera-Igualdad” y que lleva más de un año de su puesta en marcha.

Me referiré precisamente al estado de este proceso puesto que considero que en él se pasa revista a todas las innovaciones y transformaciones por venir de las que debo dar cuenta con premura a este Consejo, Equipo y al Decano:

- La Universidad se incorporó al proceso dirigido por el PNUD en Octubre de 2019 y el proceso debería acabar a fines del próximo 2021.

- En Octubre de 2021 la Universidad se sometería a un proceso de Verificación Externa que evaluará los resultados y, de ser positivos, obtendrá su reconocimiento PNUD.
- En él están participando las 5 Vicerrectorías y 2 Facultades, la de Ciencias Sociales y la de Ciencias, que se propusieron como territorios de experimentación.
- Desde Diciembre de 2019 hasta Agosto de 2020, la Universidad en su conjunto experimentó un proceso de autoevaluación y autodiagnóstico que distinguió:
    - 8 dimensiones en las que se debe actuar, de igualdad y equidad y
    - 57 metas que se deben alcanzar
- De este proceso de autodiagnóstico y definición de metas, surgió un ***Plan de Acción*** que terminará de diseñarse este Septiembre y que dará paso al:
- **Proceso de *Implementación del Plan de Acción***: esto significa, evidentemente, veríamos ejecutarse las metas presupuestadas en cada una de las Facultades.

Como expuse antes, la Universidad se ha puesto desafíos que ha decidido conseguir en 8 Dimensiones. Cada una de ellas representa un área del quehacer global de la Universidad en las que se harán transformaciones importantes.

Les daré a conocer esas áreas con el objetivo de exponer cuáles son esas **transformaciones** prontas a las que nos veremos expuestos:

	Dimensiones	**Unidad**	**Transformación**
1ª Dim.	Formación, Docencia y Aprendizaje	VAEC VAA Escuela Pregrado y Postgrado	Erradicar el sexismo y fomentar la igualdad de género en los procesos formativos de la Universidad. FFH: En el marco de desarrollo académico, modificar la generación de Mallas y Programas para erradicar el sexismo.
2ª Dim.	Investigación, Desarrollo, Innovación y Creación Artística	VID	Transversalizar la perspectiva de género en la creación y producción de conocimiento. FFH: Instructivo de Buenas Prácticas en equidad de género: desarrollo de académicas y académicos en áreas como: Contratación, Desarrollo de la Carrera Académica, Corresponsabilidad Social y Participación política/administrativa
3ª Dim.	Extensión y Comunicaciones	VEXCOM	Proyectar en la Sociedad una imagen de la U de Chile comprometida con la igualdad de género.

4ª Dim.	Participación y Representación en la Academia	VAA y específicamente la Dirección de Desarrollo Académico	Promover la igualdad de género y erradicar las prácticas sexistas en puestos de autoridad y en el desarrollo de las Carreras académicas. FFH: Instructivo de Buenas Prácticas de Género. 20 medidas para el desarrollo académico igualitario y para evitar la segmentación. La Dirección de desarrollo Académico está preparando un instructivo con ejes de acción con tres grados de profundidad, que las facultades deberán implementar en un plazo de tres años: Primer nivel: Medidas de reparación, Segundo nivel: Adaptación. Tercer nivel: Transformación.
5ª Dim.	Género y Trabajo	VAEG VAA	Erradicar las discriminaciones en las condiciones laborales, remuneraciones, desarrollo y gestión. FFH: Revisión de diferencias en remuneraciones y otros.
6ª Dim.	Acoso Sexual y Violencia de Género	DIGEN	Erradicar el Acoso Sexual y disminuir la violencia de género y discriminación por motivos de género. FFH: La Campaña Anual, pero ahora se va a hacer otra que empieza la próxima semana (*) Re-Capacitación Protocolo Acoso x Unidades Académicas.
7ª Dim.	Corresponsabilidad Social en el cuidado.	Observatorio de Género. DIGEN	Favorecer la Corresponsabilidad Social y permitir la igualdad para quienes tienen al cuidado niñes (viejes?) FFH: La creación de un Sistema de Seguimiento de información cruzada entre todos los actores que favorecemos la igualdad de condiciones para estudiantes. Capacitación triestamental en el Reglamento de Corresponsabilidad.

8ª Dim.	Institucionalidad de Género	TODOS	Fortalecer la institucionalidad de Género Universitaria. Se revisarán los decretos que institucionalizan Dir. de Género en todas la Unidades de la UCh. Se contratarán especialistas y se asignarán presupuestos desagregados para estas Direcciones.

Estas transformaciones afectan con mayor agudeza a algunos Estamentos más que otros según su naturaleza y la del objetivo planteado, pero afecta a la Triestamentalidad en su generalidad.

(*) CAMPAÑA PUBLICITARIA: ***CHILE SE CANSÓ DE LOS ABUSOS ¿Y LA CHILE?***

INICIO: 17 de Agosto
DURACIÓN: 3 meses

3 Etapas: Provocación, Educación y

Información Importante porque:

Pretende ir un poco más profundo que con su primera campaña que era de posicionamiento político: “La Chile dice No”

Esta campaña quiere ir a hacer una interpelación cultural > mirar nuestras relaciones dentro de la comunidad y desnaturalizar lenguajes y prácticas.

En sus etapas de educación e Información, volverá a definir para todxs “qué es qué” y con ello volverá sobre los asuntos muy complicados, tales como:

- Las buenas prácticas y comportamientos aceptables en espacios de convivencia con grados de jerarquía,
- Los Protocolos de Acción

Romina Pistacchio-Hernández. Directora DiGenDiFil

Aranza Fuentes Asistente DiGenDiFil.

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES
UNIVERSIDAD DE CHILE

Políticas de Inclusión de Pueblos Indígenas y Personas en Situación de Discapacidad: Avances y Desafíos

Consejo Facultad Filosofía y Humanidades
Miércoles 02-09-2020

Bernardo González Mella
Coordinador Unidad Equidad e Inclusión
Dirección de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios
Facultad de Filosofía y Humanidades

POLÍTICA UNIVERSITARIA PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, SUS CULTURAS Y LENGUAS EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

"El documento, único en Chile, busca reconocer de manera oficial y concreta la existencia de los Pueblos Indígenas al interior de nuestra comunidad universitaria, otorgándole el valor que merecen sus culturas y saberes ancestrales."

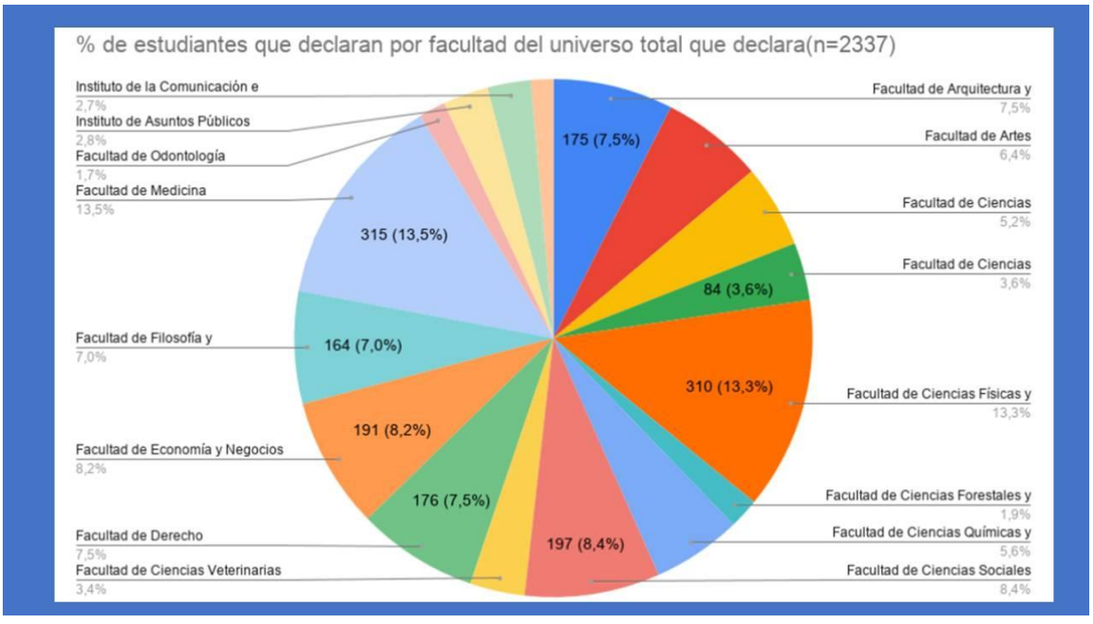
https://www.uchile.cl/noticias/164668/u-de-chile-decreta-primera-politica-en-el-pais-sobre-pueblos-indigenas

Octubre 2019: aprobada por el Senado Universitario

05.06.2020: decretada por Rectoría, entra en vigencia como política universitaria

POLÍTICA UNIVERSITARIA
PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN
DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS
SUS CULTURAS Y LENGUAS EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE
EN CIFRAS (1)
En el mundo hay alrededor de 370 millones de indígenas en más de 90 países.
Constituyen el 5% de la población mundial.
En América Latina se contabilizan más de 800 Pueblos Indígenas.
Existen 9 Pueblos Indígenas reconocidos en Chile (Ley Nº 19.253):
Mapuche
Aymara
Diaguita
Atacameño
Quechua
Colla
Rapa Nui
Kawésqar
y Yámana.
Población indígena en Chile (según censo de 2017): un 12,8% del total se considera perteneciente a un Pueblo Indígena (2.185.792 personas)
Actualmente existen dos proyectos de ley en el Congreso Nacional para reconocer a los pueblos Chango y Selknam.

POLÍTICA UNIVERSITARIA
PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN
DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS
SUS CULTURAS Y LENGUAS EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE
EN CIFRAS (2)
La ley 21.094 sobre Universidades Estatales señala, en su artículo 62, que éstas deberán promover la interculturalidad y el respeto a los Pueblos Indígenas.
La distribución por campus es la siguiente:
Andrés Bello: 608
Juan Gómez Millas: 727
Sur Antumapu: 208
Beauchef: 310
Eloísa Díaz: 484
En su mayoría se reconocen como Mapuche (1833)
Diaguitas (201)
Aymaras (156)
Atacameño (66)
Colla (29)
Quechua (23)
Rapa Nui (16)
Kawésqar (7) y
Yámana (6).
Actualmente, en la Universidad de Chile, existen 2.337 estudiantes matriculados provenientes de los 9 Pueblos Indígenas reconocidos en Chile.
Información recopilada por el Área de Interculturalidad de Oficina de Equidad e Inclusión (actualizada a junio del 2020)


% de estudiantes que declaran por facultad del universo total que declara(n=2337)
Instituto de la Comunicación e 2,7%
Instituto de Asuntos Públicos 2,8%
Facultad de Odontología 1,7%
Facultad de Medicina 13,5%
Facultad de Filosofía y 7,0%
Facultad de Economía y Negocios 8,2%
Facultad de Derecho 7,5%
Facultad de Ciencias Veterinarias 3,4%
Facultad de Arquitectura y 7,5%
Facultad de Artes 6,4%
Facultad de Ciencias 5,2%
Facultad de Ciencias 3,6%
Facultad de Ciencias Físicas y 13,3%
Facultad de Ciencias Forestales y 1,9%
Facultad de Ciencias Químicas y 5,6%
Facultad de Ciencias Sociales 8,4%
175 (7,5%)
84 (3,6%)
310 (13,3%)
197 (8,4%)
176 (7,5%)
191 (8,2%)
164 (7,0%)
315 (13,5%)

PANORAMA ESTUDIANTES INDÍGENAS
mayo 2020
Datos matrícula y FOCES

TOTAL DE ESTUDIANTES POR ETNIA O PUEBLO INDÍGENA (nuevos y antiguos)

FACULTAD	LICKANANTAY	AYMARA	COLLA	DIAGUITA	KAWESHKAR	MAPUCHE	QUECHUA	RAPA NUI	YAGÁN	TOTAL	% del total (2337)
Facultad de Filosofía y Humanidades	6	10	2	15	1	128	1		1	164	7,0%
TOTAL	66	156	29	201	7	1833	23	16	6	2337	100,0%

ÁREA INTERCULTURALIDAD, OEI
Universidad de Chile

OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

POLÍTICA UNIVERSITARIA PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, SUS CULTURAS Y LENGUAS EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE
7 Ámbitos de Acción:

1.Inclusión Estudiantil: apoyos acceso, permanencia, egreso, empleabilidad.

2.Formación Intercultural: programas de formación, de inducción.

3.Desarrollo del conocimiento: investigación, desarrollo académico y patrimonio cultural de los Pueblos Indígenas

4.Derechos culturales y lingüísticos de los Pueblos Indígenas: protocolo y plan de comunicación saberes indígenas

5.Gobernanza y alianzas estratégicas: convenios para líneas de investigación específicas

6.Institucionalización y presupuesto: creación de un Comité Asesor que coordine, apoye y difunda la Política, asesore y proponga medidas para su implementación.

7.Articulación con el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile: PDI 2017-2026

- Avances a nivel local: apoyo permanente para realización de encuentros, jornadas.
- Desafíos: articular y sistematizar experiencias de Interculturalidad a nivel local.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

Objetivo General:

"... cumplir e implementar cabalmente en la Universidad de Chile los principios, obligaciones y deberes constitucionales y legales que existen en torno a la discapacidad; la misión que tenemos en la atención de esta problemática del país y los principios que, conforme a nuestro Estatuto, orientan la actuación de sus órganos y comunidad universitaria"

02.08.2018: aprobada por el Senado Universitario

26.03.2019: decretada por Rectoría, entra en vigencia como política universitaria

Detalle de la política:

https://libros.uchile.cl/995

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Instalar y consolidar dentro de la Universidad la inclusión plena de las personas en situación de discapacidad como una prioridad institucional.

2. Promover un cambio cultural y educacional en la comunidad universitaria en torno a los principios que sustentan la Política de Inclusión y Discapacidad en la perspectiva de la Diversidad Funcional.

3. Generar una institucionalidad y una red de actores centrales y locales encargados de coordinar, ejecutar y resolver las necesidades y adecuaciones requeridas por los y las estudiantes, académicos/as y funcionarias/os en situación de discapacidad.

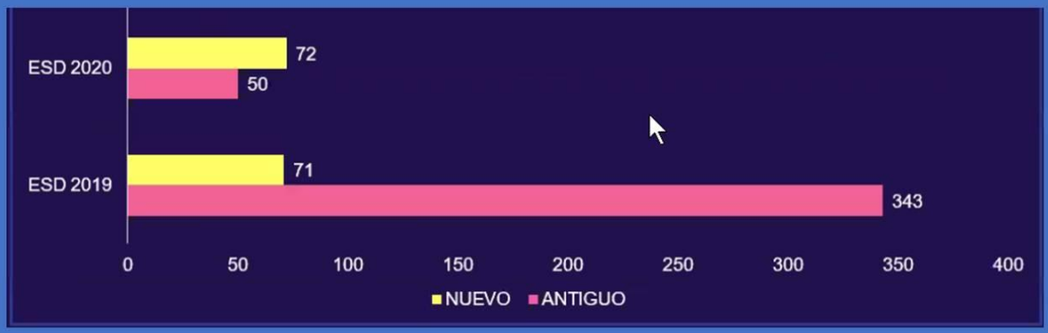
4. Generar un plan de implementación de acceso Universal en las dependencias de la Universidad de Chile.

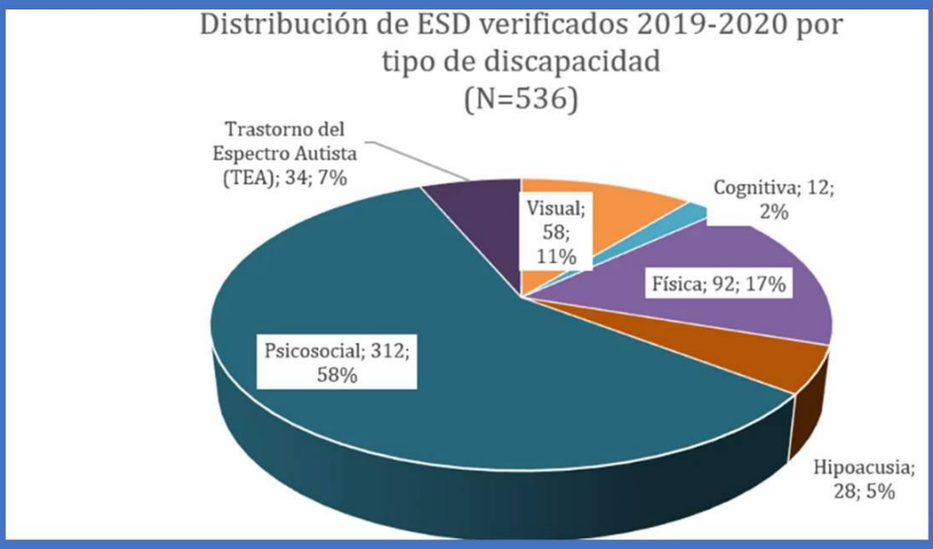
Diversidad Funcional

Esta denominación busca reemplazar otros conceptos vistos como discriminatorios, pues refuerzan la minusvaloración de las personas. Por ello, no otorga un carácter negativo ni médico a la visión de una realidad humana y pone énfasis en la diferencia o diversidad.

Las mujeres y hombres con diversidad funcional son diferentes de la mayor parte de la población, desde el punto de vista biofísico. Dadas las condiciones del entorno generadas por la sociedad se ven obligadas a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, algunas veces a través de terceras personas.

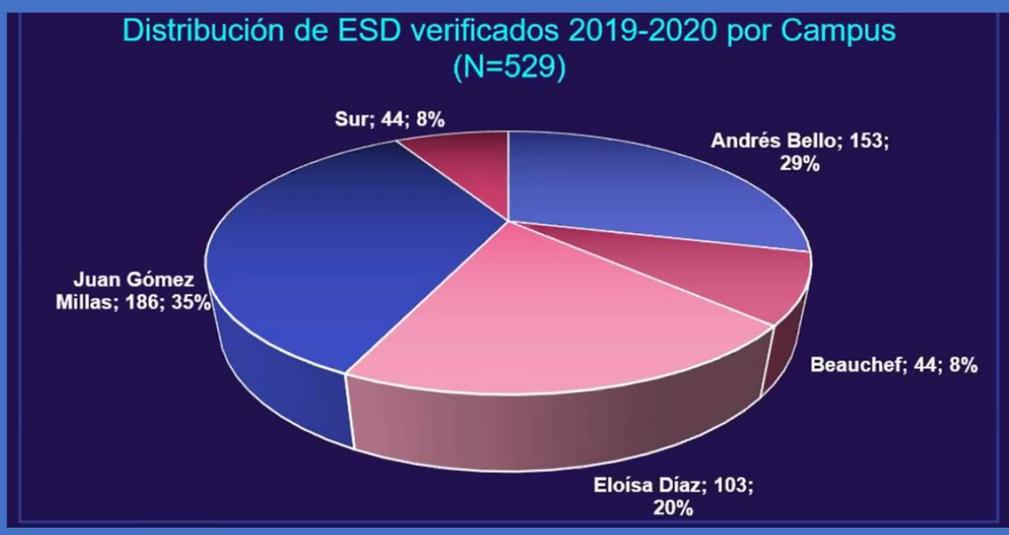
Este término considera la diferencia de la persona y la falta de respeto de las mayorías, que en sus procesos constructivos sociales y de entorno, no tienen en cuenta esta diversidad funcional.

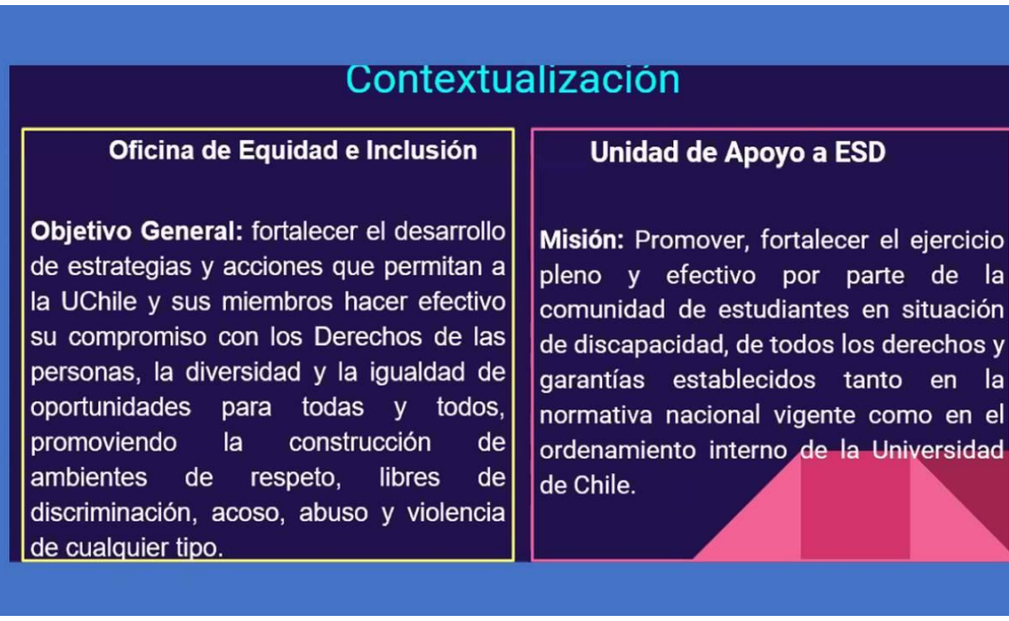


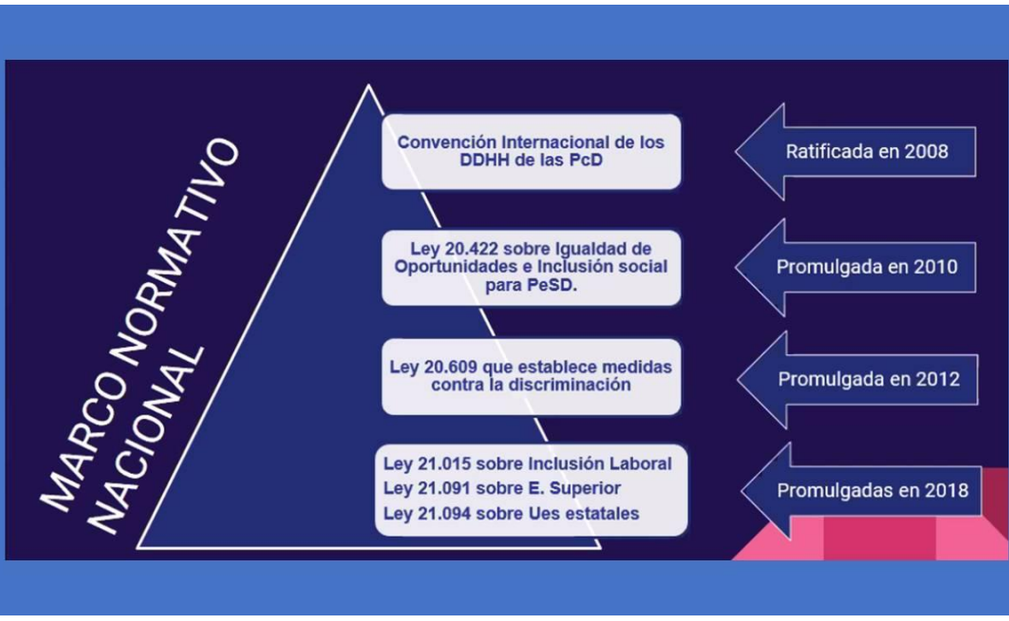


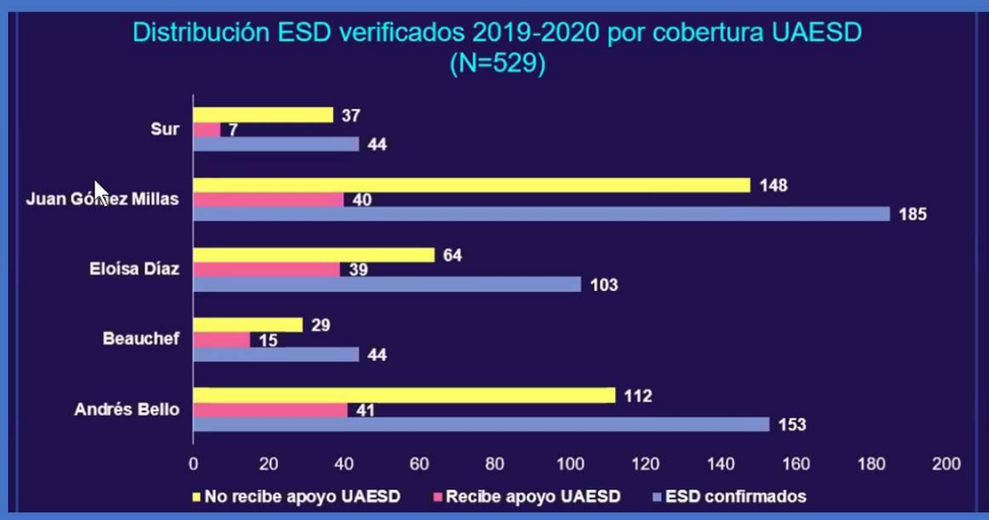
Tipos de Discapacidad EsD FFyHH (2019-2020): 57

Psicosocial: 38 (66,7%)
Física: 9 (15,8%)
Sensorial: 5 (1 sordera – 4 baja visión) – 8,8%
TEA: 2 (3,5%)
Cognitiva: 1 (1,8%)
Asperguer: 1 (1,8%)
Otra: 1 (1,8%)


Distribución de ESD verificados 2019-2020 por Campus
(N=529)
Sur; 44; 8%
Andrés Bello; 153; 29%
Juan Gómez Millas; 186; 35%
Beauchef; 44; 8%
Eloísa Díaz; 103; 20%


Contextualización
Oficina de Equidad e Inclusión
Objetivo General: fortalecer el desarrollo de estrategias y acciones que permitan a la UChile y sus miembros hacer efectivo su compromiso con los Derechos de las personas, la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas y todos, promoviendo la construcción de ambientes de respeto, libres de discriminación, acoso, abuso y violencia de cualquier tipo.
Unidad de Apoyo a ESD
Misión: Promover, fortalecer el ejercicio pleno y efectivo por parte de la comunidad de estudiantes en situación de discapacidad, de todos los derechos y garantías establecidos tanto en la normativa nacional vigente como en el ordenamiento interno de la Universidad de Chile.


MARCO NORMATIVO NACIONAL
Convención Internacional de los DDHH de las PcD
Ratificada en 2008
Ley 20.422 sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión social para PeSD.
Promulgada en 2010
Ley 20.609 que establece medidas contra la discriminación
Promulgada en 2012
Ley 21.015 sobre Inclusión Laboral
Ley 21.091 sobre E. Superior
Ley 21.094 sobre Ues estatales
Promulgadas en 2018


Distribución ESD verificados 2019-2020 por cobertura UAESD
(N=529)
Sur
37
7
44
Juan Gómez Millas
148
40
185
Eloísa Díaz
64
39
103
Beauchef
29
15
44
Andrés Bello
112
41
153
0
20
40
60
80
100
120
140
160
180
200
No recibe apoyo UAESD
Recibe apoyo UAESD
ESD confirmados

Ideas fuerza Jornadas por campus 2019
Oportunidades:
• Aprobación Política de Inclusión y Discapacidad.
• Experiencias de trabajo articulado en Inclusión (equipos, UAESD).
• Apertura a la inclusión e innovación
Obstáculos:
• Accesibilidad física y a la información
• Voluntad y conocimientos de académicos/as y funcionarios/as.
• Recursos financieros y humanos, burocracia y disponibilidad de tiempo
Propuestas:
• Capacitación a académicos respecto temáticas de diversidad e inclusión: de carácter obligatorio, orientaciones al inicio del semestre, centradas en la importancia de su rol.
• Contratación de profesionales expertos.
• Participación de la comunidad universitaria en jornadas sobre inclusión.
Acceder al documento completo haciendo

Unidad Central
●Alojada en Oficina de Equidad e Inclusión
Funciones:
●Coordinación de Unidades Locales
●Articulación con unidades centrales y unidades académicas
●Comité asesor triestamental
●Monitoreo y Asesoría en la implementación de la Política de Inclusión y Discapacidad en la perspectiva de la Diversidad Funcional
Unidades Locales
●Al menos una por campus
●Plan piloto 2021
●Cobertura del 100% de las unidades académicas al 2023
Funciones:
●Acompañamiento directo
●Asesoría a docentes
●Actividades de concientización
●Articulación con actores locales

AVANCES FFYHH

Octubre 2019: **encuentro con personas en situación de discapacidad FFyHH** (estudiantes, funcionaries) para ponerse a la escucha de sus vivencias: rescatar experiencias, necesidades, demandas, perspectivas, propuestas. Se proyecta un segundo encuentro para el 2 sem 2020

Mesa Interfacultades de Apoyo a EsD: incorporación desde enero 2020. Facultades: Derecho, Facso, FFyHH, ICEI, Medicina.

Agosto 2020: se constituyó -en coordinación desde UAESD de la OEI- una **Mesa de Trabajo sobre Acompañamiento a EsD 2021**, con apoyo del Departamento de Pregrado, de la que participa FFyHH. El objetivo es armar un Plan de Trabajo con un Comité Ejecutivo.

AVANCES FFYHH

13.07.2020: Constitución de **Equipo de Apoyo a EsD FFyHH** (Valeska Orellana, Karen Mariángel, Valentina Arriagada, Jeannette García, Bernardo González)

Objetivos:

Diseñar participativa y transversalmente la **Política de Inclusión de EsD de Facultad** ("Nada para Nosotres sin Nosotres"), con planes de acción a corto, mediano y largo plazo. Se busca establecer un trabajo sistemático y continuo en el tiempo, resguardando pisos básicos para desarrollar una buena labor de acompañamiento y apoyo a EsD, como la institucionalización de equipos de trabajo. Se contemplarán, por supuesto, requerimientos en recursos humanos y económicos.

Realizar **propuestas**, establecer **orientaciones** y sugerir **acompañamientos** que permitan la inclusión de EsD en todos los ámbitos de la vida universitaria, académicos (trabajo de tutorías y ayudantías, acompañamiento a docentes) y no académicos (vida comunitaria).

Presentación del Equipo de Apoyo a EsD FFyHH

Karen Mariángel - Valeska Orellana . Valentina Arriagada . Jeannette García - Bernardo González

Actividades desarrolladas por Equipo de Apoyo a EsD FFyHH:

-**Sistematización de "Buenas Prácticas"** (6):

1.**Apoyo en digitalización de textos de bibliografía básica de ciclos básicos, especificados en los programas de estudio pregrado**

2.**Dispositivo de acompañamiento integral a estudiantes en situación de discapacidad EsD: una gran oportunidad de construir en base a experiencias diversas.**

3.Conformación de equipo para el apoyo a EsD, en un trabajo coordinado.

4. **Accesibilidad universal en FFHH: levantamiento de necesidades para un diagnóstico sistematizado**

5. Curso de Lengua de Señas Chilena para futurxs docentes, académicxs y funcionarixs

6. Taller de formación sobre inclusión de personas en situación de discapacidad

Actividades desarrolladas por Equipo de Apoyo a EsD FFyHH:

-Presentación de 3 de estas experiencias en **Jornada "Situación actual y proyecciones de la inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad en la Universidad de Chile"** (26.08.2020)

-Desarrollo de **ciclo de entrevistas con personas clave** (por ej., profesor en SD, estudiantes Bibliotecología UTEM sobre inclusión en bibliotecas)

OPORTUNIDADES PARA FORTALECER EL TRABAJO:

- Constitución del **Centro de Enseñanza y Aprendizaje de FFyHH**: trabajo vinculado
- **Trabajo en redes** a nivel de Campus y Central (UAESD de la OEI)
- Continuidad y profundización de **"Buenas Prácticas"** existentes