Santiago, 18 de junio de 2018

Estimadas integrantes de la Asamblea de Toma del Campus Sur

Según lo acordado, reciban la respuesta formal final al Petitorio Unificado de Campus Sur, elaborada por la comisión encabezada por los(as) tres Decana(os) del Campus.

Como fue acordado, nos reuniremos con ustedes el miércoles 20 de junio a las 10 AM en dependencias de Antumapu para conocer la respuesta de la Asamblea a este documento y aclarar dudas. Esta comisión tiene completa disposición para resolver cualquier inquietud que pudiera surgir posterior a dicha reunión, apenas se retomen las actividades normales.

En el texto, aparece en color azul, la respuesta entregada por el Comité de decanos(as) de Campus Sur. En color rojo, se presenta el detalle de esta respuesta, para cada uno de los puntos del petitorio.

La comisión redactora de la respuesta al petitorio, estuvo integrada por:

- Carmen Luz de la Maza, Decana de Facultad de Ciencias Forestales y Conservación de la Naturaleza.
- Roberto Neira, Decano de la Facultad de Ciencias Agronómicas
- Santiago Urcelay, Decano de Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias
- Juan Caldentey, Vicedecano de Facultad de Ciencias Forestales y Conservación de la Naturaleza.
- Carlos Muñoz, Vicedecano de la Facultad de Ciencias Agronómicas
- Fernando Fredes, Vicedecano de Facultad de Ciencias Veterinarias y Pecuarias
- Ricardo Pertuzé, Director de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios Facultad de Ciencias Agronómicas
- Rosita Scherson, Académica invitada por Asamblea Toma feminista
- Alicia Valdés, Académica invitada por Asamblea Toma feminista

Respuesta Final al Petitorio Campus Sur a nivel Facultades de la Universidad de Chile ⇑

Dada la pronta entrega del Petitorio U. de Chile y a petición de la voceras de la Asamblea de la Toma Feminista, en la reunión del viernes 15 de junio, expresamente se ha excluido de la presente respuesta al Petitorio, los temas que tienen relación con el Nivel Central de la Universidad,

- Petitorio Campus Sur
    1. Implementación del Protocolo
    2. Educación no sexista
    3. Condiciones de Madres y Padres
    4. Mesas Triestamentales
    5. Condiciones laborales
    6. Infraestructura y funcionamiento interno

1. Implementación del Protocolo de actuación contra acoso sexual, laboral y discriminación arbitraria en Campus Sur ⇑

A. Se exige levantar, inmediatamente, **investigación sumaria** de los académicos, funcionarios y estudiantes* que han estado involucrados en actos de acoso sexual, acoso laboral, discriminación arbitraria y violencia de género.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se está implementando en el campus y a nivel de facultad.

Antecedentes:

Es importante recordar que el protocolo entró en vigencia desde enero de 2017 y que éste es válido para todo caso anterior a 5 años de la vigencia del mismo (enero, 2012).
El contenido de un sumario, incluyendo las declaraciones de víctimas y victimarios u otros documentos que forman parte de la investigación, son documentos que no se pueden divulgar y forman parte del sumario, hasta su resolución o término.
Tal como se indica en el artículo 137 del Estatuto Administrativo, el procedimiento sumarial debe ser llevado con el correspondiente resguardo, el cual implica que no puede ser dado a conocer públicamente y que, una vez agotadas todas las instancias procedimentales (después que haya quedado totalmente tramitado el acto de término, es decir, con la toma de razón de la Contraloría General de la República) puede ser dado a conocer, sin que tenga la autoridad la obligación legal de informar el resultado de estos casos.
El cumplimiento de los plazos está sujeto a funcionamiento regular de la Universidad y las Facultades, por lo mismo, si las facultades están paralizadas, la recepción de documentos no se puede efectuar y retrasa dichos plazos, y puede llegar a invalidar el procedimiento.
Es dable celebrar el avance que ha significado en esta materia la dictación de la Ley N°21.094, sobre universidades estatales, texto normativo que en su artículo 49 dispone, por una parte, que "Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier

forma, a las actividades de la respectiva institución" (inciso primero); y, por otra, "que en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado" (inciso segundo).

¿Cómo?

Se incorporarán a la base de datos todos los casos que se haya denunciado formalmente desde enero de 2012. Si no se realizó investigación sumaria o sumario, o si éstos casos aún no están cerrados, éstos deberán ser procesados de acuerdo al Protocolo vigente. Cada nueva denuncia será tratada a nivel de Facultad de acuerdo al Protocolo vigente. Se seguirá trabajando con esta modalidad hasta que se forme una instancia a nivel central.

En casos en los cuales el Protocolo haya sido mal implementado o si se hubiese sido negligente ante la recepción de algún caso, se realizará un oficio que explique de qué forma se actuó en dicha oportunidad. Estos casos también serán incorporados a las bases de datos de cada Facultad.

¿Cuándo?

Ya existen denuncias que han originado procesos en curso, y el Protocolo vigente está siendo aplicado.

Responsabilidades

Todo miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de denunciar los casos de los cuales tenga conocimiento, de acuerdo al Protocolo Vigente. La responsabilidad administrativa de instruir el proceso (Investigación sumaria o sumario), la tienen los Decanos(as) de cada unidad.

Nivel de Consenso

TOTAL.

B. Se sugiere promover la participación de los y las académicas en el protocolo, **capacitándose idealmente tres nuevos(as) fiscales** tanto para diversificar la lista actual como para considerarlos un apoyo en la toma de conciencia sobre temáticas de género.

Respuesta: Estamos de acuerdo, esto ya fue solicitado verbalmente a nivel central.

Antecedentes:

El Campus Sur actualmente cuenta con 2 fiscales capacitados en Forestal, 1 en Veterinaria y ninguno en Agronomía.

Actualmente los(as) fiscales y actuarios(as) capacitados en el tema se encuentran colapsados, por la gran cantidad de casos recepcionados. Es por esto que se requieren más fiscales. Muchos funcionarios(as) no quieren asumir esa responsabilidad porque los distrae de labores por las cuales son calificados o evaluados. No se puede obligar a los funcionarios a ejercer el rol de fiscal o actuario.

Se requiere contratar, por el nivel central de la Universidad, profesionales para este rol.

¿Cómo?

Compromiso de todos los decanos(a) del Campus Sur, en mantener un grupo de fiscales y actuarios capacitados. En el caso de Agronomía se solicitará la capacitación express en para una persona de la facultad y capacitar a un segundo en un plazo levemente mayor.

¿Cuándo?
Se formalizará la solicitud de capacitación, inmediatamente cuando se vuelva al funcionamiento normal del Campus. Esta capacitación debiera ocurrir durante el primer semestre del 2018. Se plantea tener 2 fiscales para la Facultad de Ciencias Agronómicas pensando en la existencia de 2 carreras. El segundo fiscal de agronomía deberá estar capacitado el segundo semestre del 2018.

Responsabilidades
Todos los decanos deberán mantener permanentemente la presencia de fiscales y actuarios capacitados. Esto sería provisorio hasta que se forme el organismo central que tendrá personal capacitado para esta labor.

Nivel de Consenso
TOTAL

C. **Suspensión de actividades académicas de personas que actualmente se encuentren en proceso de sumario** por casos de acoso, abuso y/o violencia de género, generando de esta forma un ambiente seguro para las personas involucradas y orientado a la prevención de situaciones de riesgo donde la persona acusada, en caso de ser culpable, siga incurriendo en estas acciones que merman la buena convivencia universitaria. Considerándose esto como una medida cautelar que permita proteger a las personas involucradas hasta que el sumario correspondiente tenga resultado y se tomen las acciones acorde al veredicto dictaminado. En el caso de la suspensión de académicos, su reemplazo debe ser inmediato.

Respuesta: Este tipo de medidas deben ser dictaminadas por un investigador o fiscal que lleva la causa de acuerdo con los antecedentes presentados. Las autoridades del Campus Sur solo se limitan a su aplicación en caso de que así sea dictaminado.

Antecedentes:
Como ya fue indicado la dictación de la Ley N°21.094, sobre universidades estatales, texto normativo que en su artículo 49 dispone, por una parte, que "Las prohibiciones para el personal académico y no académico de las universidades del Estado, relativas a actos atentatorios a la dignidad de los demás funcionarios, incluido el acoso sexual, el acoso laboral y la discriminación arbitraria, se entenderán referidas también a conductas del mismo tipo que resulten atentatorias a la dignidad de estudiantes, y de toda persona vinculada, de cualquier forma, a las actividades de la respectiva institución" (inciso primero); y, por otra, "que en los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado" (inciso segundo).

¿Cómo?
Con la resolución del fiscal, cada Decano(a) debe notificar a quienes tengan las sanciones determinadas por él o ella, como es el caso de una medida preventiva (por ejemplo suspensión) que resulte procedente, esto tanto para funcionarios (académicos(as) y personal de colaboración) como para estudiantes. Luego se espera el resultado de la investigación (queda a criterio del fiscal).

¿Cuándo?
Cuando lo determine el/la fiscal, y ese procedimiento debe ser inmediato. De acuerdo a los plazos establecidos por el Protocolo vigente.

Responsabilidades
Los Decanos(a) tomará(n) acciones de acuerdo a resultados del sumario o resolución del fiscal, incluyendo el apoyo docente de otro profesional en los casos que corresponda, procurando la continuidad de toda actividad académica.
Nivel de Consenso
TOTAL

D. Se exige que las autoridades se hagan cargo de la **difusión efectiva del Protocolo** vía mail, durante el proceso de matrícula y en instancias de socialización.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se aplicará en tanto se reanuden las actividades del campus.

Antecedentes:
El protocolo, está en la página web de la Universidad de Chile (http://www.uchile.cl/documentos/protocolo-de-actuacion-ante-denuncias-sobre-acoso-sexual-acoso-laboral-y-discriminacion-arbitraria-pdf-57-mb_131080_0_2248.pdf) y además fue presentado y entregado en el mes de abril en formato físico a todos los asistentes a una actividad organizada por dos de las Facultades del Campus Sur y la Dirección de Género de la Universidad.
El protocolo está redactado en términos jurídicos y algunos aspectos no son de fácil comprensión.
¿Cómo?
A nivel central de la Universidad, se están disponiendo de fondos para material adicional de difusión tales como videos, trípticos, afiches, cápsulas, etc. Por lo tanto, en coordinación con el nivel central, se utilizarán los ppt, trípticos y videos ya dispuestos para dar difusión al mismo, vía correo, o a través de charlas a la comunidad del Campus Sur. Se espera trabajar con insumos fáciles de entender tanto para mechones como para el resto de la comunidad, en función que el Protocolo sea comprendido fácilmente. En ese mismo sentido se realizarán módulos de inducción en las semanas de Bienvenida Mechona de cada Facultad.
La Facultad de Ciencias Agronómicas, inmediatamente de vuelta a la normalidad de las actividades, organizará junto a la Dirección de Género de la Universidad, una actividad masiva de difusión del Protocolo de Acoso Sexual.
Se solicitará a todos los Directores de Departamentos y Jefes de Unidad que registren y verifiquen la recepción física del Protocolo.
¿Cuándo?
En tanto se reanuden las actividades académicas del Campus Sur.
Responsabilidades
Decanos(a), Direcciones de Pregrado y Postgrado, Directores de Departamento, Jefes de Unidades y DAEC de cada facultad.
Nivel de Consenso
TOTAL

E. Se solicita el **fortalecimiento de la unidad psicológica de la universidad** con una **perspectiva de género,** aumentando la cantidad de personal, facilitando información sobre la disponibilidad de horas y ofreciendo un rango amplio de horarios que se pueda acomodar al de los y las estudiantes.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se está implementando con el CEACS, estudiaremos su reforzamiento con el apoyo del nivel central y de los profesionales de cada facultad.

Antecedentes:

A nivel universidad existe una comisión para la implementación de esta medida. Los casos comprenden un largo tratamiento. Según antecedentes aportados por las estudiantes voceras de la asamblea de mujeres en toma en reunión con los decanos de Campus Sur, efectuada el 15 de junio, existirían 60 registros de denuncias en el catastro de Agronomía. El Campus tiene atención Psicológica a través del SEMDA.

Existen diversas fundaciones de apoyo a mujeres involucradas en casos relacionados al Protocolo vigente, a las cuales se puede recurrir para conseguir apoyo para capacitación, acompañamiento psicológico, entre otras. Ej: Fundación Engel, Fundación Anabella, Casa de la Mujer La Morada y otras.

Todo funcionario(a) de la Universidad (personal de colaboración y académicas(os)) cuentan por ley (ya sea por Isapres/Fonasa) o através de seguros de accidentes laborales (Mutuales de Seguridad) cobertura o apoyo el tratamiento psicológico cuando corresponde.

El personal subcontratado, está sujeto a las mismas coberturas legales que los anteriores, pero su vinculación depende de su propia empresa contratante. Las facultades y la Universidad tienen la obligación de velar por el correcto cumplimiento de las leyes laborales del personal subcontratado por empresas que posean convenios vigentes con la Universidad. La ley laboral ampara su tratamiento en caso de ser necesario.

¿Cómo?

Se trabajará en colaboración con nivel central junto con la comisión de modelos de atención de la Dirección de Igualdad de Género, la cual tiene como uno de sus objetivos elaborar un modelo universitario que permita utilizar las capacidades propias y dialogar con unidades clínicas (SEMDA - Fac. Medicina).

A nivel de Campus se harán las gestiones con el nivel Central para lograr el financiamiento para contratar un profesional de psicología especializado en temas de acoso y género. Mientras tanto se llamará a concurso para el cargo apenas se vuelva a la normalidad de las actividades.

Ceacs sería el lugar físico de atención de la psicóloga y donde se coordine la recepción de horas.

¿Cuándo?

-Corto plazo: Se llamará inicialmente a concurso para una psicóloga clínica con una perspectiva de género a nivel de campus para dar apoyo a víctimas de casos. Esta contratación se llevaría a cabo el próximo año (2019) dado que el presupuesto solicitado para el presente año no contempla dicho gasto.

Responsabilidades

Decanos(a): Coordinación de Campus Sur, Vicerrectoría Asuntos Económicos y de Gestión Institucional, Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.

Apoyo de CEACS.

Nivel de Consenso

TOTAL

F. **Transparencia en el estado de sumarios,** ya sea de acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria a través de una plataforma web de cada Facultad, U-Campus u otros medios que se estimen convenientes.

El listado de sumarios debe contener:
a) Fecha de inicio
b) Número de la causa
c) Estado de investigación
d) Veredicto final en caso de haber sido dictaminado

La **información será pública** en un plazo no más prolongado que cinco días hábiles luego de efectiva la denuncia. Se recopilaran todos los casos en un registro histórico de sumarios que podrá ser solicitado por medio formal por cualquier miembro de la comunidad.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se está implementando.

Antecedentes
Ya existen bases de datos en cada Facultad con los antecedentes de las denuncias recepcionadas.
¿Cómo?
Con los antecedentes recogidos en las bases de dato por Facultad, cada una implementará un archivo on line (**público**, a través de una **página web**) que mantenga actualizado el estado de avance de cada caso, sin embargo, este archivo público no contendrá nombres de involucrados, sólo los números de caso, fechas de las distintas etapas y la referencias al tipo de denuncia correspondiente (acoso, abuso, discriminación, por ejemplo).
¿Cuándo?
Se implementará de INMEDIATO (15 días hábiles recuperada la normalidad de cada Facultad).
Responsabilidades
Los Vicedecanos serán los responsables de la base de datos de las denuncias y autorizarán la actualización de la información por parte de los encargados de la página web.
Nivel de Consenso
TOTAL.

H. Se propone un plan regulador de convivencia, el cual establece los mecanismos necesarios en caso de malas prácticas y/o comportamientos inadecuados por parte de algún miembro de la comunidad universitaria. Este plan tiene como objetivo evitar, desde la base, llegar a instancias de extrema gravedad.

El plan de convivencia se divide de la siguiente forma:

NIVEL I Hostigamiento por ambiente sexista: Abarca el lenguaje verbal no dirigido (comentario indirecto, no establecido hacia una persona o grupo específico) y lenguaje corporal de índole **sexista, o por razón de género, sexo u orientación sexual, discriminatorio o que incite al odio.**

Este nivel trabajará en base a testimonios que se levantarán como constancias, los cuales deberán ser recepcionados por la Mesa Triestamental de Género, quienes archivarán esto en una base de datos. Los testimonios deben acatarse a los requisitos mínimos para su presentación, estipulados en el art. 3 del Decreto exento Nº001817 que abarca el "*Contenido de una denuncia* ".

Después de tres testimonios, los cuales pueden tener lugar en diferentes espacios físicos y deben estár en diferentes tiempos, de un/a mismo/a acusado/a que está incurriendo en malas prácticas y/o comportamientos inadecuados, se dará paso a las siguientes medidas:

La primera instancia consta de una notificación a esta persona, en la que se informará la toma de conocimiento de sus actitudes y el cual, será citado/a una mediación donde se dará a conocer los comportamientos no son aceptados por la comunidad, generando así una carta de advertencia que deberá ser firmada por la persona acusada. Esta se define a continuación:

Carta de advertencia: Carta notificada al acusado/a, mediante correo o de manera personal, que informa las malas prácticas y/o comportamientos inadecuados reiterativos, establece las sanciones y compromiso de parte la persona que incurra en la(s) falta(s).

La segunda instancia tiene lugar cuando la persona incurra en **una falta más** en relación a este nivel, donde la situación se derivará a la Mesa Triestamental de Acoso Sexual acudiendo a establecer la denuncia formal ante la reiteración de los hechos.

Denuncia formal: Se establece la denuncia a través de los mecanismos actuales, los cuales se basarán en los testimonios y actos reiterados generados con anterioridad. Esto debe ser con la previa autorización del denunciante. Por último, la Mesa Triestamental de Género tendrá la facultad de hacer uso de estos testimonios y formular una denuncia en base a ellos frente a las autoridades, este ente tiene derecho legítimo de adoptar esta medida respetando lo mencionado anteriormente.

NIVEL II. Acoso sexista, o por razón de sexo, género u orientación sexual: Abarca el Lenguaje verbal directo (hacia una persona o grupo) de índole **sexista, o por razón de sexo, género u orientación sexual, discriminatorio o que incite al odio** y, la **invasión del espacio personal.**

En este nivel, se trabajará bajo el mismo mecanismo anterior, es decir, con la figura de **antecedentes,** en donde se derivará a la Mesa Triestamental Sobre Acoso Sexual, acudiendo a los pasos establecidos en la instancia del NIVEL I.

Respuesta: Estamos de acuerdo y se trabajará en conjunto con la mesa triestamental.

Antecedentes:

Cada Consejo de Facultad aprobó la Conformación de las Mesas solicitadas por los petitorios individuales por facultad y en el Petitorio Unificado Campus Sur.
El rol de las mesas fue propuesta en el petitorio: Mesa sobre Acoso (Síntoma) y Mesa de género (Raíz)

¿Como?

Se propone que la Mesa de Acoso y Género estén compuestas por el mismo grupo de personas. Esto apunta a que una vez resueltos los temas de la Mesa de Acoso, que se entiende es transitoria, estas personas ya capacitadas en el temas de Género, podrían también participar de la Mesa de Género. Esto dará continuidad al grupo de trabajo.
Se propone que de los 4 representantes de cada estamento en las mesas, 2 sean titulares y los otros 2 sean suplentes. Trabajar en una mesa de 12 personas es de mayor complejidad que con números más reducidos, sin embargo, contar con suplencia permite que haya más personas al tanto de las discusiones de la mesa y da más libertad de reemplazos por parte de integrantes involucrados en la temática.

¿Cuándo?
Las mesas ya están aprobadas por los Consejos de Facultad y se pondrán a trabajar inmediatamente, en cuanto se retomen las actividades normales en el Campus.
Responsabilidades
Cada estamento deberá elegir a sus representantes en la Mesa.
Nivel de Consenso:
TOTAL

2. Educación no sexista ⇑

Generar i**nstancias y espacios de discusión** en torno a problemáticas de género, patriarcado y discriminación arbitraria tanto en actividades, foros y asambleas levantadas por el estamento que lo requiera, como instancias **bi-estamentales o triestamentales,** impulsadas desde el compromiso en conjunto con las autoridades.

A. Incorporar **módulo,** dirigido por una persona especializada, sobre **temáticas de género,** en el curso de Práctica I (Ing. Forestal y Agronómica) y sus equivalentes en las otras carreras.

Respuesta: Estamos de acuerdo, está siendo implementado en las prácticas correspondientes.

Antecedentes:
Dado que los programas de cada práctica ya ha sido aprobados y están en ejecución, cualquier cambio debe ejecutarse desde el primer semestre de 2019.
En la práctica I de Ingeniería Forestal, Agronomía y Recursos Naturales, se intencionan competencias relacionadas con desarrollo personal, en este contexto la incorporación de temáticas de género son altamente pertinentes.
En el caso de Medicina Veterinaria, en la unidad de Orientación a la Medicina Veterinaria, los estudiantes de primer año obtienen una visión general de los diversos desempeños profesionales, y parece pertinente la inclusión de un enfoque de género.
¿Como?
Se incorporarán en los programas de los cursos mencionados, actividades y contenidos referentes a temáticas de género, asesorados por especialistas de la Universidad de Chile.
¿Cuándo?
A partir del primer semestre del 2019.
Responsabilidades
Direcciones de Pregrado de cada Facultad.
Nivel de Consenso
TOTAL

B. Implementación de un **curso alusivo a las problemáticas de género**, que sea obligatorio en la malla curricular de cada carrera, enfocado principalmente a la fracción de las y los estudiantes que no pudiesen acceder al módulo mencionado en el ítem anterior, debido a la implementación tardía de este en su avance académico. Se plantean con metodología de carácter expositivo, es decir, sin evaluaciones escritas.

Respuesta: Se iniciará como curso electivo a partir del primer semestre académico año 2019. Para implementarlo obligatorio será necesario cambiar la malla curricular. Además, se promoverá la

inclusión de la temática, con carácter transversal, en otras asignaturas obligatorias y prácticas de cada carrera.

Antecedentes:
La reglamentación de cada carrera estipula un número de créditos obligatorios y electivos, los que para ser modificados requieren modificaciones al reglamento que deben ser aprobados en instancias locales e institucionales.
La creación de una nueva asignatura electiva es de fácil ejecución, pero requiere un tiempo de tramitación y la aprobación de los respectivos consejos de escuela.
¿Como?
Se iniciará curso electivo a partir del primer semestre académico año 2019.
Existe un compromiso institucional, a través de la Dirección de Género y de la Dirección de Pregrado, de implementar CFG en torno al tema.
Se promoverá la inclusión de las temáticas propuestas con carácter transversal, en otras asignaturas obligatorias y prácticas de cada carrera.
¿Cuándo?
A partir del primer semestre del 2019.
Responsabilidades
Direcciones de Pregrado de cada Facultad.
Nivel de Consenso
TOTAL

C. **Charlas de introducción y capacitación** que se realicen periódicamente (al menos dos semestrales), abordando temáticas de género a estudiantes, profesores/as y funcionarios/as.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se implementará con el apoyo de la Dirección de Género.

Antecedentes:
No Hay
¿Como?
Se implementará un ciclo de charlas semestral con la participación de especialistas organizado por Campus Sur con el apoyo de la Dirección de Género.
¿Cuándo?
A partir del segundo semestres de 2018.
Responsabilidad
La responsabilidad será del Decano coordinador del Campus Sur y con el apoyo de las Direcciones de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.
Nivel de Consenso
TOTAL

D. Incorporar un **ítem de preguntas** en torno al acoso y discriminación arbitraria en la **evaluación docente** donde también se incluyan a los ayudantes, a partir del presente semestre (Otoño 2018), de **carácter vinculante**.

A modo de ejemplo, se establece lo siguiente:

I. El/la docente ha presentado comportamientos que me han incomodado.

II. El/la docente ha presentado comportamientos que han incomodado a mis compañeras/os.
III. El/la docente ha realizado comentarios sexistas y/o machistas en la sala de clases.
IV. El/la docente me ha hostigado dentro/fuera del aula de clases.

Respuesta: Estamos de Acuerdo, se le solicitará a la Dirección de Pregrado que lo implemente en la encuesta docente.

Antecedentes:
En la Universidad de Chile existe una encuesta única de evaluación docente que se aplica desde el año 2008.
En la actualidad la encuesta de evaluación docente se está modificando, a través del trabajo de una comisión central coordinada por la Dirección de Pregrado de la Universidad. Dentro de las modificaciones se está estudiando la incorporación de preguntas relacionadas con los temas I al IV.
¿Como?
En coordinación con la Dirección de Pregrado de la Universidad.
¿Cuándo?
Se aplicará cuando esté disponible la nueva encuesta modificada.
Responsabilidad
Dirección de Pregrado Central y Direcciones Locales.
Nivel de Consenso
TOTAL

E. Incorporar un **curso libre de autodefensa.**

Respuesta: Se implementará a nivel de Campus.

Antecedentes:
Actualmente existen asignaturas deportivas asociadas a Artes marciales en las distintas facultades que pueden ser utilizados como autodefensa.
¿Como?
Se implementará el curso solicitado a nivel de Campus en coordinación con la Dirección de Pregrado de la Universidad y la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios. Deberá ser dictado por especialistas.
¿Cuándo?
Durante el año 2019
Responsabilidad
Dirección de Pregrado Central y Direcciones Locales.
Nivel de Consenso
TOTAL

3. Condiciones de Madres y Padres estudiantes de Campus Sur ⇑

A. Levantar **Encuentro de Maternidad y Paternidad** para abordar los conflictos de discriminación arbitraria hacia las compañeras y compañeros.

Respuesta: Se está realizando a través de las Asistentes Sociales.

Antecedentes:
Actualmente las Asistentes Sociales de cada Facultad están actualizando la información de padres y madres de las facultades
¿Como?
Se organizará un encuentro por cada Facultad una vez normalizadas las actividades académicas
¿Cuándo?
Segundo semestre del 2018
Responsabilidades
Directores de Asuntos Estudiantiles y Asistentes Sociales
Nivel de Consenso
TOTAL

B. Se exige difusión e **implementación efectiva de Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las actividades Universitarias.**

Respuesta: Estamos de acuerdo, se implementará a la brevedad de acuerdo al reglamento y política de corresponsabilidad social de la universidad.

Antecedentes:
El 15 de junio de 2017, el Senado Universitario aprobó la Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias (http://www.uchile.cl/documentos/politica-de-corresponsabilidad-social-en-la-conciliacion-de-las-responsabilidades-familiares-y-las-actividades-universitarias-pdf-151mb_142800_0_4550.pdf).
El reglamento de corresponsabilidad social en el cuidado de hijas e hijos de estudiantes se aprobó por decreto universitario exento N° 003408 de 15 de enero de 2018. (http://www.uchile.cl/documentos/reglamento-de-corresponsabilidad-social-en-el-cuidado-de-hijas-e-hijos-de-estudiantes-pdf-601-kb_142800_2_4550.pdf)
¿Como?
Se solicitará a todos los Directores de Departamentos y Jefes de Unidad que registren y verifiquen la recepción física de la Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias.
¿Cuándo?
Inmediatamente retomadas las actividades regulares.
Responsabilidades
Dirección de Pregrado y Postgrado y Secretarías de Estudio.
Nivel de Consenso
TOTAL

A. Habilitar mudador tanto en el baño de hombre y mujeres o, en su defecto, un espacio separado sólo para madres y padres en los cuales éstos puedan asistir a sus hijos/as, ésto deberá estár presente en cada en cada edificio.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se habilitará una sala especial para madres y padres con la implementación completa necesaria para cada objeto en un lugar central tanto de FAVET como Antumapu.

Antecedentes:
Actualmente existe espacio para mudar y amamantar en el Jardín infantil del Campus para los padres que tiene a sus hijos en dicha instalación. Se está construyendo un Jardín Infantil y Sala Cuna a nivel de Campus, dependiente de la JUNJI, que estará disponible para todos los estudiantes del Campus.
No se recomienda que los mudadores o las salas de amamantamiento se instalen en los baños de hombres o mujeres, por la higiene de los mismos.
¿Como?
Se habilitará un espacio físico diferente al de los baños, dedicado exclusivamente para amamantamiento y mudador de lactantes tanto a nivel de FAVET, como de Antumapu. Para lo anterior se postulará a los fondos de reparaciones menores concursables de la Universidad.
¿Cuándo?
Se habilitarán estos espacios durante 2019,
Responsabilidades
ViceDecanos y Direcciones Económicas y Administrativas de las Facultades
Nivel de Consenso
TOTAL

B. Facilitar las solicitudes de justificación de inasistencia con Bienestar con razón de "motivos personales" para que estos/as estudiantes puedan ausentarse cuando lo estimen conveniente en función y a favor de sus hijos/as, es decir, que se consideren los "motivos de cuidado parental".

Respuesta: Estamos de acuerdo, se implementará durante el segundo semestre académico un protocolo para tales efectos.

Antecedentes:
En el presente esto se realiza a través de Secretaría de Estudios, Dirección de Pregrado y Asistente Social de cada facultad. Actualmente las Asistentes Sociales visan a los estudiantes y transmiten dicha información a las Secretarías de Estudio.
¿Como?
Se diseñará un protocolo con la participación de la Dirección de Pre y Postgrado, Secretaría de Estudios y asistente social.
¿Cuándo?
Se iniciará el trabajo cuando se restablezcan las actividades y se espera que este protocolo entre en vigencia el segundo semestre del 2018.
Responsabilidades
Secretaría de Estudios, Dirección de Pre y postgrado y Asistente Social de cada Facultad.
Nivel de Consenso
TOTAL

C. Que las actividades curriculares obligatorias sean dentro del horario educacional preescolar. Y en el caso que no lo sean, que puedan existir alternativas para su realización, o una justificación de inasistencia automática.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se implementará durante el segundo semestre académico un protocolo para tales efectos.

Antecedentes:
Los Jardines Infantiles JUNJI tienen sus propios horarios y en este caso es de 8:30 a 16:30. El actual jardín infantil dependiente del campus tiene un horario que se ajusta al horario de funcionamiento de las facultades.

¿Como?
Según el catastro de estudiantes, este tema se resolverá caso a caso apenas se vuelva a las actividades normales, diseñando un protocolo. Se trabajará conjuntamente con la JUNJI y el nivel local, ofreciendo alternativas horarias o bien la justificación debida.

¿Cuándo?
Se iniciará el trabajo cuando se restablezcan las actividades y se espera que este protocolo entre en vigencia el segundo semestre del 2018.
El nuevo jardín JUNJI para el Campus estaría en funcionamiento durante 2019.

Responsabilidades
Direcciones de Escuela y Secretarías de Estudio.

Nivel de Consenso
TOTAL

D. Realización de un catastro oficial por parte de la facultad respecto a la cantidad de padres y madres dentro de ella, y sus condiciones. Además, que éste sea vinculante para efectos de aplicación de la política de Corresponsabilidad Social y que este sea ingresado al sistema U-campus. Este catastro se debe realizar de manera periódica.

Respuesta: Estamos de acuerdo, se está realizando a través de las asistentes sociales de cada facultad.

Antecedentes:
Las Asistentes Sociales tienen como una de sus actividades recabar y verificar información de estudiantes padres y madres, además de sus condiciones socio económicas. Esta información se maneja de forma privada en las bases de datos de cada profesional.

¿Como?
Se estudiará la posibilidad de subir la información global recabada por las Asistentes Sociales a sistemas como U-Campus, por tratarse de información reservada.

¿Cuándo?
A partir del regreso a la normalidad de las actividades en las Facultades.

Responsabilidades
Las DAEC y las Asistentes Sociales de cada Facultad.

Nivel de Consenso
TOTAL

4. Mesas Triestamentales ⇑

A. Establecer, de forma inmediata, una **Mesa Triestamental de Acoso Sexual,** mientras se crea el organismo central, abocada a acoger las denuncias pendientes e implementar correctamente el protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual, acoso laboral y discriminación

arbitraria, evitando la victimización secundaria, además de regirse bajo los plazos establecidos en este último. Esta mesa deberá ser capacitada en torno a los reglamentos y procesos, siendo esta de carácter paritario y compuesta de 4 personas por estamento que deben ser posteriormente capacitados en el tema dentro de un plazo de 2 semanas, además de tener igual cuota de género.

B. Establecer una **Mesa Triestamental de Género** que aborde la formación de género y sexualidad a nivel de Campus Sur. abocada a recoger denuncias por casos de violencia física, y/o discriminación arbitraria. Esta mesa estará compuesta por representantes ineludibles de los tres estamentos, con igual número de estudiantes, académicos/as y funcionarios/as, que deben tener igual cuota de género. Cada estamento deberá elegir libremente a sus representantes, los que deberán ser posteriormente capacitados en el tema.

Los objetivos de la Mesa Triestamental de Género son:

I. Evaluar de manera permanente la implementación del protocolo de actuación ante denuncias sobre acoso sexual, acoso laboral y discriminación arbitraria existente.
II. Emanar propuestas de mejoramiento al actual protocolo de acoso como resultado de la constante evaluación del mismo.
III. Realización de campañas contra acoso y violencia de género a nivel de facultad.
IV. Realizar estudios sobre la desigualdad de género y su expresión en nuestra facultad.
V. Proponer medidas que corrijan las desigualdades de género expresadas en nuestro espacio de estudio, tales como la creación de un protocolo interno de facultad. Asimismo, las capacidades y atribuciones de la Mesa Triestamental de Género se deberán evaluar en cómo se complementarán o se insertarán en un eventual protocolo modificado y cuál sería su operatividad respecto a la Secretaría de Sexualidades y Género local, y representantes de los distintos estamentos.

Respuesta: Este punto fue aprobado por los 3 consejos de facultad y están siendo implementados.

DADO QUE ESTE PUNTO TIENE RELACIÓN CON EL PUNTO 1H, SE RESPONDE EN LOS MISMOS TÉRMINOS.

Antecedentes:

Cada Consejo de Facultad aprobó la Conformación de las Mesas solicitadas por los petitorios individuales por facultad y en el Petitorio Unificado Campus Sur.

El rol de las mesas fue propuesta en el petitorio: Mesa sobre Acoso (Síntoma) y Mesa de género (Raíz)

¿Como?

Se propone que la Mesa de Acoso y Género esté compuestas por el mismo grupo de personas. Esto apunta a que una vez resueltos los temas de la Mesa de Acoso, que se entiende es transitoria, estas personas ya capacitadas en el temas de Género, podrían también participar de la Mesa de Género. Esto dará continuidad al grupo de trabajo.

Se propone que de los 4 representantes de cada estamento en las mesas, 2 sean titulares y los otros 2 sean suplentes. Trabajar en una mesa de 12 personas es de mayor complejidad que con números más reducidos, sin embargo, contar con suplencia permite que haya más personas al tanto de las discusiones de la mesa y da más libertad de reemplazos por parte de integrantes involucrados en la temática.

¿Cuándo?
Las mesas ya están aprobadas por los Consejos de Facultad y se pondrán a trabajar inmediatamente, en cuanto se retomen las actividades normales en el Campus.
Responsabilidades
Cada estamento deberá elegir a sus representantes en la Mesa.
Nivel de Consenso:
TOTAL

5. Condiciones laborales en Campus Sur ⇑

A. Levantamiento de una **Comisión Triestamental que se encargue de los procesos de condiciones laborales** al momento de incorporar más personal de seguridad para resguardar el espacio, así como también de diversas temáticas contingentes y conflictivas, referidas a las condiciones laborales que necesiten resolución durante el semestre o año académico.

Respuesta: Se buscará la forma de implementarlo con el apoyo de la universidad para levantar los recursos que ello requiere, como ocurre en otras unidades.

Antecedentes:
Las condiciones laborales de todo funcionario(a) de la Universidad (personal de colaboración y académicas(os)) se rigen a por la legislación vigente, tanto para la Universidad como para toda institución pública. El personal subcontratado, está sujeto a las mismas coberturas legales que los anteriores, pero su vinculación depende de su propia empresa contratante. Las facultades y la Universidad tienen la obligación de velar por el correcto cumplimiento de las leyes laborales del personal subcontratado por empresas que posean convenios vigentes con la Universidad. La ley laboral ampara su tratamiento en caso de ser necesario.
Las condiciones laborales también están resguardadas por Asociaciones de Funcionarios y Académicos en cada caso.
El Campus Juan Gómez Milla recibe aportes centrales para la seguridad del Campus.
¿Como?
Se propone trabajar con las comisiones triestamentales creadas a nivel central como:

- Comité de Coordinación Institucional (http://www.uchile.cl/noticias/127778/organos-de-la-u-se-reunen-en-comite-de-coordinacion-institucional) para resolver cualquier asunto en estas materias.
- Mesa de Condiciones Laborales (http://www.uchile.cl/noticias/126214/cu-aprueba-recomendaciones-sobre-internalizacion-de-subcontratados). En este link se aporta información sobre la **sugerencia** de la Mesa de Condiciones Laborales de la Universidad para la eliminación progresiva de los subcontratos.

Se insistirá en la solicitud de financiamiento para la seguridad del Campus Sur. Si esto ocurriera, sería posible terminar con el subcontrato de guardias.
¿Cuándo?
No es posible establecer plazos a nivel de Campus.
Responsabilidades
El Comité de Decanos de Campus Sur.
Nivel de Consenso
TOTAL

B. **Eliminar condición de sub-contrato laboral,** rigiéndose bajo el acuerdo establecido en el Senado Universitario, desde el 2015, en torno a la erradicación de esta práctica que precariza las condiciones laborales en cada Facultad.

Respuesta: Las facultades de este campus están haciendo los esfuerzos para cumplir con la sugerencia del senado universitario.

DADO QUE ESTE PUNTO TIENE RELACIÓN CON EL PUNTO 5A, SE RESPONDE EN TÉRMINOS SIMILARES.

Antecedentes:
Dado Mesa de Condiciones Laborales (http://www.uchile.cl/noticias/126214/cu-aprueba-recomendaciones-sobre-internalizacion-de-subcontratados) ha planteado . En este link se aporta información sobre la **sugerencia** de la Mesa de Condiciones Laborales de la Universidad para la eliminación progresiva de los subcontratos.
El Campus Sur ha hecho esfuerzos, sin apoyo del nivel central, para ir eliminando progresivamente el subcontrato. Así por ejemplo, en Antumapu se terminó el subcontrato del personal de aseo el año 2016, en tanto que en FAVET se terminó el subcontrato del personal de jardines en diciembre de 2017.
¿Como?
Se insistirá en la solicitud de financiamiento a nivel central para terminar con los subcontratos.
¿Cuándo?
No es posible establecer plazos a nivel de Campus.
Responsabilidades
El Comité de Decanos de Campus Sur.
Nivel de Consenso
TOTAL

6. Infraestructura y funcionamiento interno ⇑

Con el fin de resguardar el bienestar y seguridad de la comunidad, se exige mejorar la **infraestructura en torno a la luminaria y monitoreo de seguridad** del campus, específicamente en los lugares concurridos y redes viales que estimamos pertinentes, tanto sectores aislados como de tránsito recurrente, detallados a continuación en el punto A y B.

Además, se solicita volver a establecer el **cierre del perímetro** de la Universidad, de modo de evitar el ingreso de externos.

A. Implementación de luminarias

I. Caminos de acceso al sector deportivo.
II. Ruinas cercanas a la “ranera”.
III. Bosque Sur (dependencias de Arboretum).
IV. Camino que une baño con pérgola (veterinaria).
V. Sectores de pastos alrededor de la pérgola (veterinaria).
VI. Estacionamientos posteriores (ubicados al costado del hospital de equinos) instalaciones de 4A.

VII. Detrás del Gimnasio de veterinaria.
VIII. Accesos a Mundo Granja. Respecto a este, se debe considerar horas de sueño de los animales y por lo mismo, el horario de encendido y apagado de la luminaria en específico.

Respuesta: Cada Facultad ya está ejecutando o gestionando los recursos para implementar lo solicitado, ya que entendemos que esto tiene relación con la seguridad de las personas y la disminución de riesgos de acoso.

Antecedentes:

Las denuncias existentes en el Campus se relacionan directamente con la ingesta de alcohol de los involucrados en celebraciones organizadas por los estudiantes. Se debe mencionar que la ingesta de alcohol está prohibida al interior de la Universidad de acuerdo al Reglamento de Conducta de los Estudiantes de la Universidad de Chile (http://www.agronomia.uchile.cl/pregrado/reglamentos/54631/reglamento-de-conducta-de-los-estudiantes-de-la-universidad-de-chile)

FAVET está ejecutando la segunda etapa del proyecto eléctrico que incluye la regularización de todo el cableado subterráneo y la canalización a nuevos sectores que incluyen los sectores mencionados para esta Facultad. Esto significará el mejoramiento de toda la iluminación exterior de FAVET.

En Antumapu se abordarán las medidas para mejorar la iluminación en las zonas de mayor riesgo, con el objeto de permitir el tránsito seguro de las personas.

¿Como?

Se realizará un análisis técnico de las necesidades de iluminación del sector para su implementación. Una vez obtenido se llamará a licitación para su realización.

¿Cuándo?

Estas medidas se implementarán durante el segundo semestre de 2018.

Responsabilidades

Los ViceDecanos de las Facultades respectivas.

Nivel de Consenso

TOTAL

B. Monitoreo de seguridad

Se exige la pronta **instalación y reparación de cámaras de seguridad** para utilizarlos como medio de prueba ante una posible investigación en el campus, dando énfasis a las relacionadas con casos de acoso, en los siguientes sectores:

I. Caminos de acceso al sector deportivo (Antumapu).
II. Exterior al sector deportivo (kiosko y estacionamientos).
III. Perímetro de la universidad cercanos al sector deportivo y a la capilla (lugares donde habitualmente se ha detectado a gente externa ingresando de forma inapropiada a la universidad).
IV. Apuntando hacia los paraderos que se encuentran en la Av. Santa Rosa próximos a la universidad, de manera que los guardias de portería en turno, puedan dar aviso a Carabineros y Protección Civil de la Municipalidad de La Pintana, en caso de que se esté cometiendo un delito en contra de integrantes de la comunidad universitaria.

V. Se sugiere implementar sensores de movimiento, específicamente, detrás de gimnasio de FAVET.

Respuesta: Cada Facultad ya está ejecutando o gestionando los recursos para implementar lo solicitado, ya que entendemos que esto tiene relación con la seguridad de las personas y la disminución de riesgos de acoso.

Antecedentes:

Se cuenta con gran cantidad de cámaras y se estudia constantemente la necesidad de instalar cámaras adicionales en caso de ser necesario y la reposición o mejoramiento de la calidad de las existentes.

Se cuenta con una línea directa tanto con Carabineros y PDI de la Pintana para cualquier situación que amerite denuncia, a cargo del administrador de cada Facultad.

¿Como?

Se estudia constantemente la necesidad de instalar cámaras adicionales en caso de ser necesario, pero se llama a la comunidad al autocuidado y a denunciar cualquier tipo de hecho que atente contra la seguridad de los integrantes de la comunidad.

Se deberá establecer, en forma conjunta, un protocolo de autocuidado en relación al consumo de alcohol y otras sustancias, a nivel de Campus Sur. Consideramos necesario restringir sustancialmente las actividades que consideren el consumo de alcohol; en el entendido que este es uno de los principales factores de riesgo para que se produzca acoso y abusos de todo tipo.

¿Cuándo?

Permanentemente, pero es necesario recibir información frente a la detección de cámaras defectuosas o requerimiento de nuevos puntos de vigilancia.

Responsabilidades

Decanos y comunidad de Campus Sur, según corresponda.

Nivel de Consenso

TOTAL

C. Cierre del perímetro

1. Se solicita la implementación de **estructuras de seguridad de los siguientes lugares de Campus Sur:**

   I. Murallas adyacentes a Santa Rosa (alambre de púas, vidrios, electricidad, etc).
   II. Cierre del sector de Equitación
   III. Pasos no oficiales de Mundo Granja, los cuales deben permanecer cerrados una vez que cesen las actividades y deje de funcionar la cafetería. Estos lugares serían los ubicados a un costado de la Sala D, y al costado de la cancha. También, la entrada desde Antumapu por la puerta ubicada en mitad de la cerca; Optimizando así, el paso solo por el sendero oficial ubicado entre portería de Favet y CEACS.

Respuesta: Cada Facultad ya está ejecutando o gestionando los recursos para implementar lo solicitado, ya que entendemos que esto tiene relación con la seguridad de las personas y la disminución de riesgos de acoso. En un futuro próximo será eliminado el cerco entre Antumapu y Favet.

Antecedentes:
Sin apoyo del nivel central, se ha cercado, en más de una oportunidad, la totalidad del perímetro del Campus.
¿Como?
Se insistirá en conseguir el apoyo económico del Nivel Central para efectuar reparaciones mayores al cerco perimetral.
¿Cuándo?
Todo daño perimetral menor se repara con celeridad y de acuerdo a los recursos disponibles.
En la medida que se nos otorguen los recursos se realizarán los trámites administrativos de licitación y adjudicación, para realizar las obras mayores de reparación.
Responsabilidades
Los Directores Económicos de cada Facultad
Nivel de Consenso
TOTAL

2. **Inmediata reparación** por daños eventuales en el perímetro.

Respuesta: La reparación se realiza de la forma más inmediata posible de acuerdo a los recursos disponibles.

DADO QUE ESTE PUNTO TIENE RELACIÓN CON EL PUNTO 6C2, SE RESPONDE LOS MISMOS TÉRMINOS.

Antecedentes:
Sin apoyo del nivel central, se ha cercado, en más de una oportunidad, la totalidad del perímetro del Campus.
¿Como?
Se insistirá en conseguir el apoyo económico del Nivel Central para efectuar reparaciones mayores al cerco perimetral.
¿Cuándo?
Todo daño perimetral menor se repara con celeridad y de acuerdo a los recursos disponibles.
En la medida que se nos otorguen los recursos se realizarán los trámites administrativos de licitación y adjudicación, para realizar las obras mayores de reparación.
Responsabilidades
Los Directores Económicos de cada Facultad
Nivel de Consenso
TOTAL

d. Funcionamiento Interno de los Guardias

1. **Aumentar la cantidad de personas especializadas en resguardar la seguridad** dentro del espacio, asignando una superficie máxima que debe abarcar personal de guardia, entendiendo las dimensiones de este e informando a la comunidad de estas especificaciones (número total de guardias y superficie/guardia).

Respuesta: Cada Facultad ya está ejecutando o gestionando los recursos para implementar lo solicitado, ya que entendemos que esto tiene relación con la seguridad de las personas y la disminución de riesgos de acoso.

Antecedentes:

Las Facultades del Campus Sur financian con recursos propios la Empresa de Guardias existente. Adicionalmente, cuando han existido actividades de Campus, se han contratado guardias adicionales a los existentes. Esto último bajo la coordinación con los Estudiantes, Académicos y Personal de Colaboración.

El Campus Juan Gómez Milla recibe aportes centrales para la seguridad del Campus.

¿Como?

Se seguirá con la misma política implementada, en los eventos muy masivos (de Campus) y además se insistirá en la solicitud de financiamiento para la seguridad del Campus Sur.

¿Cuándo?

Cada vez que exista una evento masivo de Campus. No es factible aumentar la dotación de guardias en forma permanente con presupuesto propio.

Responsabilidades

El Comité de Decanos de Campus Sur.

Nivel de Consenso

TOTAL

2. **Fiscalizar en la entrada** a las personas que ingresen al Campus Sur, solicitando datos por medio de documentos que acrediten su identidad, ya sea TUI o carnet de identidad, particularmente los días viernes desde las 16:30 hrs. En el caso de personas internas, mostrar la credencial universitario (TUI) y en el caso de personas externas, deberán registrarse en la entrada mostrando su Carnet de Identidad (para corroborar la información entregada, nombre, rut y firma).

Respuesta: Se restringirá el ingreso de personas ajenas a la universidad después de las 16:00 hrs. Existe acuerdo de los consejos de facultad de restringir las actividades fuera del horario de funcionamiento regular, independiente del día de semana. Como factor de riesgo el consumo de alcohol debe ser discutido con los estudiantes.

Antecedentes:

A nivel de Campus se cuenta con una dotación mínima de 9 guardias en turnos diurnos y nocturnos (6 en Antumapu y 3 en FAVET). Las instrucciones y protocolos de seguridad implementados restringen el ingreso de personas fuera del horario de funcionamiento habitual. El día viernes las actividades administrativas del Campus terminan a las 16:00 hrs, por lo que el horario de restricción de ingreso se adelanta.

Se cuenta con una línea directa tanto con Carabineros y PDI de la Pintana para cualquier situación que amerite denuncia, a cargo del administrador de cada Facultad.

¿Como?

Se deberá establecer y estudiar, en forma conjunta, un protocolo de autocuidado que incluya el registro de las personas que ingresen al Campus tanto dentro como fuera del horario de funcionamiento regular.

Se insiste, en relación al consumo de alcohol y otras sustancias a nivel de Campus Sur, que es necesario restringir las actividades que consideren el consumo de alcohol, en el entendido que este es uno de los principales factores de riesgo para que se produzca acoso y abusos de todo tipo.

¿Cuándo?

Permanentemente.

Responsabilidades

Administradores de FAVET y Antumapu, según corresponda.

Nivel de Consenso

TOTAL