PLENARIA N° 634

Sexcentésima trigésima cuarta

Jueves 24 de junio de 2021

Horario de inicio: 15.10 horas. Horario de término: 17.48 horas

Modalidad remota a través de Plataforma electrónica ZOOM

Tabla

- Excusas por inasistencia
- Acta N° 632 de 10 de junio de 2021
- Cuentas de Comisiones
- Cuenta de la Mesa

1.- Exposición sobre estado de avance de la Política universitaria para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile. Invitada Sra. Maribel Mora C., Directora de Oficina de Equidad e Inclusión, Vicerrectoría deAsuntos Estudiantiles y Comunitarios. (60 minutos)

2.- Exposición sobre avances y desafíos en materia de desarrollo académico en la Universidad de Chile. Invitado, profesor Claudio Olea A. Director de Desarrollo Académico.Vicerrectoría de Asuntos Académicos. (60 minutos)

3.- Varios o Incidentes. (10 minutos).

En modalidad remota a través de la plataforma electrónica ZOOM, el 24 de junio de 2021, a las quince horas con diez minutos, con la dirección de la Senadora Verónica Figueroa Huencho, en calidad de Presidenta subrogante, se inicia la Sexcentésima trigésima cuarta sesión Plenaria, que corresponde a la sesión N°129 del Senado 2018 – 2022.

La Presidenta subrogante saluda a todos y todas e indica que le gustaría que le permitieran, dado lo emblemático de esta semana y este día, hacer un saludo especial a la Plenaria del Senado: Kunamastasa jilatanaka kullakanaka, Iorana korua ta'ato'a, Tataykuna mamaykuna napaikunkichi, Mari mari kom pu lamngen, Mari mari kom pu che, le gustaría hacer un saludo especial en este Wiñol Tripantu, Küme Wiñol Tripantu Kom pu lamngen, kom pu che, Newentuleymün tami trekan, tami monguen, tami reñma, tami rakizuam, desearle a todos y todas que el retorno del ciclo que significa Wiñol Tripantu les traiga mucha fuerza a sus vidas, en sus familias, en su caminar, en sus pensamientos como como institución académica, que sea un muy buen ciclo para todas y para todos.

Asistencia

1. Allan Álvarez H.
2. Antonia Atria F.
3. María Soledad Berríos Del S.
4. Josiane Bonnefoy M.
5. Alejandra Bottinelli W.
6. Daniel Burgos B.
7. Patricio Bustamante V.
8. Ricardo Camargo B.
9. Carla Carrera G.
10. Mauricio Domínguez M.
11. Verónica Figueroa H.
12. María Consuelo Fresno R.
13. Jorge Gamonal A.
14. Luis Hinojosa O.
15. Silvia Lamadrid A.
16. Sergio Lavandero G.
17. Matilde López M.
18. Rocío Medina U.
19. Luis Montes R.
20. Miguel Morales S.
21. Jaime Ortega P.
22. Gabino Reginato M.
23. Pedro Rojas V.
24. Rebeca Silva R.
25. Gloria Tralma G.
26. Fernando Valenzuela L.

- **Excusas por inasistencia**

La Vicepresidenta presenta las excusas (10) del Rector Ennio Vivaldi V. y de los senadores y senadoras: Leonardo Basso S., Jaime Campos M., Liliana Galdámez Z., Gonzalo Gutiérrez G., Javier Núñez E., Miguel O'Ryan G., Carla Peñaloza P., Luis Alberto Raggi S. y Francisca Valencia A.

- **Acta N° 632 de 10 de junio de 2021**

La Presidenta subrogante somete a consideración el Acta Nº 632 de 10 de junio de 2021.

El Secretario Técnico informa que recibió observaciones de parte de la senadora María Consuelo Fresno, las que fueron acogidas e incorporadas en el Acta.

La Presidenta subrogante da por aprobado el Acta Nº 632 de 10 de junio de 2021 con las observaciones de la senadora Fresno y que fueron agregadas al Acta.

- **Cuentas de Comisiones**

1.- Comisión de Desarrollo Institucional

La senadora Silva informa que en la sesión de trabajo de hoy tuvieron se dividió en dos partes. La primera fue la revisión que están realizando cada uno de los integrantes de la CDI sobre las Defensorías en el levantando de información para un análisis comparativo de ese tema, conociendo los temas estructurales y la forma en que abordan la mediación y la defensoría, proceso que ha sido bien interesante. Señala que hoy la senadora Atria les presentó el modelo de la Universidad de El Salvador, que es una de las que es parte de la Red Iberoamericana de Defensoría. También el senador Campos, les presentó la Universidad de Paris – *La Sobornne*, que también tiene un modelo estratégico donde abordan el trabajo de mediación desde una defensoría que, además, es estatal. Indica que tienen que profundizar todavía ahí para saber cómo opera, pero trabajan con varios mediadores, que es una figura que no habían visto en otros modelos. Señala que siguen con el trabajo del senador Ortega que ya había presentado anteriormente el caso de otras Universidades. Manifiesta que esto lo irán haciendo en las primeras partes de las sesiones, acopiando un material que les permita también conocer algunas de esas Universidades que les parecen clave, porque han sido referentes, según lo que les señaló tanto el profesor Eric Palma como la profesora Ana María Moure, que tiene que ver con el

trabajo de formulación de la Defensoría y, por lo tanto, también los vamos a invitar próximamente a la Comisión. Aprovecha de agradecer a la abogada Raquel Águila que les hizo una primera aproximación de estructura del Reglamento en función de una primera revisión de lo que es la Defensoría de la Niñez, el Instituto de Derechos Humanos y el *Ombuds* de la Pontificia Universidad Católica (PUC). Eso es un referente sobre el cual pueden ir clasificando y sistematizando la información a medida que la vayan procesando.
Informa que la segunda parte de la reunión la dedicaron a terminar el informe de modificaciones al Reglamento Estudiantil enviado por Rectoría al Senado para su revisión. Indica que no fue fácil, porque tenía algunos aspectos y espacios que eran complejos de atender y que parte del trabajo, y es lo que se expone en el informe, fue develar y comprender mejor qué significaba en particular, por ejemplo, el caso de los cupos transversales y especiales dentro de la Universidad y de las Facultades y de quienes tenían la incumbencia o las pertinencias para definir esos criterios o esos cupos propiamente tal. Señala que terminaron con un informe, que fue aprobado de manera unánime, y fue enviado al Área Jurídica para que haga las correcciones, modificaciones, sugerencias y que pueda tener una revisión final para la edición del documento. Agrega que es un documento cortito, que una vez que lo tengan listo lo harán llegar a la Mesa del Senado para ser presentado al Plenario.

2.- Comisión de Docencia e Investigación.
La senadora Berríos informa que en la primera parte de la reunión trabajaron la propuesta de Creación del Grado de Licenciado(a) en Educación Media con mención en Ciencias Exactas, que es un programa que dictan en forma conjunta la Facultad de Filosofía y Humanidades y la Facultad de Ciencias. Para la presentación de este programa tuvieron como invitados a los profesores Michael Handford, Vicedecano de la Facultad de Ciencias; Antonio Galdámez, director del pregrado de la Facultad de Ciencias; Luis Ossandón, Director del Pregrado de la Facultad de Filosofía y Humanidades y Alicia Zamorano, Jefe de Carrera del Departamento de Estudios Pedagógicos de la Facultad de Filosofía y Humanidades. Este programa entrega el título de profesor de Educación Media con mención en Ciencias Exactas y dos Licenciaturas. Fue un programa creado en el año 2003 y que se abrió a alumnos el 2005, sin embargo, en el año 2019 se aprobó un nuevo reglamento para la carrera de pedagogía en educación media en Matemáticas y Física y, además, participó de un proceso de acreditación que les permitió darse cuenta de que había un problema y vacíos reglamentarios. Esto significó que, aunque se entregaba una formación acorde con el grado de licenciado, no existía formalmente en los Decretos el Grado de Licenciado en Ciencias Exactas, por lo que debía crearse para regularizar la situación, lo que se manifestó en el Oficio Nº 370 que así lo solicitaba. Por ello, se presentaron en la Comisión para solicitar se corrigiera el programa administrativo jurídico y subsanar esta inexistencia haciendo reconocimiento de esta Licenciatura en forma retrospectiva. Los senadoras y senadores integrantes de la Comisión acordaron solicitar mayores antecedentes para mejor resolver, teniendo la vista, además de los antecedentes reglamentarios presentados, cuáles son los antecedentes académicos que justifican y respaldan este reconocimiento solicitado. Comunica a la Plenaria que probablemente se va a postergar la fecha de presentación en la Plenaria, puesto que la Comisión requerirá más tiempo para que les presenten nuevamente los antecedentes, lo mismo que a la Dirección de Pregrado y, en cierto modo, necesitan conocer la responsabilidad en la omisión de un asunto reglamentario, una cuestión no tan menor.
En la segunda parte de la reunión, estuvieron revisando los avances en la Política de Investigación, Creación e Innovación en que las Mesas de Coordinación han continuado con su trabajo y se les informó a los integrantes de las Mesas que desean ser invitados el senador Lavandero y ella, que son miembros del Comité Ejecutivo, de manera de conocer aquellos

apoyos que pudieran requerir en forma más directa con los integrantes de cada Mesa.
También se informó y lamentó el retiro del señor Andrée Henríquez de la Vicerrectoría de Investigación y Desarrollo, VID, de la Universidad de Chile, porque él participó activamente en el acuerdo y en el trabajo conjunto que se ha llevado adelante, por eso lamentan su retiro, se va a la región de Antofagasta en un proyecto de su especialidad, que es de economía circular. Respecto de la Política, asumirá sus funciones desde la VID el señor Fernando Gaspar, con quien todavía no han tomado un contacto oficial sobre ello.
Y respecto del futuro de los invitados, acordaron invitar próximamente a la profesora María Teresa Ruiz, presidente de la Comisión Superior de Evaluación Académica, para conocer su mirada respecto de la situación actual de la evaluación académica. Y en una siguiente oportunidad, al encargado de la bioseguridad o seguridad de la Universidad, de manera conocer las estrategias implementadas por la Universidad como institución respecto del aforo, de las medidas de seguridad tanto del pregrado, el postgrado, de sus académicos y sus estudiantes.
Agrega que sobre la Mesa de Integridad Académica o de Ética, empiezan mañana a formalizarla, que era la que estaba un poco demorada.

3.- Comisión de Presupuesto y Gestión.
El senador Burgos informa que la Subcomisión Universidad-Empresa no se reunió en la jornada de hoy, porque no tuvo invitados. Recuerda que los miembros de la Comisión se encuentran recibiendo a una cantidad importante de invitados, tanto autoridades universitarias como académicos y distintas personas que están relacionadas con la Política que ellos están desarrollando. Ya se han recibido la visita de los Decanos de la Facultad de Ciencias Agronómica y Ciencias Físicas y Matemáticas y también del Director de Innovación de las Facultad de Ciencias Químicas y Farmacéuticas.
Respecto a la Subcomisión de Carrera Funcionaria, por los días festivos tanto el 21 como el 28 de junio y con el fin de no retrasarse van a trabajar en doble jornada el día 29 de junio, tanto en la mañana como en la tarde, con el objetivo de, en la mañana, reunirse en la Comisión con la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, VAEGI, para analizar aspectos del cronograma de trabajo. En la tarde con el Área Jurídica para analizar algunos aspectos que se están dando en el contexto de la creación de la política.
Sobre la sesión de la Subcomisión de Estudio del Paradigma de Distribución Presupuestaria de la Universidad de Chile, informa que el 23 de junio, es decir, ayer, sesionó y se aprobaron estudios cualitativos relacionados con gestión de presupuesto. Para esto se solicitará una reunión con el equipo de comunicaciones, además con los senadores de la cohorte anterior, para analizar y discutir el “modelo Brieva” de distribución presupuestaria en el aporte institucional, que fue un modelo que planteó el exdecano Francisco Brieva en el año 2012 y se aplicó por acuerdo del Consejo Universitario el año 2014.
A nivel de presidencia informó que tanto la Vicerrectoría de Asuntos Académicos como Asuntos Económicos y Gestión Institucional, remitió gran parte de la información pendiente sobre la Subcomisión de Paradigma y quedan algunos datos pendientes que van a solicitar, reiterando a la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional. De esta misma Vicerrectoría, tomó contacto con la Vicerrectora sobre las doce preguntas que realizaron en el contexto del préstamo por versiones del Hospital José Joaquín Aguirre a 20 años por 30 mil millones de pesos, para lo cual la Vicerrectora comprometió durante la próxima semana enviar la información para discutir en la Comisión el fondo del asunto.
Como punto de tabla se encontraba la elección del Presidente, Vicepresidenta/e, Secretario/a de la Comisión de Presupuesto y Gestión, habida consideración de la renuncia de este Presidente, Vicepresidente y Secretaria, no obstante, existe una falta de candidatos y acordaron junto a la

Secretaria, el Vicepresidente y él, continuar hasta el cambio de Mesa y cuanto se llame a las modificaciones de las comisiones. Ha quedado quien les habla como Presidente, el senador Gamonal de Vicepresidente, la senadora Tralma como Secretaria y la senadora Medina como Prosecretaria, esto hasta septiembre, que es cuando se produce el cambio de Mesa y se solicitan los cambios de comisión y esto para darle continuidad y evitar seguir en este punto.

4.- Comisión de Estructura y Unidades Académicas.

El senador Luis Montes señala que la Comisión sesionó con cuórum y a las 9:30 horas recibieron visita de la profesora Alejandra Araya, Directora del Archivo Central Andrés Bello. Indica que fue una conversación muy interesante, muy esclarecedora también, en perspectiva de la Política Patrimonial que la Comisión está estudiando. Señala que fue de sumo interés, fundamentalmente para entender la manera en que un órgano como el Archivo Central ha debido lidiar con cierta ausencia de institucionalidad y cómo ese trabajo ha permitido construir institucionalidad que permita direccionar las intenciones y las voluntades en virtud de la protección del patrimonio de la Universidad. La profesora Araya les comentó acerca de la construcción de una cierta conciencia patrimonial en una diversidad, en una pluralidad de actores, donde finalmente termina, entre esos procesos, con la conformación de una normativa que permitió implementar una comisión denominada: Comité para los bienes de especial interés patrimonial y que después de un largo periplo acaba de ser decretada, no hace mucho tiempo. De esa forma, pensar que esa comisión genera un espacio de reflexión a manera de cómo opera el Consejo de Monumentos Nacionales, de tal manera poder determinar ahí, cierta vigilancia, supervisión, atención a esos bienes muebles e inmuebles que son de especial interés para la Universidad desde la perspectiva patrimonial, pero, al mismo tiempo, permitiría justamente pensar directrices de acción que son tan complejas, porque la tensión verdaderamente en la Universidad siempre está entre los espacios autónomos de las Facultades y la centralización en los órganos que permiten, de alguna manera, ir regulando las acciones de las autoridades. En ese sentido, le parece que la visita de la profesora Araya fue muy pertinente y les ha permitido poner la atención justamente en aquello que podría ser construido como una política, siempre poniendo de relieve la manera en que esto dialoga con la realidad de la Universidad, tanto en término de su estructura como de su propia disponibilidad presupuestaria.

Manifiesta que la próxima semana está invitado el profesor José de Nordenflycht de la Universidad de Playa Ancha, para lo cual la Mesa ha cursado la invitación y el profesor ha aceptado muy amablemente. Agradece a la Mesa por Mesa gestión.

5.- Comisión de Género y Diversidades

La senadora Carrera informa que hoy sesionaron con cuórum, se reunieron en el horario habitual de las 09.30 horas, ya que nos habíamos reunido sesiones anteriores a las 09 horas, hoy comenzaron con el horario habitual. Comenta que hoy los acompañó el abogado Ariel De la Maza y la abogada Raquel Águila, del Área Jurídica del Senado Universitario. También los acompañó parte del equipo de la Dirección de Género, DIGEN, para trabajar en conjunto la Política de Género para la Universidad de Chile.

En el primer punto de la reunión, el abogado Ariel De la Maza les consultó como comisión acerca de los requerimientos surgidos en la sesión del 27 de mayo, en donde como comisión acordaron pedir una solicitud de transparencia con respecto a los sumarios bajo el protocolo de actuación ante denuncia de acoso laboral, violencia de género y discriminación arbitraria. En esta reunión con el abogado De la Maza se acordó con el objeto de que la petición de transparencia sea más expedita cuatro cosas:

- Tipos de denuncia que están en los sumarios

- El número de casos que hay.
- El tiempo que ha transcurrido desde que se denuncia hasta que se llegó a una resolución del sumario universitario. Dentro de este tiempo transcurrido, saber si es que hubo denuncias por acoso o abuso sexual previo al protocolo y si éstas se ampararon o no dentro de este protocolo y cuál es el estado de estas denuncias previas.
- Si existen sanciones en estos casos de estos sumarios universitarios y cuáles son estas funciones que han sido.

Indica que es eso lo que solicitará por medio de la Mesa del Senado Universitario a los órganos pertinentes que les puedan dar respuesta a estas inquietudes como comisión.
Luego de esto, siguieron con el trabajo de la política con la DIGEN. Revisaron en conjunto las líneas estratégicas de la política, las discutieron, por lo tanto, quedó pendiente su redacción final con un grupo de trabajo compuesto por la Comisión y la DIGEN que trabajará en ello durante la semana. Además, encontraron pertinente hacer una invitación a la Comisión de Docencia e Investigación para discutir sobre la Política de Género y la Política que está trabajando la Comisión de Docencia Investigación, esto porque encuentran importante que la Política de Investigación, Creación e Investigación se articule con la Comisión de Género y tenga una perspectiva de género para la Universidad. Prontamente se le hará llegar una invitación a la Presidenta de esta Comisión para reunirse a conversar y cómo pueden trabajar en conjunto para articular este tema que es tan importante, sobre todo dentro de la investigación y la docencia, verla con una perspectiva de género, tal como lo están buscando dentro de la Comisión.

6.- Comisión de Bienestar y Salud Mental de la Comunidad Universitaria.
El senador Domínguez informa que la comisión sesionó con cuórum el viernes pasado y revisaron el borrador del decálogo de buenas prácticas sobre los postulados que va a tener, las dudas y durante la semana han ido enviando de a poco, posibilidades para revisar en la próxima sesión que es este viernes. Indica que se ha dado un buen debate de ideas. Esperan entregarlo apenas logren concretarlo, pero todo marcha viento en popa.

7.- Grupo de Trabajo sobre Reforma a la Educación Superior.
La senadora Valencia informa que hoy decidieron, por voluntad de la comisión completa, no sesionar, aunque están preocupados de que pueda salir el informe lo antes posible, se habían propuesto inicialmente este viernes, pero como lo había mencionado en las plenarias pasadas es que sea la otra semana. Por este motivo, prefirió que el bloque que tienen usualmente para las sesiones fuera utilizado para entregar las últimas minutas que hace un tiempo está solicitando a los integrantes de la comisión para que las puedan enviar cuanto antes y puedan terminar con el análisis de las constituciones. Por el momento, les faltarían un par de constituciones europeas y ya con eso daríamos, dice, cierre a lo que sería el informe y lo harían llegar a la Mesa para coordinar bien si habrá una exposición y cuándo sería. Agrega que además están a la espera de que el Área de Comunicaciones les pueda enviar lo que fue la Mesa Redonda Constituyente de la semana pasada, pero en una versión más editada, que esté más clara y ordenada. Ese insumo va a servir claramente, será citado en el informe, así que también va a ser interesante. Agradece desde ya, los comentarios que le llegaron por distintos senadoras y senadores respecto a la Mesa Constituyente de la semana pasada, tuvo buena recepción y como siempre lo ha dicho, está abierta a los comentarios que le quieran hacer llegar respecto a esto, en general, a la educación superior en la Constitución, al sistema de educación superior. Opina que es importante que todos los miembros del Senado puedan tener alguna suerte de opinión e incidencia en lo que vaya a aparecer en ese informe, porque al final del día va a ser un trabajo mancomunado.

- **Comisiones Externas**

La Presidenta subrogante consulta si algún senadora o senadora tiene que dar cuenta de alguna participación en alguna Comisión, Grupo o Comité.

La senadora Berríos informa que la Comisión que integran con la senadora Silva, están invitada el 1º de julio a evaluación de los proyectos Fondo de Inversión para el Desarrollo Académico, FIDA, que están en concurso.

- **Cuenta de la Mesa**

La Presidenta subrogante manifiesta que ha sido una semana corta, el lunes 21 fue feriado y el próximo lunes 28 igual y eso complejiza la agenda de la Mesa.
Informa que ayer participaron de la ceremonia que encabezó la Universidad de Chile por la celebración del *We Tripantu*, que se hizo en conjunto con el Senado Universitario, la Vicerrectoría de Extensión y Comunicación, la Oficina de Equidad e Inclusión (aprovecha de saludar a la señora Maribel Mora y todo el trabajo que la Oficina hizo con la ceremonia), la Plataforma Constituyente Indígena que está radicada en la Facultad de Derecho, la Cátedra Indígena de la Facultad de Ciencias Sociales y el Programa de Pueblos Indígenas de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas. Considera que eso fue una oportunidad no solo para participar como Senado, sino a propósito también del punto 1 de la tabla a ver cómo la Universidad de Chile ha ido diversificando los espacios en los cuales los pueblos indígenas tienen una participación. Fue una muy bonita ceremonia y agradece a las y los senadores que participaron de ella.
En la reunión de Mesa que se realizó el martes, activaron la agenda de planificación estratégica que presentaron en la Plenaria pasada y calendarizaron varios de los compromisos que están allí y sobre todo en el avance de algunos temas en particular como el Reglamento Interno del Senado, el cómo van a avanzar respecto de un código de buenas prácticas. Se calendarizó con las distintas áreas, particularmente, con el área jurídica.
También se reagendó la reunión con los y las practicantes, así que este trabajo se inicia este viernes a las 11 de la mañana tienen reunión y con eso pueden organizar gran parte de las agendas de las comisiones que se han ido dando cuenta en esta sesión.
Señala que como han recibido a través de sus correos la correspondencia, por una solicitud que había hecho el senador Gamonal hace un tiempo atrás. Así que, de manera de que la Plenaria tenga acceso a la correspondencia que sale de la Mesa, que entra, tanto aquella correspondencia oficial como los distintos saludos, oficios, cartas, etc. Y el que tengan acceso a esa información les parece importante.
Manifiesta que está pendiente agendar la reunión con las presidencias de comisiones, se ha complejizado por lo que decía sobre la semana corta y por los cierres de semestre en varias de las unidades, pero esperan calendarizarlas prontamente, ojalá para la próxima semana. En el caso de que no pudieran asistir las presidencias, extender también la invitación a las secretarías de las comisiones de manera de poder participar de esta reunión, que espera sea una reunión de coordinación y porque salieron varios temas en la planificación estratégica al respecto.
Pregunta a la senadora Medina si tiene que información algo sobre el Comité de Coordinación Institucional respecto de la Plataforma Constituyente.

La senadora Medina informa que el martes hubo reunión del grupo metodológico por este encuentro Universitario UChile que se está planificando. Se expuso sobre metodologías participativas, comenta que desde la sesión pasada que están buscando cuál podría ser o cuáles

podrían ser las mejores metodologías para implementar en este proceso que quieren llevar a cabo. Así también se habló de un plebiscito o un referéndum o una consulta de salida luego de hacer todas las discusiones correspondientes, porque la idea es conversar tanto del proceso constituyente afuera a nivel país, tanto como dentro de lo que es la Universidad. Entonces se conversó y se discutió la posibilidad de cómo hacerlo vinculante o cómo hacer que esto tenga incidencia, porque finalmente la idea es que se busque una alta participación de la gente en este proceso.

- **Puntos de Tabla**

La Presidenta subrogante somete a consideración los puntos de tabla y tiempos asignados para cada punto de tabla. Hubo consenso en aprobar los puntos de tabla y los tiempos asignados.

1.- Exposición sobre estado de avance de la Política universitaria para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile. Invitada Sra. Maribel Mora C., Directora de Oficina de Equidad e Inclusión, Vicerrectoría deAsuntos Estudiantiles y Comunitarios. (60 minutos)

La Presidenta subrogante señala que el primer punto es la exposición sobre el estado de avance de la Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile y, para ello, se ha invitado a la profesora Maribel Mora Curriao, Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios.
Indica que todos recordarán que el 10 de octubre de 2019, en la Plenaria Nº 553, el Senado Universitario aprobó la política para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile y que, posteriormente, el 5 de junio del año pasado, esta política fue decretada por la Rectoría mediante el Decreto Universitario Nº15.239, por lo tanto, se están acercando prontamente al segundo de la aprobación de dicha por parte del Senado Universitario y, habiendo pasado más de un año desde que se decretó resulta interesante, sobre todo en el momento en el que se encuentran como Senado universitario, donde una de las cuestiones que surgieron como relevantes es conocer el estado de implementación de las políticas y el avance que tienen las políticas aprobadas por el Senado, tener retroalimentación de manera de aprender de los procesos de implementación y verificar cómo van mejorando el rol, en la formulación de las políticas que emanan de este órgano superior.
Se ha invitado a la profesora Maribel Mora de manera que pueda relatar cómo está la implementación de esta política en particular e identificar si hay espacios de mejora, nudos críticos en los que tal vez todavía hay que avanzar. Ofrece la bienvenida *mari mari lamngen* y le otorga la palabra para que hacer su presentación.

La profesora Maribel Mora expresa su saludo *mari mari lamngen, mari mari kom pu che* en este nuevo ciclo de la naturaleza que les da la oportunidad de reiniciarnos a nosotros también, nuevo ciclo que es reconocido desde los pueblos indígenas. Señala que estuvo pensando cómo hacer la presentación e indica que la dividió en cuatro partes, a saber, lo bueno, lo malo, lo bonito y lo feo, más dos anexos que escucharán al final.
Primero, respecto a lo bueno, siempre ha dicho que el Senado Universitario es, para la Oficina de Equidad e Inclusión, un tremendo aliado y que exista esta política de equidad

para los pueblos indígenas, de inclusión de pueblos indígenas y sus lenguas es un aporte fundamental, no sólo para la Oficina que dirige, sino que para toda la Universidad y dado que esta es una Universidad con un alto compromiso con el país, también es un impulso para lo que realizan los profesionales cuando egresan de esta Universidad y cuando se hacen cargo de la toma de decisiones en distintos aspectos. En ese sentido, felicita al Senado, porque siempre va a la vanguardia de los temas y aprobaron la Política Universitaria de Pueblos Indígenas antes que los escaños reservados en la Convención Constituyente y eso le parece un acierto y que aquí hubo un trabajo adelantado que pueden mostrar y sentirse orgullosos como Universidad. Otro elemento bueno, observando la política, que la tengo que mirar permanentemente, dice, es que es una política integral, puesto que considera diversos aspectos de los pueblos indígenas y no es una política solo focalizada en temas específicos, sino que más bien aborda todo lo que es la Universidad y cómo la Universidad tiene que transformarse para incluir de manera efectiva a los pueblos indígenas, con la posibilidad de participación y de desarrollo de identidades. Señala que esta política se ajusta efectivamente a los temas de derechos humanos y a los temas de derechos individuales y colectivos de los pueblos indígenas y eso también es un tremendo valor, porque implica que en dos años más tendrán que reformarla porque no se ajustaba a tales o cuales mandatos de las leyes.
En cuanto a lo malo, en relación con el avance de la implementación de la política, es lo de siempre en la Universidad y, en estos temas emergentes, se señala que es que no hay recursos del Fondo General comprometidos para que esto se lleve a efecto, en términos concretos para la unidad quiere decir, que tienen toda la buena voluntad de que se implemente la política, de avanzar y, de algún modo, estar empujando a todas las Facultades y a todas las instancias que corresponden para que esto vaya avanzando, sin embargo, apenas cuentan con una jornada y media de profesionales y eso, derechamente, no da para trabajar con el número de estudiantes que se reconocen como indígenas actualmente, ni con la cantidad de unidades académicas que tienen pregrado en la Universidad, más las distintas unidades con las que deberían coordinarse a nivel central. Pasa que tienen esta jornada y media de profesionales, además contratadas por proyectos, eso quiere decir que es una contrata de algún modo fraudulenta, porque lo que tuvieron que firmar las personas en la Oficina de Equidad e Inclusión, todas las que están con esta nueva contrata, es que están a contrata mientras duren los recursos del proyecto, o sea, si el proyecto se acaba este año y no hay más recursos, porque no hay más proyectos, se acaba la contrata de las personas y, evidentemente, eso pone en una alta vulnerabilidad a esta iniciativa. Considera que esto que han venido discutiendo largamente sobre la demanda de los pueblos indígenas, porque no podemos tener instancias de colaboración que dependan de proyectos, porque eso tiene una alta vulnerabilidad en cualquier parte, no sólo en la Universidad de Chile. Indica que hay que buscar algún modo dentro de la Universidad en que permita asegurar una continuidad cuando se genera una política, cuando hay un área de trabajo que va abordará esta temática, de cómo sostenerlo. Sabe que son muchas las áreas dentro de la Universidad donde sucede una situación similar y la verdad es que pensaba cómo se puede resolver, qué se podría hacer, que no se haya hecho, o poder hacerlo de otra manera. Manifiesta que como siempre se le ocurren ideas, las dirá, porque en una de esas resulta algo. Dado que todos los años se discute el presupuesto de la Nación y el presupuesto que va también destinado a las Universidades, quizás sería bueno que el Senado de la Universidad de Chile solicitara una reunión con el Senado de la República para exponer estos temas en particular. Hay un cambio de ley, donde se incluyen, entre otros temas el de los pueblos indígenas, pero no hay recursos nuevos para las Universidades para hacerse cargo de estas temáticas nuevas que están en las leyes actualmente vigentes, pero el asunto es que esa conversación, a lo mejor, más

allá de las conversaciones que tiene el Rector como presidente del Consorcio de Universidades Estatales de Chile, CUECh, o las demás Universidades, considera que hablar de legisladores a legisladores puede hacer alguna diferencia, puede presentar, tal vez, los temas de una manera que no se han presentado hasta ahora, para entregar datos que a lo mejor no se han puesto sobre la Mesa, conversar de manera distinta, porque finalmente es el Senado, como lo vieron el año pasado en la discusión del presupuesto, de quién puede hacer modificaciones. Señala que lo vieron en la Oficina por el tema de PACE, que es un programa de inclusión que trata de la vinculación con establecimientos educacionales de enseñanza media y se le habían restado recursos a ese programa, lo que implicaba inmediatamente una dificultad enorme para trabajar, pero se llevó la discusión al Senado, intercedieron muchas personas de distintos lugares a favor del programa, no recuerda los datos exactos, pero se había dicho que se le iba a disminuir 10%, finalmente, sólo se le disminuyó un 5%, lo que fue un avance. Entonces queda claro que ahí, en el Senado de la República, se pueden hacer ajustes, lo pone sobre la Mesa y como Senado Universitario verán si se puede o no hacer.
Sobre lo bonito de todo esto, es que cada vez hay más estudiantes que se reconocen como estudiantes indígenas en la Universidad y eso para ella, es de una alegría tremenda. Señala que no cree que la población indígena haya aumentado tanto, sino que hay más personas que se reconocen como parte de alguno de los nueve pueblos indígenas de este país y dentro de la Universidad de Chile también. Si el año 2012 tenían un 3% de estudiantes que se reconocía como tal, hoy día tienen un 8% de estudiantes que se reconoce como indígena, es decir, la población estudiantil que se reconoce como indígena ha ido aumentando en la Universidad de Chile y no sólo respecto del pueblo mapuche, que era un tema de que los mapuches aparecen más visiblemente, hay estudiantes de todos los pueblos indígenas en la Universidad de Chile. También hay algunos estudiantes afrodescendientes y están distribuidos en todas las Facultades, es decir, no es que haya alguna Facultad donde no haya estudiantes indígenas, todas las Facultades tienen estudiantes indígenas. Señala que no trajo los datos, pero se los enviará a la Vicepresidenta para que los comparta, sobre cuál es la distribución por Facultades de estudiantes indígenas. Este es un dato que los fortalece mucho en el trabajo que hacen, pero también la relación cercana que se establece con los estudiantes de la Universidad, con los funcionarios indígenas, con los académicos indígenas, que cada vez se visibilizan más dentro de un contexto que antes era complejo reconocer el origen de algunos de estos nueve pueblos.
Respecto de lo feo que observa en todo este proceso, es la distribución de recursos dentro de la Universidad que no considera a estos temas emergentes en las decisiones que se toman, porque no pueden decir que la Universidad de Chile no tiene recursos, la Universidad de Chile tiene recursos, el punto es cómo se distribuyen y en qué. Seguramente todas las unidades podrían plantear sus necesidades y desbordarían ese presupuesto, pero también hay cuestiones que se sostienen, que es lo que siempre pasa en todas las instituciones, que quizás podrían distribuirse de otra manera, ordenarse de otra forma o privilegiar esto, antes que lo otro. Hay decisiones que tomar y que considera que no se toman de acuerdo con el Plan de Desarrollo Institucional, PDI, que está aprobado, puesto que se considera a medias, incluso para los recursos que vienen de proyectos y donde nosotros, que somos una de las temáticas transversales más recientes, éstas van quedando finalmente de lado, o van quedando atrás, van quedando en lo que queda dentro de la distribución de estos recursos. Señala que en los proyectos les pasa de la misma forma. Indica que, en lo personal, esta situación, en términos administrativos, la cansa bastante, ahora lo plantea con más calma a como lo planteaba antes en situaciones más de crisis de su unidad. Comenta que es bien difícil trabajar cuando todos los años hay que

estar peleando por sostener los equipos de trabajo, que además son mínimos. Lo dice, porque recientemente tuvieron que dar la última pelea, por cuántos recursos les asignaban en estos proyectos. Les dijeron que había recursos para tres años, luego dijeron que para dos y, finalmente, para esta unidad los recursos alcanzan sólo para un año, es decir, tienen recursos asegurados para el área de pueblo indígena en la Oficina de Equidad e Inclusión hasta diciembre del año 2022 y a través de Proyectos. Entonces su punto es por qué, si hay un Plan de Desarrollo Institucional que dice que estas áreas tienen que estar, qué dice van a fortalecerse de aquí al año 2026, por qué no se avanza en eso, por qué no hay un gesto, que por último contraten a las personas o vayan incorporando año a año a una persona con recursos del Fondo General, que vaya asegurando que alguien sostenga ese trabajo, porque si ahora alguien se cansa, se aburre y se va por estas condiciones, porque no le pueden ofrecer las mejores condiciones laborales, ¿quién sostiene el trabajo? Entonces están haciendo en la Universidad lo que se critica que hace todo este país, que es sostener sobre los hombros de las personas las dificultades de la institución. Esto para ella es un tema urgente de resolver, cree que no se debería estar pensando en generar nuevos, tremendos y grandes proyectos cuando no se han resuelto los que ya están iniciados. Le parece incluso una falta de mirada estratégica, que se esté trabajando de esa manera. Esta es una crítica que debería escuchar el Ejecutivo, no el Legislativo, pero espera que de alguna manera lo puedan transmitir.
Lo otro es que respecto a eso mismo del tema de los recursos, que como dice que no se adecuan a este Plan de Desarrollo Institucional, es que se requiere no sólo de una mirada estratégica donde el tema de pueblos indígenas es transversal, donde todos los temas de inclusión, en realidad, son transversales, sino que además hay que tener claro que es una cuestión de voluntad política la distribución de recursos y la voluntad política tiene que ver también con cómo se entienden estos procesos y si no se ponen recursos aquí, lo que lo que queda claro es que en realidad esto de los pueblos indígenas no les interesa tanto. El interés se refleja de manera efectiva y clara cuando se ponen los recursos que se necesitan, si no se ponen los recursos que se necesitan, quiere decir que en realidad no nos interesa y que este decreto que firmó el Rector para decir que nos interesan los pueblos indígenas, en realidad no es más que un documento. Y eso sería para ella muy triste, que se cierre este período de Rectoría de esa manera y el nuevo/a que viene, que se cierra también y no se logre estabilizar la situación de la Política de Pueblos Indígenas y su implementación. Señala que lo está diciendo como indígena desde su corazón y desde su estómago, con todas sus vísceras que siente, es que se le hace un flaco favor al interior de la Universidad de Chile, el hecho de aprobar una política y no poner los recursos y es incluso feo, le parece muy feo.
Entre las cosas anexas, para cerrar, dos temas de la implementación de la política, que como dice se entrampa en eso, en la falta de recursos, porque voluntad la tienen, o sea, los que son, hacen lo máximo que pueden con su tiempo, energía y recursos de todo tipo. Los últimos dos puntos tienen que ver con que se incorpore en la Política de Investigación, a propósito de algo que decía una senadora al inicio, no sólo los temas de género, sino también de las otras dos Políticas aprobadas, la de Discapacidad y la de Pueblo Indígenas, ya que ambas tienen entre su normativa la participación de los pueblos indígenas, o de las personas con discapacidad, toda vez que se trabaje en temas que le van a influenciar, de alguna manera, su vida o su desarrollo en la Universidad, es decir, la Política de Investigación tendría que decir en algunas de sus partes que no puede haber investigación sobre pueblos indígenas sin los pueblos indígenas. Ya los pueblos indígenas vienen reclamando hace mucho tiempo y se ha creado incluso un concepto que se llama extractivismo académico, porque durante más de un siglo, y esto también lo dice desde su lado indígena, además de las leyes, los académicos han hecho carrera académica

haciendo investigación en comunidades de las que nunca se han preocupado realmente: van hacen su investigación, extraen los conocimientos, publican, suben de grado académico y luego esas comunidades quedan como siempre han estado. Eso le parece que también es feo y, por lo tanto, la Universidad de Chile no debiera dejarlo fuera de sus políticas. Así como se hace en los fondos de cultura, por ejemplo, donde los fondos que tienen que ver con temas indígenas exigen que haya personas indígenas dentro del proyecto. Opina que esto mismo debería hacerse en investigación y en creación. Lo dice, porque no recuerda cuándo, pero hubo en creación artística donde el tema era pueblos indígenas y no había personas indígenas. Le parece que eso hay que resguardarlo.
El otro punto tiene que ver con que hace un tiempo le llegó una consulta, y le había consultado a la Vicepresidenta, del Comité de Coordinación Institucional, llegó una consulta a todos, un correo masivo. Le llegó el 28 de mayo y había plazo para responder hasta el 31 de mayo, la vio el 30 de ese mes y no tenía el momento para llenar la encuesta, por lo que no se enteró con claridad de qué se trataba. Lo que decía el enunciado era para ver precisamente el tema del Plan de Desarrollo Institucional y su importancia dentro de la Universidad. Lee: "*Consulta abierta a la comunidad universitaria sobre el establecimiento de un mecanismo que asegure la participación y corresponsabilidad del Estado en la aprobación del PDI y el presupuesto según lo dispuesto por la Ley Nº 21.094 que regula las Universidades estatales ¿Qué opinión tiene sobre la propuesta de mecanismo institucional permanente relativa al Plan de Desarrollo Institucional antes descrita? ¿Qué opinión tiene sobre la propuesta de mecanismo institucional permanente relativa al presupuesto de la Universidad antes descrita? y ¿Cuáles son sus expectativas respecto a la contribución que puedan realizar los representantes del Presidente de la República en la elaboración del Plan de Desarrollo Institucional y del Presupuesto de la Universidad*?" Le parece que esa era una consulta demasiado importante como para que hubiese estado tan pocos días la posibilidad de responderla. No sabe si el Senado participa de esa instancia de Comité de Coordinación Institucional, no sabe si se puede nuevamente ver algo o relevar esa consulta, pero le parece que pasó como muy por el lado de mucha gente. Indica que, en su equipo, fue la única persona que la vio.
Agradece esta posibilidad de desahogo y a la vez de si pueden dar un *feedback* de qué hacer en lo que viene, porque les interesa que la política se implemente. Señala que son personas muy entusiastas con esto, quieren avanzar y quieren que la Universidad de Chile avance por sus estudiantes y por todo lo que significa para el país y lo que se hace desde aquí. También por eso se vino a la Universidad de Chile, porque lo que se hace en la Universidad de Chile tiene un impacto para todo el resto del país. Concuerda con eso aún, por eso se queda, pero necesita un poco de dirección quizás desde el Senado Universitario para ver qué hacer, porque ya ha hecho todo lo que podría haber hecho para tratar de incidir en obtener los recursos, habló con cuanta gente podía hablar. Ahora solicita que le ayuden.

La Presidenta subrogante agradece a la profesora Mora, una presentación compleja, se queda con una sensación bastante agridulce, de lo que está ocurriendo no solamente con esta política, sino que con otras políticas que han emanado del Senado en los últimos años.

La Presidenta subrogante ofrece la palabra.

El senador Gamonal señala que respecto a lo que dice la profesora Mora, quiere hacer un par de comentarios, primero quiere agradecer su poema del día de ayer, como primera cosa, que no se le olvida aquello, lindo poema. Respecto a lo que ha planteado, opina que

la Comisión Mixta de Presupuesto, integrada por miembros del Consejo, Senado Universitario, Rectoría y otros invitados, la que se crea cuando se rechaza el presupuesto de la Universidad, quisieron que el tema del seguimiento del financiamiento de las políticas del Senado que se han aprobado en el último tiempo, quedara planteado e indica que es muy complejo que no haya recursos para aquello cuando hay recursos para otras cosas, por ejemplo, han tenido diversas reuniones y se cuenta con recursos para pagar consultorías de algunos trabajos en algunas Vicerrectorías y aparecen de pronto dichos recursos, salen de repente, porque no están puestos en el Fondo General, entonces si hay recursos para aquello. Como ejemplo señala que apareció un recurso para TV UChile, para el canal de televisión; el otro día se presentó el proyecto de Laguna Carén y hay recursos ahí comprometidos por 3 mil millones de pesos para propuestas futuras, es decir, hay recursos, como dice la profesora Mora, pero no entiende, por qué no van los recursos a alguna de estas cosas tan importantes, como lo que ha señalado la profesora Mora.
Respecto a la opinión de la profesora Mora, de que se estudia el tema con el Senado de la República es compleja, porque el Senado lo que hace es la mirada del presupuesto que manda el Ejecutivo y como que lo reasigna, pero no puedo subir los montos, lo mismo le sucede al Senado Universitario. El Senado puede rechazar el presupuesto del ejecutivo, ni pueden reasignar algunos fondos y en esta pasada de este año, les fue mal.
Indica que sí se podría hacer una cosa, un poco descabellada, para tenderles la mano y es que como Senado postular al proyecto FIDA, el Proyecto Fondo Inversión de Desarrollo Académico, que lo estaba recién mirando, dice que por la heterogeneidad de las unidades y porque esté alineado con el Plan de Desarrollo Institucional, PDI, de repente pueden decirles que no, pero puede que pase y que el hecho de que el Senado presente un proyecto FIDA para conseguir financiamiento de sus políticas aprobadas. Opina que lo peor que les puede pasar es que les digan que no, pero en una de esas, pasa, por la necesidad o se crea la necesidad ¿Por qué cómo el Senado va a solicitar un proyecto FIDA, cuando la Universidad debería entregar el recurso? Así por lo menos, se pone el tema en la Mesa. Comenta que en Odontología presentaron un proyecto FIDA y también el senador Valenzuela en Ciencias Químicas y Farmacéuticas, por ende, aquí en el Senado hay algunos que tienen experiencia en lo que es pedir el FIDA y se compromete, si lo aprueban, a hacer aquello y entregar un proyecto FIDA, obviamente con la ayuda de las senadoras Berríos y Silva que son parte de esa Comisión Externa en el FIDA.
Comenta que han creado una subcomisión que está revisando la distribución presupuestaria y en ese paradigma de distribución presupuestaria tienen que entregar un informe a la Comisión de Presupuesto y Gestión a fines de noviembre, y hay muchos recursos que no se han evaluado y, por tanto, opina que es perfectamente ideal que para el año 2022 tenga una propuesta en concreto con aquello de reasignación de recursos en el presupuesto de la Universidad.

La senadora López felicita la presentación y a la profesora Mora y con un sentimiento de tristeza, así lo expresa, señala que cómo es posible que todo el esfuerzo, porque dice que la conocía de antes, recuerda que iba a la Comisión que la profesora Mora dirigía y toda la gente que habló allí, las cosas dramáticas que contaron, nadie, nadie les dio ningún tipo de apoyo, sobre todo el abogado mapuche. Considera que esto es terrible, indica que trabajó con los Aymara en el norte y tal como dijo la profesora Mora, la gente desapareció, los programas se acabaron y los Aymaras siguen viviendo su miseria. Ahora les están sacando más encima el agua. En algún momento lo dijo en algunas de las comisiones que ha participado, pareciera que están dentro de una capsula y afuera está ocurriendo otra cosa. Si se mira todo lo nuevo que viene con las mujeres jóvenes, que están ahí peleando, fuerte, nosotros estamos como los dinosaurios que se extinguieron, porque su ambiente

cambió y en eso estamos nosotros, a saber, hay cambio climático, hay esto y lo otro y se sigue haciendo una política puertas adentro. Señala que, si mira todo el programa del exrector Víctor Pérez la mitad de lo que se dice ahí, en los libritos que se editaron, no se cumplió nunca y no se va a cumplir, supone, porque eso ya pasó y ya no está. Eso era lo que quería expresar y agradece a la profesora Maribel Mora. Pide disculpas por su emotividad para expresarse.

El senador Valenzuela agradece a la profesora Maribel Mora su presentación e indica que efectivamente él es de la Facultad de Químicas y Farmacéuticas y han tenido proyectos FIDA, tal como lo dijo el senador Gamonal, e incluso están terminando uno con bastante éxito y como Facultad se está preparando una nueva presentación. Ahora de lo que expuso la profesora Mora, se quedó con el mismo sentimiento de la senadora López, con una pena, que dice que cuando van investigadores, que asume que son de la Universidad Chile, en este caso, y trabajan en estudios serios, desde el punto histórico, antropológico, pero no citan ni siquiera en los agradecimientos a las comunidades indígenas que les ayudaron en sus estudios y que para esos académicos efectivamente les significó publicar, ganar proyectos, subir en la carrera académica, etc., le duele mucho. No sabe si le entendió mal, pero eso le preocupa y afecta, porque quienes trabajan en ciencias y publican artículos científicos en *journal*, publican libros siempre lo primero que hacen es agradecer en la publicación a todos aquellos que los ayudaron. En este caso podría corresponder agradecimientos a las comunidades con las cuales aquellos investigadores trabajaron, tal como se plantea. Y lo segundo, quiere decir que hoy día se habla tanto de equidad, de género, de todo, sería hora de que en los Departamentos que tienen relación con estudios en pueblos originarios también recibieran a investigadores con origen en los pueblos originarios, porque probablemente ellos sean los que mejor pueden interpretar los avances que hacen los investigadores. También se quedó con un poco de pena por lo que expuso la profesora Mora, más allá de los recursos, porque dijo que había investigadores en esta Universidad que han hecho buena investigación, pero no han sido capaces de agradecerle a los pueblos y ni siquiera incluirlos como autores que, muchas veces, corresponde. Eso le afecta como investigador, porque lo primero que hago es agradecer a cada uno de los que le colaboran, aparte de incluir como coautores desde el más sencillo estudiante hasta sus colegas.

La senadora Figueroa agradece a Maribel Mora y expresa que quiere ser clara en sus palabras y en su calidad de senadora, pero principalmente como parte de esta comunidad y de los pueblos indígenas de esta comunidad. Quiere partir señalando que esta política nunca se pensó como una política de caridad, ni como una política de buena voluntad hacia los pueblos indígenas, como personas de culturas distintas que formamos parte de la comunidad, esta política fue discutida, debatida de manera participativa, con largo aliento y que no se inició con esta cohorte, muchas personas antes que las actuales senadores y senadoras, discutieron la política indígena, lo hicieron a través de personas que forman parte de la comunidad de pueblos indígenas. Es una política visionaria, es una política vanguardista, que puso a la Universidad de Chile en un lugar visionario respecto a lo señalado por la profesora Mora de la propia Convención Constituyente. Hoy día tenemos 17 escaños de pueblos que están hablando con voz propia en un espacio político impensado hace años atrás y la Universidad de Chile tuvo esa capacidad, sin embargo, por otra parte, se encuentran con que aparece esta disparidad y aquí no se trata, como decía, de una política para anunciarla a los medios y que sea solamente parte de la responsabilidad social de la Universidad, ya que la Universidad de Chile es parte del Estado de Chile y asumió un compromiso y lo que se entiende, por lo tanto, es que estas

políticas que emanan del Senado Universitario, siendo la política de pueblos indígenas, una de ellas, forma parte de la estrategia de la Universidad. El Rector de la Universidad Católica, justamente a propósito de *Wiñol Tripantu* hizo un anuncio de la Universidad Católica con cifras, con datos, comprometiéndose a que la Universidad Católica será una Universidad intercultural y no le cabe duda de que lo van a hacer con una línea editorial, como se pueda pensar, pero no le cabe duda de que lo van a hacer. Por lo tanto, es ahí cuando uno piensa, lo dice con tono de interrogación, dónde está la Universidad de Chile con compromiso real y, como señalaba antes, sobre todo porque aquí aparecen varios nudos críticos y uno tiene que ver con cuáles son los problemas emergentes en cuanto institución formativa, de investigación, de educación, de extensión. Cómo hoy día anticipan que los pueblos indígenas son sujetos de derecho y lo van a hacer en la nueva Constitución y, por lo tanto, cómo la Universidad de Chile se adapta a lo que significa el reconocimiento y el avance de derechos, entonces no tiene que ver solamente con un tema de buena voluntad, si agradecemos o no, sino que tiene que ver con una puesta al día de la Universidad de Chile como institución del Estado, respecto de los derechos y el avance de derechos en materia internacional, pero sobre todo después de lo que ocurrirá en la Convención Constitucional, que no le cabe duda, porque incluso se anuncia que existiría la posibilidad de que haya una Presidenta de la Convención de origen mapuche, la *lamngen* Elisa Loncon.
Aquí le aparecen otros temas y a lo mejor lo que señalaba el senador Gamonal es una vía, pero lo que no puede pasar es que hagan políticas dentro del Senado Universitario para luego pensar de dónde podemos "*rascar"* recursos para implementarlas. Aquí debe haber un compromiso que se discute de manera estratégica en el presupuesto, como un servicio de una estrategia y no al revés, porque si no, no van a avanzar.
Dice tener dos preguntas para la profesora Mora. La primera tiene que ver con que la Comisión Superior de Autoevaluación Institucional está llevando adelante una evaluación intermedia del PDI y de la acreditación de la Universidad, y esto forma parte de los lineamientos del PDI y de los compromisos de la Universidad, entonces ahí hay un tema importante cómo la Oficina de la profesora Mora y a través de la Vicerrectoría va a participar de aquello. Y lo segundo, sería muy importante que pudieran tener un informe respecto de cómo la Oficina de Equidad e Inclusión, en términos de cargas horarias, de personas, de recursos, no solamente está asumiendo esta política, sino otras políticas que ha aprobado el Senado Universitario y que de alguna manera les da un parámetro para ver esta brecha entre lo que está haciendo el Senado y lo que finalmente está ocurriendo en la Universidad.

El senador Bustamante agradece a la profesora Mora e indica que más que le dé pena, hablará de la indignación, opina que es lamentable comparar el avance de la política en relación a la equidad y la inclusión. Opina que cuando se habla de inclusión, se siguen poniendo para la foto, siguen utilizando la palabra políticamente correcta, porque nadie la puede no utilizar, pero es lamentable que las políticas relacionadas a inclusión, a equidad estén financiadas por proyectos y por el período de un año, eso es una vergüenza para la Universidad de Chile. Lo mismo ocurre con la política de discapacidad, cuando les vienen a decir que no cumplen con el 1% y contrataron a una persona, una mujer ciega por un año y no hay recursos para renovar y luego vienen con una persona sin discapacidad a explicar por qué no se cumple con ese porcentaje. Es lo mismo que pasa en la política de pueblos indígenas, qué lástima que no esté el Rector aquí, porque cuando hay actos públicos se levantan discursos muy avanzados, pero resulta que cuando hay que pagar un intérprete de lengua de señas tienen que financiarlo desde el Senado y la Universidad no tienen ni siquiera uno. Ahora que se está haciendo la evaluación del PDI

Intermedio estaban los indicadores claramente explicitados de cómo se tenía que cumplir las políticas y luego se dice que no hay indicadores de líneas base, entonces realmente encuentra que están en una trampa y aquí más que una pregunta a la profesora Mora, considera que se tienen que hacer un cuestionamiento como senadores y senadoras de cómo están ejerciendo su labor, cuando ven que existe una precarización de la precarización, todos los temas relacionados con cuerpo precarizados hoy se están financiando a través de precarizar otras personas ni siquiera con un contrato de trabajo y eso lo saben todos y todas. Entonces, le parece que hay una disparidad en términos de discurso y cuando se comparan con la Universidad Católica y cuando la Vicepresidenta señala lo que plantea en discapacidad, pasa lo mismo. Hay una oficina que funciona muy bien, claro, no hay una política, no se plantea que los cuerpos tienen derechos, dignidad y tienen los derechos de acceder a esos beneficios, pero si funciona en el operacional. Opina que eso, en lo personal y como parte de la Universidad de Chile, le duele mucho comprender cómo tienen un discurso, por una parte, y por la vía de los hechos no se cumple. Cuando se hizo la Comisión Mixta de Presupuesto se aseguraron algunos recursos para la Oficina de Equidad e Inclusión, en términos de la discapacidad, tampoco se ven materializados y la verdad no tiene una respuesta para esto y es frustrante, porque en su experiencia como senador, como integrante de dos cohortes, viene repitiendo lo mismo y no ve una salida. Respecto a lo que decía el senador Valenzuela del extractivismo, explicar que sí comparte y es triste, no solo los agradecimientos, sino que es pensar cómo va habrá un viraje, cómo las personas, por ejemplo, del espectro autista, asperger, se dedican en algún momento a estudiar sobre asperger, cómo los pueblos indígenas hablan sobre los pueblos indígenas siendo parte de la institución, no sólo como objetos de estudio y aquí no sólo basta con el agradecimiento, tiene que ver con la perspectiva que, finalmente, ocupan los cuerpo en la academia. Opina que ahí tienen que hacerse preguntas que son profundas, son dolorosas, porque tienen que ver también con la propia identidad, que les permite estar donde están. Reitera sus agradecimientos a la profesora Maribel Mora por su compromiso, su fortaleza también para llevar adelante este trabajo y le preocupa mucho la manera en la que el ejecutivo de la Universidad está asumiendo las políticas del Senado Universitario que tienen que ver con equidad e inclusión, porque hay fondos para otras cosas, pero cuando se aprueban préstamos para Carén, para el Hospital Clínico, esos temas son importante y esto, al parecer no. Ahí se haría la pregunta colectiva.

La senadora Silva se suma a los comentarios y agradece a la profesora Maribel Mora, desde la impotencia y en el dolor de seguir observando estas formas de precarización que viven y de la cual uno, en silencio, de algún modo, se torna en cómplice. Se podría pensar desde una forma de volver a mirarse. Le parece que hay un proceso académico que necesitan hoy día respecto de cómo se miran, dónde están los saberes. Cuando se habla de esos agradecimientos, opina que no son los agradecimientos, en efecto tienen que ver en cómo incluyen nuevos saberes, cómo van adquiriendo conocimiento en esa búsqueda de conocimientos. Considera que eso es un desafío y eso involucra cómo se relacionan y cómo se transforman en facilitadores más que expertos, probablemente, de los distintos quehaceres, un tema muy profundo y cree que muy en la vanguardia y en la línea de lo que está trabajando la política de investigación. Señala que le sorprende que unidades estratégicas como la Oficina de Equidad e Inclusión no tenga conocimiento de lo que está pasando ahí y quizás la Vicepresidenta le pueda aclarar el tema de la Comisión de coordinación Institucional, CCI, su composición y lo que ha ocurrido en torno a la política o al mecanismo de corresponsabilidad, porque tiene que ver con los canales de comunicación, es decir, cómo se mueve la comunicación, cómo se informa, dónde se

toman decisiones, a quién se consultan esas decisiones que le parecen fundamentales. Posteriormente a eso, considera que la pregunta clave es dónde están las áreas prioritarias, dónde están las prioridades dentro de la Universidad y quién las define. Opina que es una propuesta y no sabe cómo se puede materializar, pero que como Senado no pueden seguir de cara a esta situación en donde no se implementa lo que el Senado está hoy día legislando en post de esos cambios, se está trabajando en una política de género, viendo cómo se conecta con la de pueblos indígenas, con la de la discapacidad, la extensión, etc., y ahí va a quedar como una política más que no se cumple, o la Defensoría Universitaria, que todavía ni siquiera se empieza a generar el proceso, les comentaba el abogado en la última sesión, de cómo esto va a trabajar en el mecanismo de modificación del Estatuto, entonces, cuándo va a ser, se está avanzando para poder lograrlo y no que se termine deteniendo en una próxima cohorte. Manifiesta que su propuesta es que se haga un pronunciamiento como Senado Universitario, no sabe si directamente a la Rectoría, porque el Presidente del Senado es el propio Rector, no sabe si al Consejo Universitario o a las distintas Vicerrectorías, de manera que el Senado realice una queja con un pronunciamiento concreto para poder dar curso a lo que es la implementación de las políticas que el Senado Universitario ha desarrollado, para que sean llevadas a la comunidad universitaria. Indica que se imagina que eso es algo que podrían hacer, no sabe cuál es la figura, pero queda atenta a lo que pueda suceder.

La senadora Medina agradece la sinceridad de la profesora Maribel Mora, muy pocas veces se encuentran con exponentes tan directos, lo cual realmente agradece mucho, porque les hace abrir la perspectiva de lo qué está pasando dentro de la Universidad con las acciones que está tomando y las políticas que está haciendo el Senado Universitario. En primera instancia, señala que desde el estudiantado hay un interés general por aprender, por ser parte y por impulsar esta política de pueblos indígenas, es decir, los chicos de CESOP, por ejemplo, ya están organizándose para escoger a sus representantes dentro del comité triestamental y quiere empujar, porque esta política siga avanzando. Y la Universidad igual tiene que seguir avanzando en eso, es decir, el aprendizaje principalmente que han recibido los/las/les estudiantes de la Universidad en cuanto a pueblos indígenas se ha dado por los mismos compañeros indígenas o docentes que son indígenas, pero no tanto institucionalmente. Cree que es importante para las personas que no vienen de entornos interculturales poder educarse, aprender y estar abiertos a aprender no solo lo que les enseñaron en el colegio. En lo personal, indica que recibió la PEIB, Programa de Educación Intercultural Bilingüe, y les enseñan de una manera folklorizada y tenía compañeros mapuches y no tenía relación, finalmente se aprendía de los mismos compañeros que de lo que quería enseñar el Estado. En ese sentido es importante, sobre qué hacer se suscribe a las ideas que se han dado, quizás se podría conversar en un punto de tabla en alguna próxima plenaria y que realmente encienda las alarmas. Le parece que la Oficina de Equidad e Inclusión debería ser una de las más importantes dentro de la Universidad, considerando la composición que tiene actualmente la Universidad de Chile y el rol público que tiene la Universidad de brindar educación y velar por el bien común de no solamente su comunidad, sino del país, entonces opina que debería potenciarse mucho más. Señala que la deja consternada lo narrado por la profesora Mora. Finalmente quiere señalar que tal como el género es algo transversal, los pueblos indígenas también, es decir, las políticas que se están trabajando hoy en día en este mismo espacio en el Senado, también deben tener como invitados a personas pertenecientes a los pueblos indígenas, de la política de género, de la política del patrimonio, la política de docencia. Considera que hay que empezar a verlo como un todo.

El senador Valenzuela señala que tiene dos cosas, por un lado, opina que no solo por equidad, por justicia debieran incluirse poco a poco, incorporándose investigadores de los pueblos originarios que ayuden a hacer investigación en estos temas, eso lo dijo, pero la segunda parte de lo que dijo fue una gran crítica. Manifiesta que lo que dedujo de las palabras de la profesora Mora, es que en esta Universidad hay académicos que hacen estudios relacionados con pueblos indígenas que, por alguna razón, no están incluyendo entre sus agradecimientos el aporte de las propias comunidades, es como si yo escribiera un *paper* de lo que escribo en Química y no colocara a los estudiantes que hicieron los experimentos, o no incluir a algunos de mis académicos. Es una crítica y lo dice con un sentido más bien de autor de investigación y eso es lo que deduje de las palabras de la profesora Mora y si así fuese le dolería mucho que hubiese investigadores que no lo hacen.

El senador Burgos lamenta profundamente lo que les viene a señalar la profesora Mora, pese a que aquello ha sido advertido en sistemáticas ocasiones por este Senado Universitario respecto a la necesidad de entender que una política conlleva no solamente las declaraciones que tienen una política, que son muchas veces de valores transversales o de ejes de enfoques, sino que también contempla la creación de instrumentos, programas, burocracia, presupuesto permanente, y esa situación es algo que han querido relevar, de alguna forma, en la Política de Carrera Funcionaria con el Ejecutivo. Aquí quiere responsabilizar en gran medida a la entidad que desarrolle el acto administrativo aprobatorio, aquí los y las colegas abogadas, podrán señalar que el acto administrativo aprobatorio hace que nazcan a la vida del derecho ciertos tipos de instrumentos, en este caso las políticas. Se presume la existencia de presupuesto cuando nace a la vida del derecho, lo importante es que esos presupuestos sean permanentes, porque si nosotros estamos declarando algo, va a generar un gasto permanente, ante lo cual se requiere un ingreso permanente. Y esa es la razón por la cual es tan importante trabajar entre el ejecutivo y el normativo estratégico en la creación de una política, toda vez que al emanar y al generarse el acto administrativo subentienden la existencia de los presupuestos. Arriba el ánimo, están aquí para trabajar en conjunto y cree que el Senado Universitario puede hacer mucho, de hecho, cuando la Profesora Mora, los invite a participar es porque ella sabe que acá todos y todos se sienten escuchados.

La profesora Maribel Mora responde a las intervenciones y señala que partirá por el lado humano, agradecer a todos los senadores que hablaron, respaldaron y de verdad, un abrazo desde mi corazón para todos. También lo que señaló e insistió el senador Valenzuela, la verdad es que actualmente si hay un agradecimiento al menos hacia los colaboradores de pueblos indígenas en investigaciones, que es una cuestión mínima y que debería ser efectivamente respecto a cualquier investigación donde se involucre a otras personas. Alguna vez alguien le discutía que, si investigaban a los pobres, trajeran a los pobres y les decía ¿por qué no? Porque si se investiga la pobreza no puede conversar con los pobres de igual a igual. Opina que esas preguntas las tienen que empezar a hacer como Universidad, o sea, si están trabajando con personas para las personas, por qué no incluir a esas personas, que además es lo que la gente actualmente está pidiendo para ponerlo en el contexto nacional. El tema constituyente actual no es más que un llamado desde el alma de este país por espacios de participación. Cree que eso es algo que la Universidad no puede quedarse atrás. Y desde ese punto de vista agradece a todos, se va muy motivada, porque que la hayan escuchado de verdad, es una motivación para seguir. No ha ocurrido siempre, así es que lo agradece.
Respecto a lo que le solicita la senadora Figueroa, un informe de la Oficina, ningún

problema, se lo harán llegar. Cada año han tenido que preparar lo que requieren para esta unidad, en términos específicos de pueblos indígenas, se necesita tal cantidad de profesionales, horas, etc., siempre han solicitado algo tan básico, ellos con tres personas han movido esta Universidad, lo han hecho tantas veces por área, pero tienen una y media. Entonces no les pueden pedir que resuelvan con una jornada y media problemas con diecisiete unidades académicas distintas, que hablan de temas distintos que son administrativamente distintas, entonces se requiere de un piso mínimo y de ahí mueven voluntades de donde sea. Muchas de las cosas que hacen, las hacen con organizaciones de la sociedad civil, conseguimos a gente de buena voluntad de cualquier espacio, porque solos no pueden y eso lo tienen claro, pero han aprendido a trabajar en colaboración con muchas entidades externas que van desde la CEPAL hasta la organización que recién se formó ahí en la Municipalidad de Santiago sobre diversidades sexuales, por ejemplo. Así van sumando voluntades para trabajar desde la oficina, entonces solo piden un piso mínimo con el cual afirmarse y poder instalar lo de la política de pueblos indígenas.
Sobre si participan en la Comisión, la verdad es que no, porque quien participa de la Comisión Institucional de Autoevaluación en la Vicerrectora son sólo los Vicerrectores los que van a esas reuniones, y no tiene un contacto directo ahora, porque como están bajo otra dirección, no tiene un contacto directo desde la Oficina con la Vicerrectora de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, por lo tanto, ni siquiera se entera qué es lo que pasa ni tampoco puede transmitirle a ella lo que nosotros necesitamos que se diga, porque no tiene idea de qué se está hablando. Sólo asistió a una reunión en algún momento que la invitaron que no recuerda precisamente de qué era, pero no era algo en lo que aportar sustantivamente respecto al trabajo de la Oficina. Señala que si alguien puede hacer esa solicitud de que estén incorporados a esa comisión, lo agradece, porque efectivamente los temas son transversales y deberían estar.

La Presidenta subrogante agradece a la profesora Mora e indica que este Senado tiene que reflexionar de manera profunda. En lo personal, toma lo que se ha señalado, pero también esta tensión entre los problemas que tienen que abordar, como la propia Universidad crece y debe volcarse a los problemas urgentes, emergentes, nuevos de la sociedad, pero, por otra parte, el correlato que se requiere de gestión. Es algo que tendrán que pensar cómo avanzar, cómo resolverlo, cómo contribuirlo, cómo generar esos lazos colaborativos, pero lo que no puede ocurrir es que la Universidad de Chile desista de resolver esos problemas, porque no tiene los recursos asignados para ello, o porque hay una mala redistribución de recursos al interior de la Universidad. Solamente para cerrar, un ejemplo, es lo potente que es el programa de Pueblos Indígenas de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, porque tiene presupuesto para ello, porque hay un Decano que se comprometió institucionalmente con aquello, pero eso no ocurre en el resto de la Universidad y claramente no está ocurriendo en los niveles centrales, en la Vicerrectoría encargada de esto. Agradece a la profesora Maribel Mora a nombre del Senado, como se dijo, su sinceridad, la claridad y lo que deja como tarea pendiente, también de pensar y repensar el rol que nos compete como órgano superior en esta materia. Así que muchas gracias y no cae *en saco roto* lo que ha expuesto, lo tienen claro y siempre bienvenida al Senado Universitario. Cariños al equipo también de la Oficina, a quienes aprecian por el esfuerzo que hacen triple, doble, a la enésima potencia por resolver muchas cuestiones.

La Presidenta subrogante cierra el punto.

2.- Exposición sobre avances y desafíos en materia de desarrollo académico en la Universidad de Chile. Invitado, profesor Claudio Olea A. Director de Desarrollo

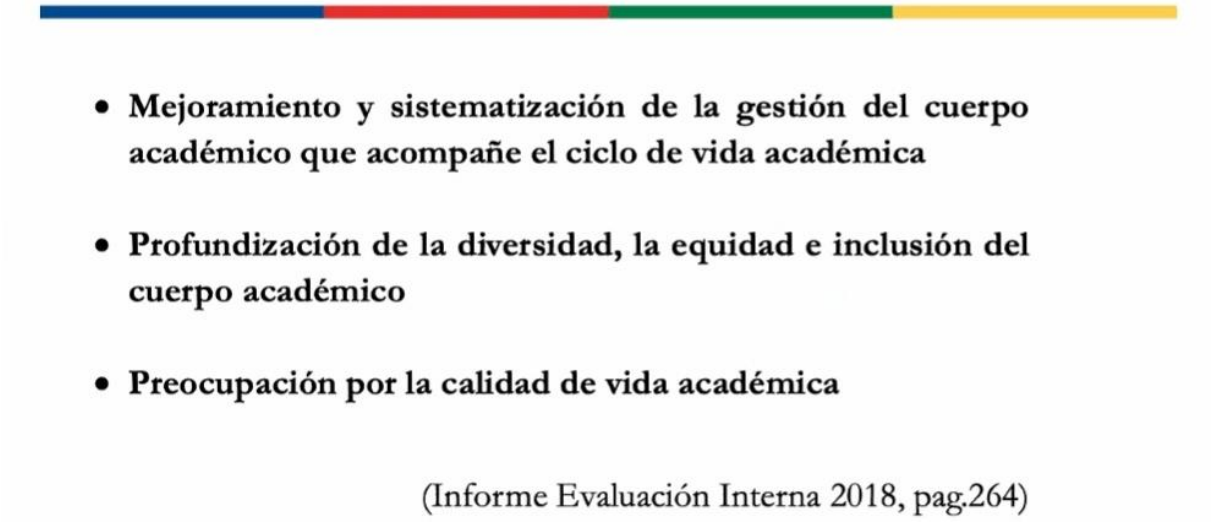
Académico.Vicerrectoría de Asuntos Académicos. (60 minutos)

La Presidenta subrogante da la bienvenida para este punto al exsenador, también profesor Claudio Olea. Este segundo punto es sobre la exposición sobre los avances y desafíos en materia de desarrollo académico en la Universidad de Chile a través del profesor Claudio Olea, Director de Desarrollo Académico de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos.

Antes de iniciar la presentación, señala que la Dirección de Desarrollo Académico fue creada en mayo del año 2019 al alero de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, uno de sus principales objetivos es resguardar la calidad y apoyar el desarrollo de las capacidades de las académicas y de los académicos en todas las jerarquías, con el fin de un mejor cumplimiento de sus funciones en los distintos ámbitos: docencia, investigación, creación, extensión y gestión, que es otra labor que les toca a los académicos, bastante invisibilizada dentro de la carrera académica, de los procesos de calificación y de jerarquización y, obviamente, transcurrido este tiempo, y siendo el profesor Olea que ya había venido a la plenaria del Senado, a plantear algunos de esos desafíos, les pareció pertinente, sobre todo dado que están abriendo el segundo semestre, la pandemia que parece continuar y que también ha significado un desafío a la propia Dirección de Desarrollo Académico para poder plantear el cómo avanzan y cómo dan cuenta de aquello.

El profesor Olea señala que para él es fantástico, pues llega como a su segunda casa, porque fue, dice, senador 4 años, por lo tanto, siempre es bueno llegar a este órgano superior, que en realidad es muy relevante justamente por los temas que trata y por la importancia que tiene, entonces para él es casi una responsabilidad y una obligación el asistir a la Plenaria y contarles lo que han ido avanzando. Antes de realizar la presentación, comenta que invitó al grupo con el cual están trabajando de colaboradores, a los profesionales que están en la Dirección, la cual es relativamente chica, en el sentido del número de personas, pero grande en el sentido de la cooperación que tienen por todos los académicos que participan en ella. Si se ve la cantidad de gente que está trabajando, definitivamente es una Dirección grande, pero lo que están directamente trabajando son: Fabián Pino, coordinador general, Administrador Público de la Universidad, salió de esta Casa de Estudios. También está Marcelo Robaldo, Sociólogo, candidato a doctor y que está encargado de todos los trabajos que están haciendo en género y equidad. Y felizmente tenemos a Javier Fuentes, Sociólogo que está a punto de egresar. Señala que empezaron un trabajo de tener practicantes dentro de la Dirección. Indica que él es alumno de Sociología de esta Universidad, hizo su práctica el año pasado y lograron tenerlo durante este año, está terminando su tesis y ha sido un puntal muy importante para esta Dirección. Manifiesta que les preparó algo relativamente corto, porque quiero que mejor conversen y le den sugerencias y empezar a trabajar en conjunto, que ya lo están haciendo, como les va a mostrar.

Señala que esta Dirección, se creó en base a lo que se hace cada cierto tiempo, que es mirarse a sí mismos, en estos procesos de autoevaluación con la acreditación y durante este proceso de autoevaluación el año 2018, cuando les tocó acreditarse, se hizo un capítulo especial, la Vicerrectora Devés consideró que, efectivamente, los académicos debían que tener un capítulo especial y no estar en gestión, que habitualmente se encuentran dentro de los procesos de acreditación, y en ese capítulo, después de hacer un estudio de cómo estaba constituido el cuerpo académico, cuáles eran sus fortalezas, pero también sus debilidades, se vio la necesidad de ver tres cosas interesantes:



Decreto Exento N°004078 de 2019

OBJETIVO

Resguardar la calidad del cuerpo académico y apoyar el desarrollo de las capacidades de los académicos y las académicas de la Universidad de todas las jerarquías, con el fin de un mejor cumplimiento de sus funciones en los distintos ámbitos de docencia, investigación y creación, extensión y gestión.

❖ **Con la finalidad de cumplir sus objetivos:**

Realizará estudios y propuestas respecto a la composición del cuerpo académico, las dinámicas de las categorías académicas y los mecanismos para resguardar el equilibrio entre responsabilidades de docencia, investigación y creación, extensión y gestión.

Plantea que quiere referirse a lo que ya existe:

Mejoramiento y sistematización de la gestión del cuerpo académico que acompañe el ciclo de vida académica

- Indicadores de Gestión del cuerpo Académico
- Inducciones para Académicos(as) Nuevos respecto a Carrera Académica

Profundización de la diversidad, la equidad e inclusión del cuerpo académico

- Instructivo de Buenas Prácticas en Género
- Modificaciones al reglamento de concursos
- Mentorías para el desarrollo académico focalizadas en género
- Acciones formativas y de divulgación:

-Charla de Género y Academia DDA
-Diplomados en Género para Académicos(as) y Funcionarios(as)

Preocupación por la calidad de vida académica

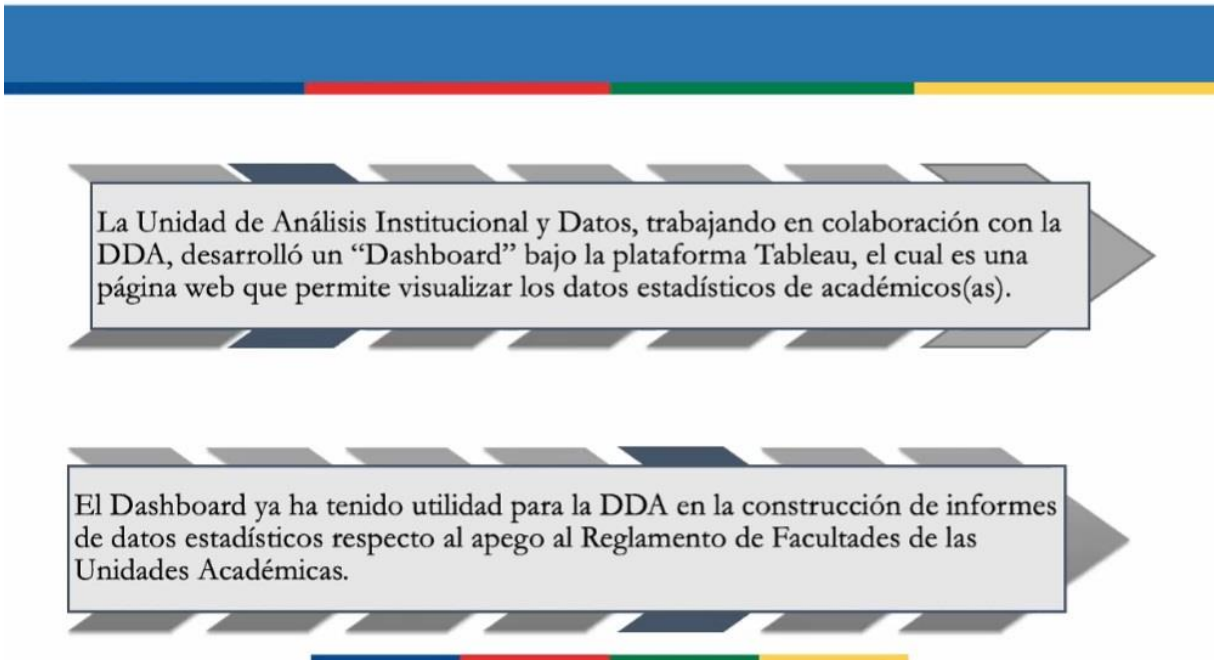
- Proyecto de Acompañamiento en la etapa madura de la carrera académica

Apoyo en proceso de jubilación
Acompañamiento es esta etapa de la vida académica

Respecto a las acciones formativas y de divulgación, como charlas de género, diplomado en género, aquí agradece particularmente el trabajo que ha tenido la senadora Verónica Figueroa, que es parte del Comité de Género y Equidad, que gracias a ella y a un grupo de académicos y académicas que trabajan con esto, han conseguido estos logros.

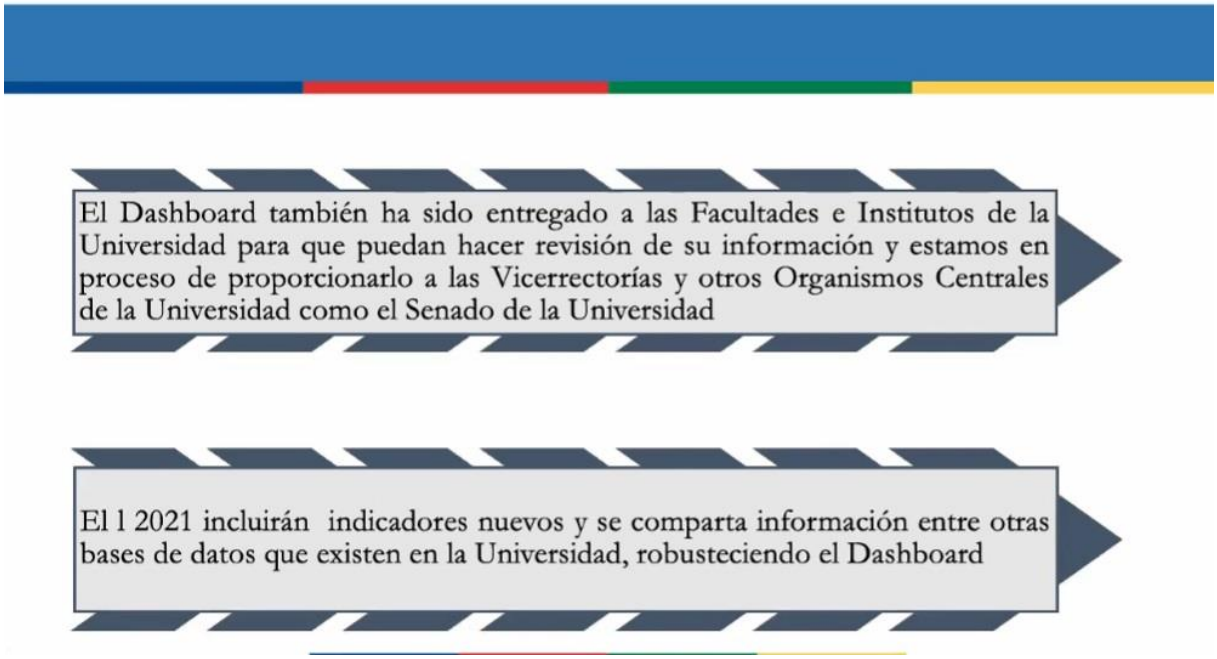
Indica que se está trabajando en un proyecto de acompañamiento en la etapa madura de la carrera académica; están trabajando en el apoyo en el proceso jubilación que mencionará más adelante, acompañándolo en ese proceso, que es básicamente lo que les preocupa en la Dirección. Aquí tienen la colaboración del senador Bustamante, que forma parte del Comité de Calidad de Vida y señala que este Comité es mixto, no está constituido solo por académicos, sino también por funcionarios que les ayudan a verificar una perspectiva de calidad de vida universal, porque consideran que sí todos tienen calidad de vida, obviamente, debe ser mejor para todos los estamentos.
En cuanto a los indicadores de gestión, comenta que al principio cuando empezaron a trabajar en la Dirección, tuvieron en cuenta que era una obligación para ellos empezar a

tener indicadores que le permitieran a los Directores Académicos, que son las personas con las cuales trabajan con las Facultades, algún indicio que le permita tener un conocimiento de cómo era el cuerpo académico que tenía. Con ese conocimiento, velar con acciones que mejoren su calidad, y su gestión en su desarrollo, en la correspondiente Facultad.



Esto fue bastante importante para empezar y construir el instructivo de buenas práctica y género que mencionará más adelante.

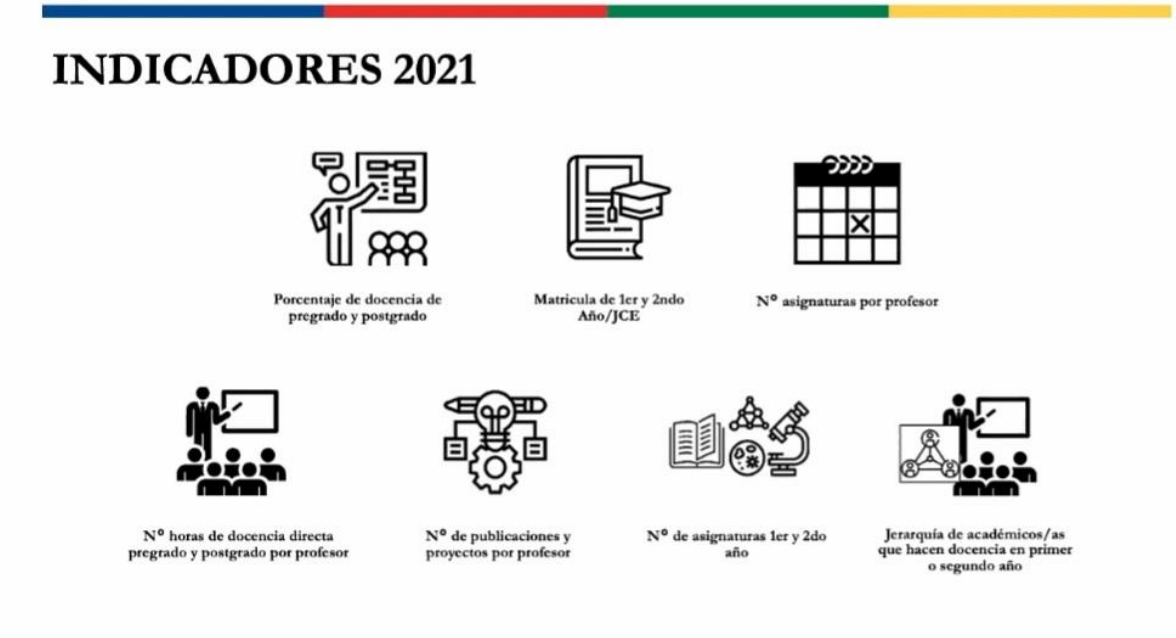
Comenta que se hizo un esfuerzo de comprar las licencias de este Dashboard para entregarlas gratuitamente a todos los directores de los Institutos y Facultades. Ellos ya lo tienen desde el año pasado, pero también decidieron que era importante que lo tuvieran Vicerrectorías y órganos fundamentales como el Senado. Al Senado se le entregó una *password* y tiene acceso gratuito a la información de este *Dashboard*.



Señala que hace dos semanas actualizaron el año 2020 y lo que están haciendo es incluir nuevos indicadores un poquito más finos que, de alguna manera, empiecen a individualizar los académicos en cuanto a sus necesidades para hacer una mejor gestión.

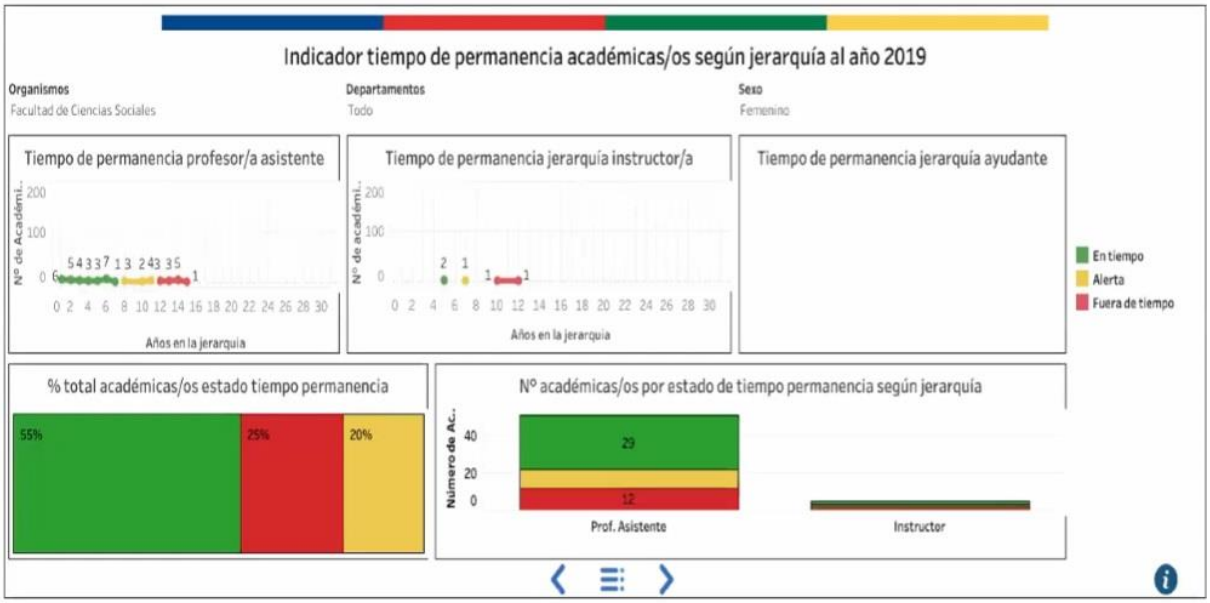
Estos son los primeros indicadores que se están trabajando:

Y el 2021, ya lo tienen casi listo para entregarlos a finales de año



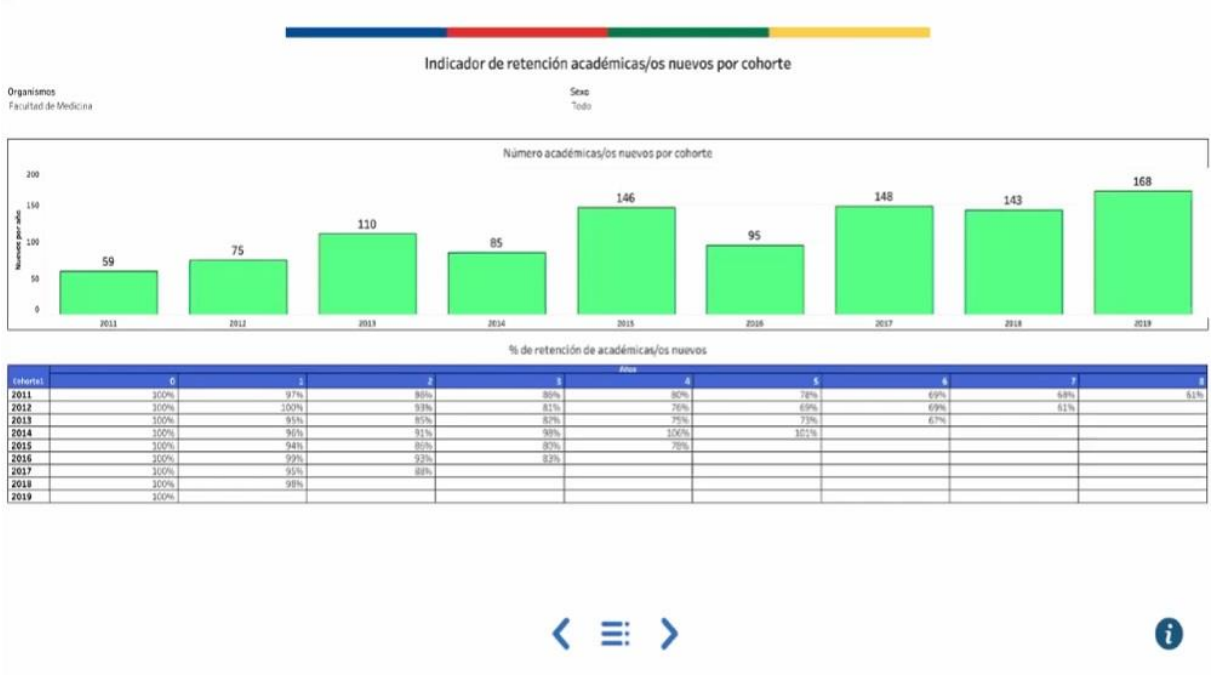
Estos indicadores ya los tienen más o menos trabajados y considera que los editarán y emitirán en noviembre de este año, pero también tienen otros indicadores que son los están llamando 2022 sin perjuicio que a lo mejor algunos ya los tienen antes, pero se le está dando cierta prioridad para las necesidades que les han dicho que requieren los Directores Académicos para conocer y trabajar con el cuerpo académico. Señala que estos indicadores los están trabajando y espera que comiencen a salir lo antes posible.

Plantea que esto les permitió hacer un semáforo sobre todo para las jerarquías más bajas de la carrera académica con los años de permanencia, así cada Director puede ver cuál es la realidad. Un detalle que se le quedó, es decir que este *Dashboard* no sólo llega a la Facultad, sino que llega a cada Departamento de Facultad y, por lo tanto, se puede tener la realidad propia del Departamento y de repente no puede ser la misma del promedio de la Facultad. Es interesante, en ese sentido, para hacer gestión bastante focalizada, entonces el Director de Departamento y el mismo Director Académico puede tocar la barra y puede saber qué académicos están en conflicto con los periodos de permanencia y otras cosas.

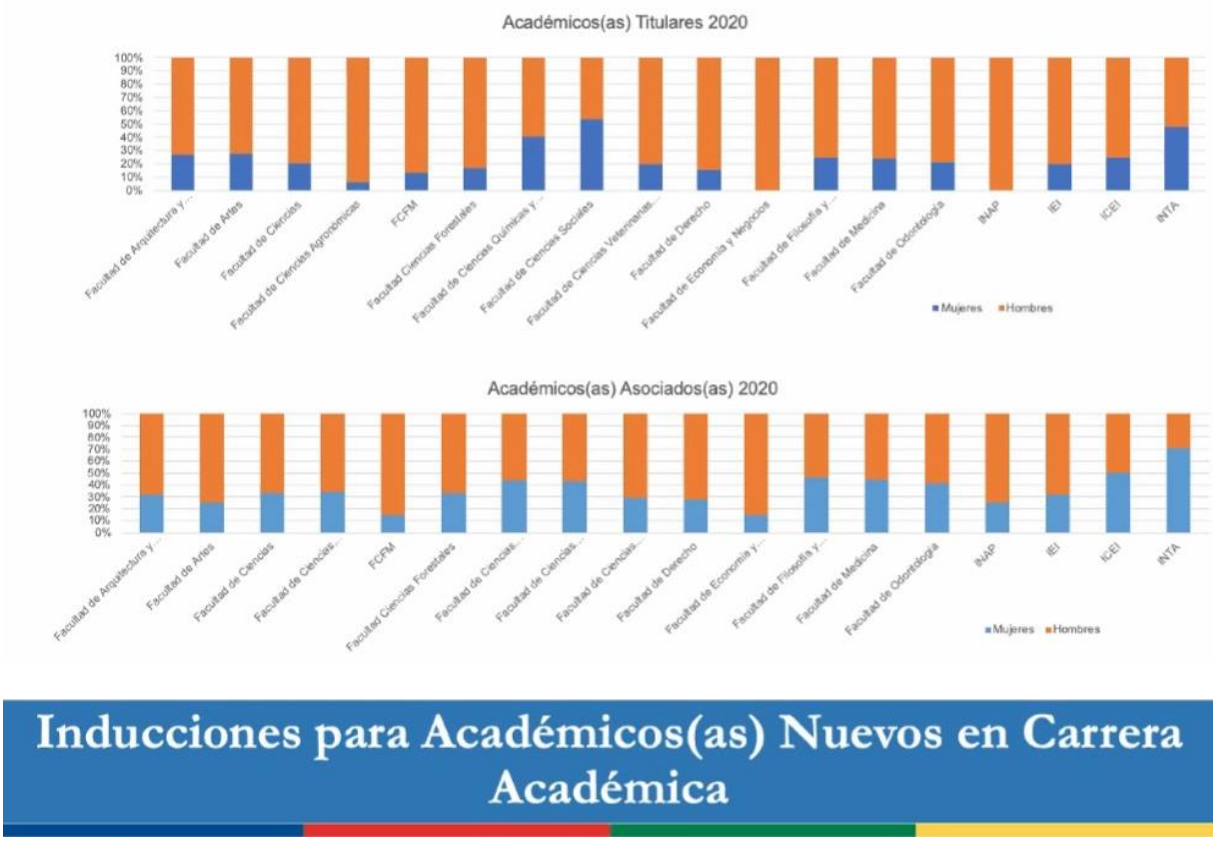


Algo que tendrán que comenzar a ver, sobre todo por la realidad que existe en la actualidad de otras Universidades, saber cómo están en la retención del cuerpo académico, eso lo tienen por cohorte y algo que les preocupa es justamente la brecha de género académica y aquí está el dato actualizado 2020 de todas las Facultades e Institutos para las académicas o académicos titulares y asociados, se puede ver que la brecha existe

prácticamente en todas las Facultades y, por lo tanto, ésta nos llevó a todas las acciones que están haciendo a nivel de disminuir esta brecha.

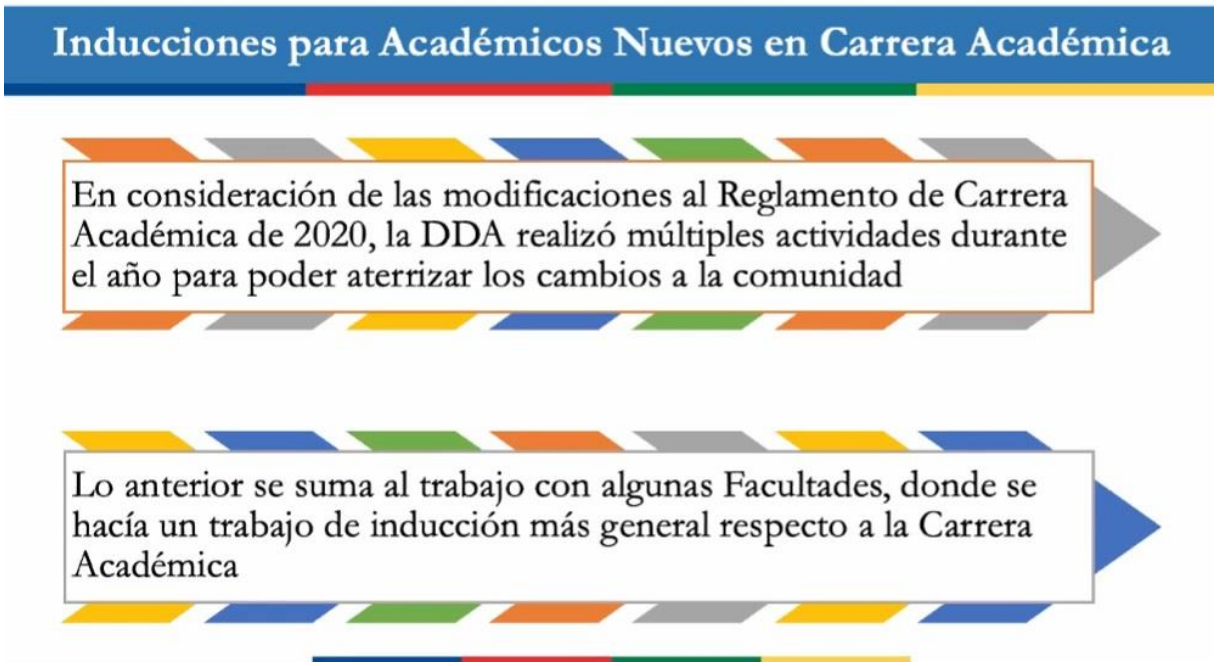


Lo que han hecho y ha sido bastante interesante, es una inducción a los académicos en la etapa temprana, es decir, cuando ellos ingresen. Señala que empezaron, porque gracias al Senado se hicieron los cambios del reglamento de carrera académica.



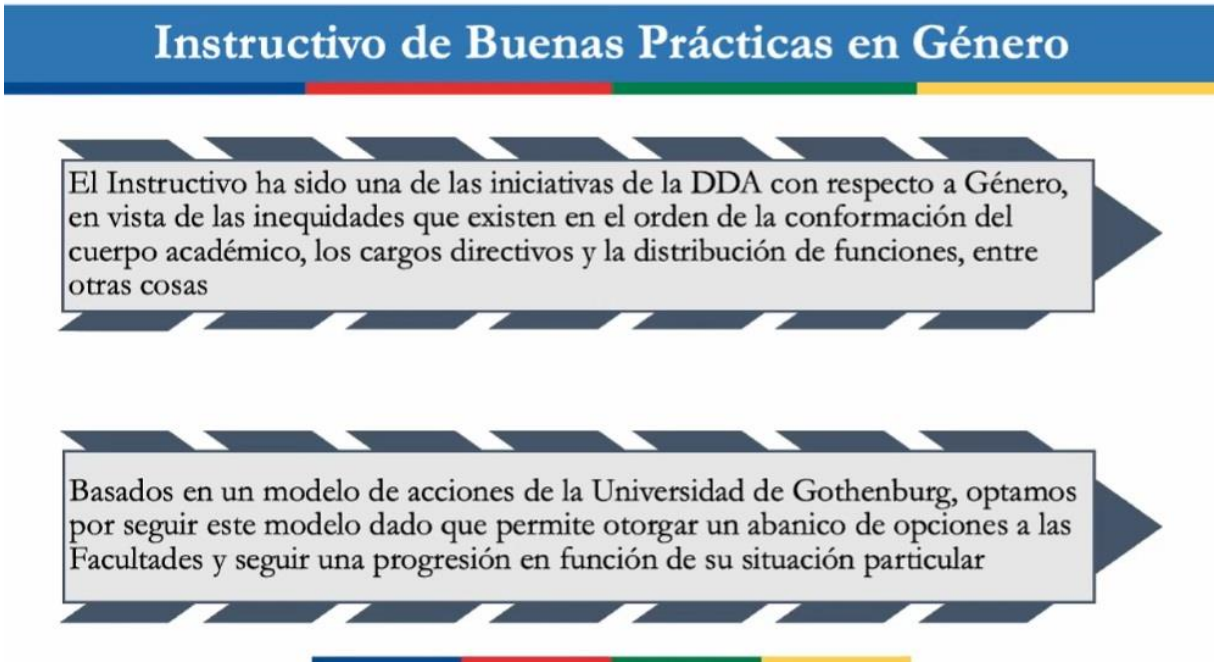
Manifiesta que apenas se decretó el reglamento, comenzaron a reunirse con todas las Facultades. Fueron como Dirección junto con la Vicerrectora Devés a Concejos, a

claustros, a contar cuál eran los cambios que había habido en este Reglamento de Carrera Académica, como también algunas comisiones locales de evaluación, para discutir con ello este nuevo cambio. También han hecho reuniones con académicos de varias Facultades a través de los Directores de Departamento y otras focalizadas. Indica que los Directores de Departamento les solicitan una inducción que realizan como Dirección Académica para ver el grupo y en base a ese grupo hacen una inducción donde cuentan cómo está la carrera académica, cuáles son sus necesidades, se habla de la calificación, se les entregan todos los documentos de políticas como de reglamentos que como académicos debiera tener para su desarrollo académico.
Plantea que les ha ido bien, hace poco tuvieron una reunión con el Departamento de Danza de la Facultad de Artes y la próxima semana tienen una inducción con los académicos jóvenes de la Facultad de Odontología. Comenta que han tenido reuniones con el Instituto de Asuntos Públicos, INAP, y prácticamente se han reunido con todas las Facultades para hacer este trabajo. Además, están trabajando junto con la Dirección de Pregrado para hacer estos cursos de inducción de docencia, y están teniendo un papel cada vez más relevante e incluso ellos son los que empezaron esta inducción, que fue de julio a septiembre, tiene un módulo especial justamente de discusión de la carrera académica en la docencia obviamente.



Señala que esta vez están trabajando con el Senado, con el Área Jurídica, la Secretaría Técnica y el Área de Comunicaciones del Senado y les cooperaron muy generosamente en tener una visión de cómo está constituida la Universidad. Se preparó un *dossier*, un *power* donde está mostrada la Universidad, pero también destacado el Senado, en que se describe cuál es su función, para que lo conozcan los académicos que entren en la Universidad y esto lo están preparando como una cápsula, que se los van a entregar al inicio de la inducción para que, además de hablar sobre la carga académica, también conozcan la Universidad.
Agradece al Área Jurídica por su apoyo y piensan trabajar con ellos desde ahora en adelante en todas las inducciones que la Dirección de Desarrollo Académico realice a los académicos de las Facultades.

Respecto a los trabajos que han hecho para disminuir la brecha, están muy contentos de que el Instructivo de Buenas Práctica en Género que lo mencionó cuando vino a mostrar cuál era el trabajo de la Dirección de Desarrollo Académico, está por muy buen camino.



Este instructivo fue una necesidad que detectaron cuando conocieron cuál es la realidad que existía en la Universidad, que era por todos conocida, aquí no se inventó nada, pero tienen números duros, donde han visto que, en este *dashboard*, donde hay datos desde 2009 a 2020 y se puede ver que los cambios son mínimos, o muy pequeños y, por lo tanto,

vieron en la necesidad de empezar acciones para disminuir esta brecha y empezaron a estudiar ese aspecto.
En la Dirección de Desarrollo Académico consideran que deben verificar cuál es la realidad que existe a nivel internacional y nacional y también ver la realidad que tienen en la propia Universidad y verificaron que lo que más se acercaba a la Universidad era un modelo que se ocupan en las Universidades Escandinavas, particularmente en la Universidad de Gotemburgo, en Suecia, que consistía en crear un abanico de acciones que determinados órganos, podrían aplicarse para que progresivamente estas acciones lograran una disminución en particular y permitía también que cada Facultad, con sus propios medios, viera qué acción era con la cual empezaba y, por lo tanto muy versátil.

Instructivo de Buenas Prácticas en Género

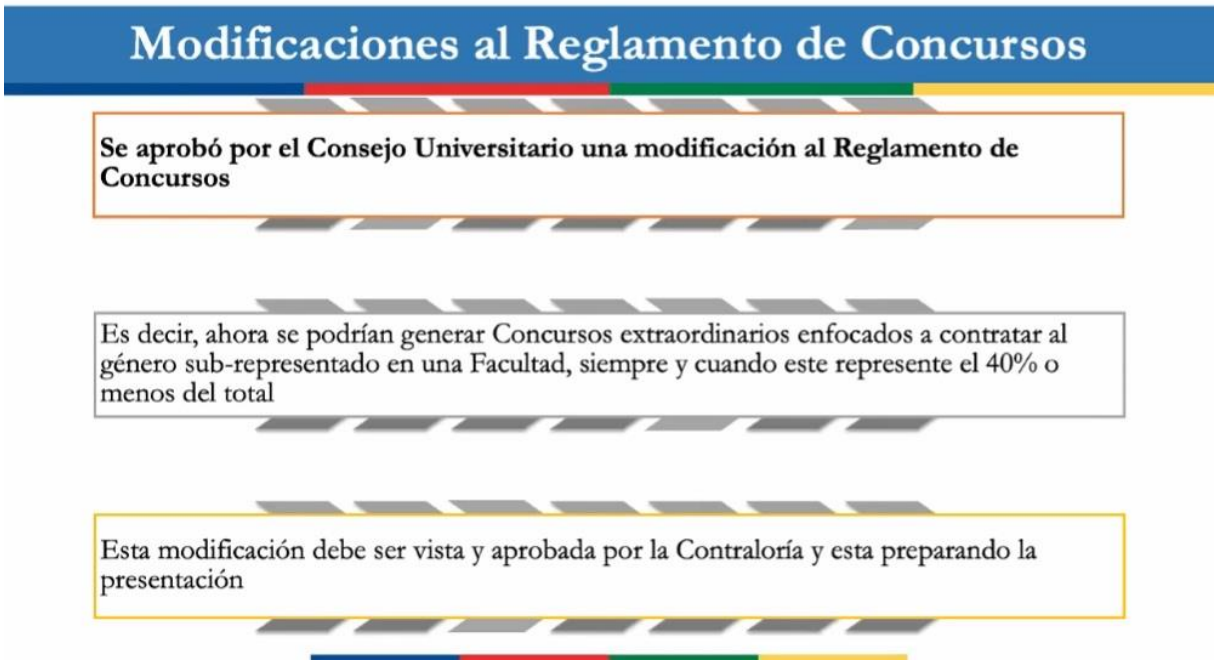
El instructivo de buenas prácticas reúne un conjunto de acciones a desarrollar para transversalizar la perspectiva de género. Estas acciones se pueden clasificar dentro de tres tipos de **medidas** distintas, comúnmente implementadas dentro de las políticas de equidad de género en las universidades, estas son medidas de **Reparación**, de **Adaptación** y de **Transformación**, cada una con niveles y alcances diferentes.

Ejes temáticos de las acciones

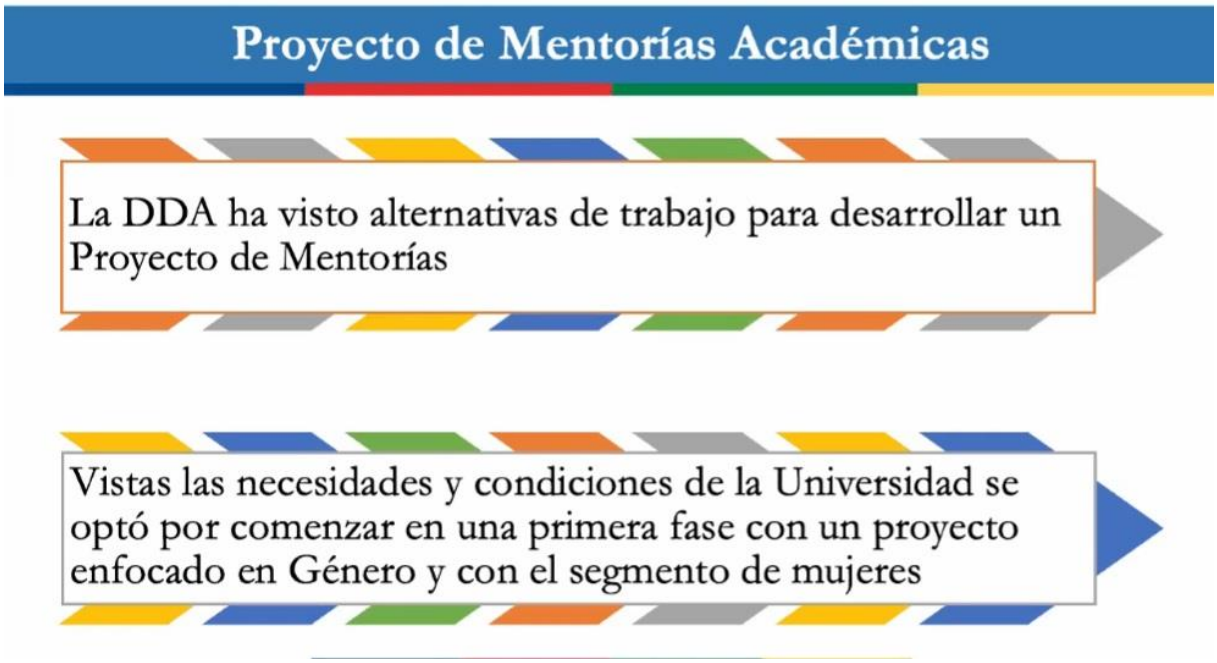
Las acciones corresponde a cuatro ejes temáticos :

1. Contratación: Reclutamiento y selección
2. Desarrollo de Carrera Académica
3. Corresponsabilidad Social en el Cuidado
4. Participación de mujeres en cargos de decisión

Este Instructivo ya fue aprobado en el Consejo Universitario y está próximamente a ser decretado por Rectoría, entre hoy y mañana sale el decreto. Se hizo un libro y están esperando que se decrete para repartirlo a todos los académicos y académicas de la Universidad, donde está explicada la base del Instructivo con las acciones, pero también tiene un cuerpo, una introducción que les permite conocerse y conocer la realidad de otras Facultades. Entonces, apenas tengan el decreto promulgado será repartido a todos los académicos y académicas de la Universidad.



En cuanto a la modificación del Reglamento de Concursos, señala que esta modificación requiere ser aprobada por la Contraloría Interna y hoy se firmó el Decreto para ser presentado en la Contraloría. Agrega que junto al Director Jurídico se preparó un documento consistente para que la Contraloría verificara la necesidad de agregar esto en el Reglamento de Concursos y esperan que sea positivo y se pueda en el corto plazo realizar este tipo de concursos.



Este trabajo fue necesario por los números que se tienen de la brecha académica y se focalizó en género en un comienzo y, dado que les había ido bien en la opinión que tenían en las Buenas Prácticas en Género, se quiso empezar primero trabajando con una Facultad modelo como piloto. Agradece a la Facultad de Artes que generosamente les pidió trabajar en este modelo de mentoría y fue presentado a la Facultad de Artes, a la

Vicedecana y al Director Académico Luis Montes con quienes están trabajando muy bien.

Mentorías para el desarrollo académico focalizadas en género

Proyecto de Mentorías Académicas

Consideradas las buenas experiencias del Instructivo de Buenas Prácticas en Género, se valora también la capacidad de responder a las individualidades de cada Facultad

Ya se encuentran construidos dos documentos que sirven como referencia inicial para el trabajo

Trabajo con Perspectiva de Género

La DDA trabajará el modelo de mentirías en un plan piloto en la Facultad de Artes de la Universidad

Se presentó el proyecto al Consejo de la Facultad de Artes y a la Videcana y Director Académico de la Facultad.

Tipos de Mentorías (a grandes rasgos)

Tipo	Descripción	Reuniones
Mentorías Tradicionales	Un mentor/a, con mayor experiencia, se vincula directamente con un/a "mentoreado", joven y recientemente incorporado, para el desarrollo de habilidades. De nivel muy personal y específico, así como también una gran inversión de tiempo.	Reuniones directas
Mentorías de Grupo	Un mentor/a, con experiencia, se vincula con un grupo de "mentoreados", jóvenes y recientemente incorporados, para el desarrollo de habilidades. Más general y superficial, pero requiere menos inversión de tiempo.	Charlas grupales
Mentorías de Pares	Tanto mentores como "mentoreados" se encuentran en puntos similares de sus carreras y generan un vínculo directo, donde comparten experiencias y conocimiento. Son de características más horizontales.	Reuniones directas
Mentorías Reversas	Los "mentoreados" son académicos/as de mayor experiencia y los/as mentores son académicos/as de nuevo ingreso o en una etapa media. La idea es que se pueda transmitir conocimiento respecto al uso de tecnologías, equipamiento o nuevas técnicas a las que los "mentoreados" son ajenos.	Reuniones directas
Mentorías en Equipo	Un equipo de mentores se vinculan con un "mentoreado" en particular bajo una modalidad de "coaching" para el desarrollo de una serie de habilidades en particular.	Charlas grupales / coaching

Bland, C. J., Taylor, A. L., Shollen, S. L., Weber-Main, A. M., & Mulcahy, P. A. (2009). *Faculty success through mentoring: a guide for mentors, mentees, and leaders.* Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, Incorporated.

Cambridge University. (25 de Noviembre de 2019). *Mentoring at the University of Cambridge.* Obtenido de https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/professional-development/mentoring-university-cambridge

Hannover Research. (2014). *Faculty Mentoring Models and Effective Practices.* Washington, DC: Academy Administration Practice.

Etapas de las Mentorías

a) La selección de las y los participantes

b) El emparejamiento de mentor/a y "mentoreado/a"

c) La toma de compromisos entre las partes

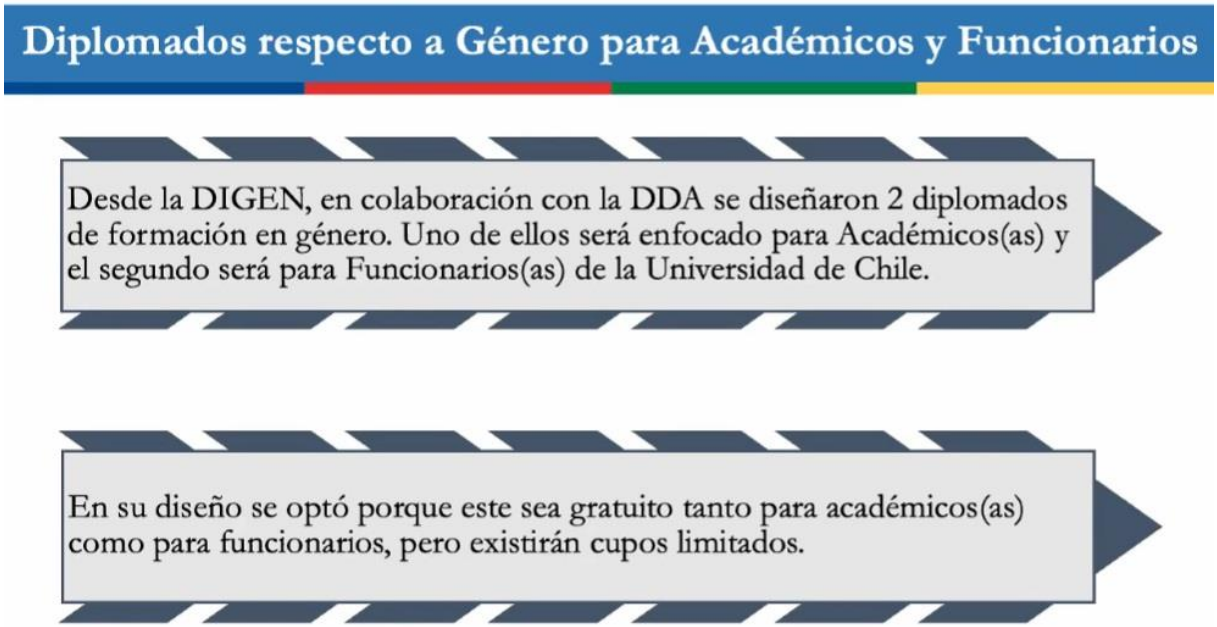
d) La inducción y formación previa a las mentorías

e) El proceso de mentorías

f) El cierre formal de las mentorías

Charla de Género y Academia

Agradece a la senadora Silvia Lamadrid, que también les cooperó mucho en este conservatorio. Indica que tienen planificado realizar por lo menos dos charlas más, más dos conservatorios. Ahí se trata de involucrar a las Universidades del Estado, lo hicieron junto a la Universidad de O'Higgins y tienen pensado hacer otras más para hablar sobre género y la academia particularmente.



Existen cupos limitados, son de 25 a 30 y estos diplomados ya empiezan el segundo

semestre. Están focalizados en el Departamento de Postgrado, se centraron ahí y están trabajando en los módulos, en las personas que les van a colaborar en cada uno de estos módulos. Esto comienza en el segundo semestre de este año.

Borrador Programa Versión Académicas/os

Módulos	Conferencista internacional	Posibles docente invitadas/os (sujetas/os a confirmación)
Conferencia inaugural	Invitada/o internacional + autoridades universitarias	
Módulo I: Igualdad de género en la Universidad de Chile	Las universidades y la igualdad de género Ana Buquet (UNAM) (por confirmar)	Centros de estudios principales, académicas e investigadoras en temas de género y diversidad, directivas y profesionales de unidades y vcerrectorias. Sonia Montecinos (FACSO), Carolina Gonzáles (CEGECAL), Laura Albornoz (FDerecho), Silvia Lamadrid y Andrea Baeza (FACSO), José Miguel Labrin (ICEI), Carmen Andrade (DIGEN).
Módulo II: El conocimiento y las disciplinas desde una perspectiva de género	Epistemología feminista: desafios para las universidades Diana Maffia (UBA) (por confirmar)	Centros de estudios principales, académicas e investigadoras en temas de género y diversidad, directivas y profesionales de unidades y vcerrectorias. de unidades y vcerrectorias. Olga Grau (FyH), Kemy Oyarzún (FyH), Pamela Eguiguren (FMed) Loreto Rebolledo (ICEI), Darinka Radovic (FCFM), (VIDGEN).
Módulo III: Docencia universitaria desde una perspectiva de género	La docencia universitaria en el siglo XXI (por confirmar)	Centros de estudios principales, académicas e investigadoras en temas de género y diversidad, directivas y profesionales de unidades y vcerrectorias. Johanna Camacho (FyH), Lelya Troncoso (FACSO), Irma Palma (FACSO), Ximena Azúa (FACSO), Viviana Sobrero (VAA).
Módulos electivos	Por confirmar	Por confirmar
Conferencia de clausura (entrega de certificados)	Invitada/o internacional + autoridades universitarias	

Proyecto de Acompañamiento en la étapa madura de la carrera académica

Proyecto de Acompañamiento

La situación actual del envejecimiento de la población y la situación que se presenta en la Universidad , evidenciaron que debemos tener una estrategia de acompañamiento en esta étapa de la carerra académica

Bajo este foco y en conjunto con otros actores, como la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, se decidió llevar a cabo un Programa de Acompañamiento en la etapa Madura de la Vida Académica.

Distribución etaria del cuerpo académico

Edad	20-24	25-29	34-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 o más
Cantidad	2	90	667	751	664	516	479	387	365	468
Porcentaje	0,05%	2,05 %	15,20 %	17,11%	15,13 %	11,76%	10,91 %	8,82%	8,32%	10,66%

Según los datos proporcionados por la Unidad de Análisis Institucional y Datos de la VAEGI del total de los académicos jerarquizados, el 18,98% está por sobre los 65 años y un 38,7% está por sobre los 55 años.

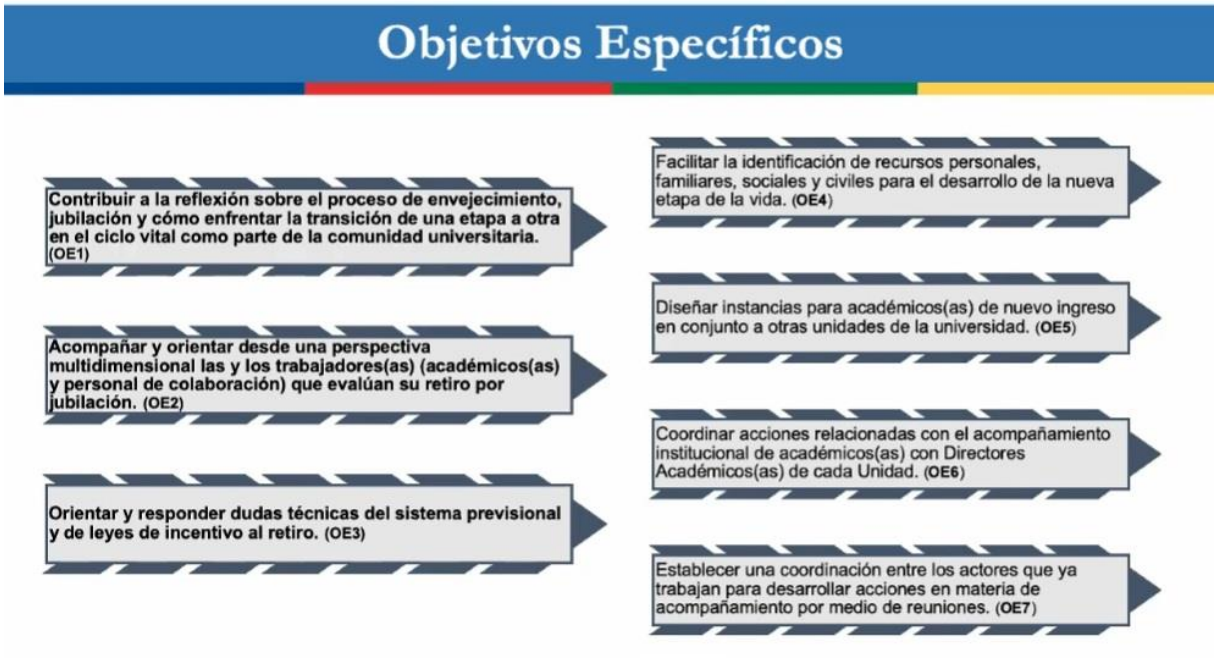
Proyecto de Acompañamiento

La DDA está en un proceso de discusión colaborativa sobre las ideas de acciones contenidas en un borrador de proyecto.

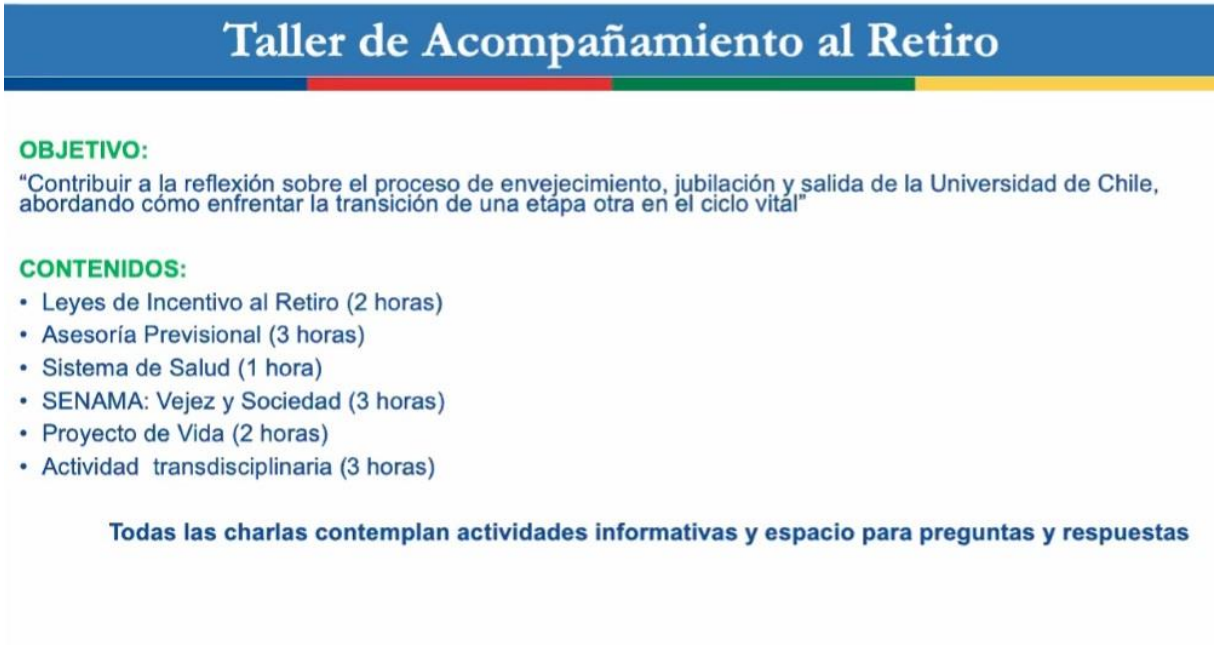
Estamos trabajando en conjunto con Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas en el Programa de Retiro y en la RED interdisciplinaria de Envejecimiento.

Comenta que cuando se comienza este proceso de jubilación por parte de cada persona, es decir cuando los académicos y funcionarios jubilan, son como cuatro meses que les dura su posibilidad de entrar a la biblioteca, algo que es vital para muchos, sobre todo, en este período de la vida. Lo que se hizo fue hablar con la Dirección de Bibliotecas y esto es parte de las acciones que tienen que ver este proyecto de acompañamiento. Además, están tratando, y cree que este año sale, la cosa es presencial de los académicos que jubilan para que puedan ir a la biblioteca, etc., y tener el mismo trato que académicos activos. Lo que le está costando un poco, en el sentido de la demora, es que lo virtual, que se tiene que trabajar, porque el rut se pierde cuando el académico jubila y están viendo con la Vicerrectoría de Tecnologías de la Información, VTI, cómo lo hacen, pero este año ya tienen solucionado que las (os) académicas (os) y las funcionarias (os) que jubila puede tener acceso a la biblioteca sin problema.

Señala que también están trabajando con la Red Interdisciplinaria de envejecimiento, que es muy interesante cómo ellos generan políticas o hacen sugerencias de cómo ver el envejecimiento de la ciudadanía.
Por otra parte, señala que la Dirección de Desarrollo Académico está analizando cómo pueden apoyar a nuestros académicos, para que todo el conocimiento que ellos tienen no salga externamente y sea involucrado internamente y al respecto han diseñado un curso que se ofrecerá a las y los académicas /os para el proceso de jubilación. El objetivo general, que obviamente es acompañar, tienen varios objetivos específicos, donde los que aparecen más ennegrecidos en el documento, tienen que ver con lo que ya están haciendo y que es este paso que es el tercer paso de la jubilación. Señala que empezaron en agosto, que tiene que ver con un acompañamiento de abogados, acompañamiento de las organizaciones de trabajo, etc., y los otros acompañamientos son los que están trabajando. Justamente, que tiene que ver con el uso de todas las posibilidades que tiene la Universidad para apoyar, en la parte de deportes, también en la parte de la parte de ocio, que es tan necesaria, sobre todo en esta época de pandemia.



Esto lo han logrado con el apoyo de la VAEGI y particularmente, de Fabiola Divín.



Agrega que se incorporaron a la red transdisciplinar con un seminario, con un trabajo en grupo, justamente para ver toda la parte social que está presente en este proceso, que puede parecer muy fácil, pero no es tan fácil cuando se cambia el estilo de vida. Todos estos cursos son gratuitos, antes no lo eran, porque era a nivel del Servicio Nacional de capacitación y Empleo, SENCE, y lo que lograron junto con la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, de que estos fueran gratuitos, tanto para funcionarios como para los académicos.
Al finalizar su presentación señala que quiere conocer la opinión del Senado respecto a la presentación.

La Presidenta subrogante agradece al Profesor Olea por su clarísima presentación y además muestra no sólo los avances, sino también la importancia de múltiples aspectos, sobre todo la información de gestión fundamental para el desarrollo académico. La Presidenta subrogante ofrece la palabra.

El senador Montes agradece al profesor Olea y felicita la presentación y el trabajo que está realizando junto a su equipo, del cual obviamente puedo dar fe, desde este otro lado, desde la Facultad de Artes y de la Dirección Académica de esa Facultad, justamente porque le parece que este trabajo que desarrolla la Dirección de Desarrollo Académicos viene a proponer que es algo que le parece fundamental y que es un principio de equidad en la Universidad para poder avanzar en el apoyo transversal en la carrera académica de todos quienes componen el cuerpo de la Universidad. En ese sentido, especialmente, referido a las primeras tres etapas de la carrera que se ha determinado y los otros aspectos específicos que dicen relación con las mentorías de género que están pronto a iniciar en la propia Facultad junto a los Directores y, en tanto, Director Académico de la Facultad de Artes, decir que el *dashboard* de la información que se pone a disposición es tremendamente relevante para la toma de decisiones, tanto para la Dirección Académica como para los propios Directores de Departamento, les permite contrastar aquellos datos que se tienen para poder comprender la realidad de cada unidad. Plantea que esta idea de la equidad la sostiene, cuando hace unos días atrás vio un estupendo trabajo que está realizando la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas en el acompañamiento a sus académicos de la Dirección Académica, que el senador Lavandero les presentó en la

Comisión de Docencia e Investigación, entonces, pensarlo desde un nivel central les permite desde las otras Facultades, llevar nuestros procesos de acompañamiento, de apoyo, de información, de formación de una manera equilibrada entre toda la Universidad. Le agradece mucho y espera que prontamente sigan el trabajo en la Facultad.

El senador Gamonal saluda la presentación del profesor Olea y dice tener cuatro preguntas. Primero, si los objetivos que ha mencionado respecto al trabajo que ha realizado en la Dirección si tienen contemplados los indicadores que tiene el Plan de Desarrollo Institucional, PDI, en función de la carrera académica, si también han tomado esos indicadores y, por tanto, se están tomando en cuenta los indicadores que tienen en el PDI. En segundo lugar, le parece interesante esto del concurso extraordinario para género presentado, pero como debe saber hay muchas unidades con déficit estructural, entonces si se dice que esta unidad tiene que hacer un concurso, la pregunta es ¿quién paga el concurso del académico o académica que se pretende incorporar? ¿Por qué es necesario? ¿quién se hace cargo de ese pago? Tercero, indica que se debe haber dado cuenta por la mirada que hizo la Dirección Académica en las distintas unidades, que no todas las unidades incluyen dentro de su propuesta de gestión y presupuesto el desarrollo de la carrera académica, es decir, el poder pagar a un académico en comisión de estudio con goce de remuneraciones para que adquiera su competencia para el desarrollo de la investigación, y sí está contemplado, como le preguntó el año pasado lo mismo, si se contempla crear un fondo para la carrera académica, porque además, cuando uno aumenta la carrera académica, aumenta el sueldo que lo paga la unidad y eso, en una unidad en déficit, lo hace más complejo todavía y, por último, no escuchó que el incentivo al retiro voluntario fuese una buena herramienta para el desarrollo académico, por tanto, incentivarlo para tener recambio, pero también eso requiere quien paga los once meses de sueldo.

La senadora Silva se suma a los agradecimientos, a las felicitaciones por el trabajo. Muy buena la presentación, muy apasionante además el tema. Cuando uno estudiaba y refería estos temas, las discusiones de claustro y otros, uno va creciendo en la carrera académica y luego, estando en estas otras posiciones donde se conoce más estructuralmente la Universidad se da cuenta de esa necesidad de hacer más interseccional el trabajo, de poder transversalizar, como decían otros senadores. En ese sentido, pero tiene dudas, se imaginó que lo han abordado, pero le parece que es un desafío, sobre todo de cara a la pandemia, sobre cómo se abordará dentro de la carrera académica, en particular de las mujeres las labores de cuidado. Hoy se tiene el tema no solamente asociado a los hijos, no exclusivamente a los hijos recién nacidos, sino a los hijos en crecimiento, se podría decir hasta los 15 años, porque son distintas etapas de la vida, pero también a lo que significa hoy el hacerse cargo de padres o madres con envejecimiento, que requieren cuidados especiales o también de las personas que pueden tener alguna condición especial o alguna enfermedad o alguna discapacidad, que también implica un rol que no está reconocido. Se está peleando hoy día, se tiene una constituyente en temas de cuidado, pero quizás tienen que verlo a la interna de la Universidad, a propósito de que están construyendo la política de género en la Comisión de Género y que es un tema relevante que considerar. Respecto a los profesores que van saliendo de la carrera, ha propuesto varias veces, pero una cosa es la idea y otra cómo se materializa, que no solo se debiera pensar en lo que salen, en términos de cómo acceden a la biblioteca u otras cosas, pero también como cautelan esa posibilidad de que ellos sigan entregando ese conocimiento precioso que tienen de destacada carrera académica. En ese sentido, no sabe si en la figura del ad honorem, de las charlas magistrales u otros, que cree que son relevantes de considerar y

también proyectarlos, en el sentido del cuidado de ese saber. Lo último es cómo se vincula, en particular acaban de estar con la profesora Maribel Mora, Directora de la Oficina Equidad e Inclusión, discutiendo justamente los temas de la inserción de los distintos estamentos, en particular se ve siempre la referencia a los estudiantes, pero también dentro de lo que son los académicos, la inserción de esa diversidad que no solamente involucra discapacidad, sino que también pueblos indígenas y otros que se imagina que lo están abordando.

El senador Bustamante agradece al profesor Olea su exposición y tiene la suerte de trabajar en ese equipo en el ámbito de la Mesa de calidad de vida y cree que es bien desafiante en términos de hacerse cargo de distintas problemáticas del desarrollo de la vida académica. Cuando se entiende la vida académica no sólo como un trabajo, surge la idea de cómo comprender cuál es la ligazón con la Universidad de Chile y a veces hay historias muy tristes de cómo se termina la carrera, que cree que tiene relación con edadismo, cómo con esta mirada que no se envejece nunca y que es algo futuro, siendo que envejecen todos los días. Se suma a las preguntas de la senadora Silva sobre todo al principio de la vida académica, la importancia, de la inserción, la mentoría y también hacer la pregunta respecto a la gestión. Recién tuvieron una exposición en la cual la institucionalidad no asegura una buena gestión en términos del recurso humano y aquí se ve que hay un trabajo acabado, muy coordinado, entonces le gustaría saber, aunque esta Oficina pertenece a otra Vicerrectoría, pero le gustaría conocer cómo ha sido posible la formación de esta oficina.

La senadora Figueroa dice tener una pregunta, porque claramente esta disponibilidad de información es muy importante para poder decidir, pero no sabe si el profesor Olea les pudiera contar cómo se da la relación, por ejemplo, de esta información con cada Decanato o con cada Dirección de Instituto para ir, de alguna manera, haciendo una gestión de la carrera académica, porque si bien los datos están, otra cuestión es qué se hace con esa información, considerando que se mostraron algunos datos que son preocupantes, sobre todo el peso en las labores administrativas, por ejemplo, el inicio de la carrera académica, los roles que asumen las mujeres, las labores de gestión, que no necesariamente tienen que ver con toma de decisiones, en fin, cómo están haciendo esa estrategia de relación con cada unidad, pero también con el nivel central y, a propósito, de lo que se mencionaba antes, cómo desde la Rectoría hacia abajo se asume esto como parte de una estrategia institucional y no como algo que dependa de cada unidad, porque si es así, difícilmente hay algunas que tienen una carrera bastante más larga que correr, que otras que están más avanzadas o que tienen los recursos.

La senadora Carrera agradece la presentación e indica que mostró bastantes datos que no conocía y debido a que pertenece a la Comisión de Género, la está presidiendo desde hace poco, entonces opina que es importante, dado que tienen un programa ya desarrollado como las mentorías y las diferentes medidas que se van a tomar, o que están tomando, con respecto al género que quedaran en contacto y tuvieran una coordinación para que queden en la política de género que están desarrollando en este momento dentro de la Comisión. Reitera sus agradecimientos a la presentación, muy completa, bastante clara al igual que los datos. Le interesó mucho, porque muestran bastante de lo que es la realidad dentro de la Universidad de Chile y también pueden dar guías de lo que se puede hacer en un futuro.

El senador Lavandero consulta qué presupuesto tiene esta Dirección y qué capacidades

tiene, porque antes de esta presentación tuvieron una discusión acerca del financiamiento de otra unidad, considerando que el Senado ha dictado una serie de políticas, pero que nunca tienen financiamiento, entonces esta es otra Dirección que no tiene financiamiento y que no tiene personal a contrata y le gustaría saber cuál es la realidad.

El Profesor Olea señala que empezará por responder la pregunta del senador Lavandero que es más directa y responde que esta Dirección no está en el presupuesto de la Universidad, funciona a través de estos proyectos de fortalecimiento que postulan con la Universidad y con la cual se paga el sueldo de él y de los profesionales, por tanto, no tiene un presupuesto basal. Tiene que señalar que esta Dirección es más chica que la de la profesora Mora, porque según entiende no está en el presupuesto y los profesionales que trabajan ahí se financian a través de proyectos. Aquí en la Dirección Académica no hay un presupuesto de la Universidad.

El senador Lavandero le pregunta al profesor Olea, considerando que fue senador por cuatro años, si acaso no le parece el colmo de lo que ocurre, es decir, realmente es como que trabajamos en el aire, porque al final, lamentablemente no depende de nosotros el presupuesto para las políticas que elabora el Senado. Le indica que como él está en la parte directiva de la Universidad si hay alguna razón de por qué no se toman esas decisiones.

El Profesor Olea responde que está recientemente creada y si se lo preguntan y dado los avances que han tenido y el grado de interés de las Facultades e Institutos en que exista esta Dirección, considera que, obviamente, tiene que ser considerada en el próximo presupuesto de la Universidad. Manifiesta que está haciendo todos los intentos para que esto sea lo más institucionalizado posible y obviamente tiene un cierto grado de barrera, en el sentido que no está a cargo del presupuesto. Indica que así lo han expresado, lo han dicho y considera que efectivamente la idea es acompañar, es apoyar a los académicos, obviamente es muy bienvenida y valorada. No ha tenido ningún tipo de problema en convocar a académicos, es más, esto funciona gracias a todos los académicos que trabajan ad-honorem, porque tienen muchas comisiones, y que están muy entusiasmados con lo que están haciendo, sin embargo, la gente que trabaja en la Dirección tiene que estar obviamente remunerada. En lo personal es académico de una Facultad, termina su Dirección y retorna a su Facultad, pero obviamente la Dirección tiene que continuar, su labor es dejarla caminando, ya tomó cuerpo y se imagina que cualquier persona que tome después de él la Dirección Académica, ya estarán los ejes más definidos, pero lamentablemente no puede dar una respuesta más clara que esa respecto al presupuesto. Como lo mencionó anteriormente, es algo que se requiere institucionalizar, porque es tremendamente necesario.
Indica que lo que ha hecho la Dirección Académica en Ciencias Físicas y Matemáticas está muy en consonancia con ellos, trabajaron mucho con Marcela Munizaga, es tan necesaria la relación, que la incorporación del cambio del Reglamento de Contrataciones fue una conversación que tuvieron con ella y que nunca lo habían podido lograr y ellos lo lograron, lo que demuestra que la base tiene que conversar con la administración central. Ellos, por ejemplo, no tuvieron un buen resultado con las mentorías, no prendió la mentoría cuando quisieron enfocar la parte académica y ellos creen que con la fuerza que están logrando, sí tendrán un buen trabajo y que han tenido una muy buena conexión entre los Directores Académicos y la Dirección, porque toda acción que han completado se ha revisado.
Respondiendo al senador Gamonal indica que está más que claro con lo respondido al

senador Lavandero, la Dirección de Desarrollo Académico no tiene presupuesto para eso, obviamente debiera haber un fondo académico de contrataciones. Lo que sí puede responder es que están trabajando con indicadores del Plan de Desarrollo Institucional, PDI. Manifiesta que aquí hay algo bien especial, que tiene que ver con aclarar quién es el dueño de los datos. Comenta que cuando llegó era muy difícil solicitar los datos académicos, porque en general existe esta duda de dónde están estos datos. La Comisión Superior Autoevaluación Institucional, CSAI, está trabajando en los datos de PDI y la Dirección Académica los está apoyando y les regalaron el Dashboard y están apoyando los datos del PDI. Agrega que los datos del PDI no son tan finos como esto, no son tan puntuales, son datos más bien comunitarios, de los 160 indicadores que tiene el PDI, considera que 40 son fácil de sacar directamente y los otros 40 hay que construirlos, porque hay unos datos que son comunitarios y obviamente el dato duro de los estudiantes está, también el dato duro de los académicos, se está construyendo; el dato de los funcionarios es un dato que tiene que comenzar a trabajar para tener un buen dato, pero están trabajando en apoyar a la Comisión Superior Autoevaluación Institucional, CSAI, en lo que corresponde a los datos académicos del PDI.
A la senadora Silva le responde que no han comentado nada sobre los proyectos que quieren hacer por problemas de tiempo. Se les ocurrieron varias ideas, obviamente, en este proyecto mentoría un académico jubilado con la experiencia que tiene, tiene que estar presente, pero opina que no hay que perderse sobre lo que es el reconocimiento, porque, en general, el académico recibe un reconocimiento así virtual. Cuando uno llega a profesor Titular le distinguen con una piocha, o cuando se cumple 40 años, pero hay académicos que no llegan a Titular, se van como profesor asociado, porque no tiene interés de llegar a Titular, o se quieren jubilar y no esperar 40 años. Entonces lo que sí están haciendo con extensión es lograr, primero, una página web para reconocer todos los problemas, o todas las cosas que tiene con la jubilación, pero también empezar a contar quiénes son los que se jubilan, qué es lo que hizo el académico y el funcionario, cuál fue su contribución y que esté presente para que todo el mundo lo lea, porque de lo contrario no los conocen durante su proceso, pero cree que es bueno que toda la Universidad conozca quienes son las personas, funcionarios y académicos que construyeron esta Universidad. Entonces hay varias cosas que sí están contabilizadas de acciones con los académicos y con respecto a la diversidad, la Dirección Académica la está incluyendo, pero también tienen que pedir datos donde sepan, por ejemplo, cuál es su diversidad, tiene que saber cuál es su pueblo originario, un dato que no está y los estudiantes lo tienen. Lo que se está haciendo, por ejemplo, en este programa de inducción con pregrado la alternativa que hay, no es solamente binaria. El académico tiene la posibilidad de colocar lo que le parezca, entonces para tener datos duros, para saber cuál es la realidad y considera que van para allá, en el sentido de empezar a incorporar, porque es género y equidad, es mucho más amplio y sí están más trabajando en eso. Están un poco más retrasados, porque existe el dato duro y a eso tienen que ir a obtener el dato duro.
Respondiendo a la senadora Figueroa y el senador Bustamante, que se refirieron a gestión, responde que están en un proceso que es bastante relevante, que salió producto del nuevo reglamento que es la generación de la rúbrica, señala que lo están haciendo bien participativo, están haciendo talleres, crearon una matriz de rúbrica con experiencia y la han socializado a través de los presidentes de las comisiones locales, que les gustó, por los académicos en todas las tareas, hicieron en tres grupos, a saber, un académico de las ciencias duras; un académico de las ciencias sociales, artes, donde se les pidió a los propios Directores que propusieran académicos para que ellos vieran las rúbricas con una perspectiva un poco más específica y no quiere decir que la rúbrica debe tener una mirada de género y no lo dice así, porque las labores que hacen las mujeres mayoritariamente son

labores relevantes, lo que pasa es que les quitan más tiempo y lo que están haciendo es valorizar las experiencias que hacen las mujeres habitualmente y es una manera de contribuir a darle valor a todas las acciones que hacen cuando se mira un currículo, que tiene que ser un currículo holístico. Señala que se hizo un estudio de cómo se hacían las jerarquizaciones en otras partes del mundo, se guiaron por la de Estados Unidos, que hacen un portafolio. Lo interesante, es que cree que tienen que llegar a eso, que no se evalúa solamente la parte académica, se evalúa también cuál es su aporte a la comunidad, se evalúa si efectivamente él pertenece a los bomberos, si hace una labor sindical, es decir, completamente el académico en su entorno universitario, pero también en su entorno en la comunidad. Le parece que hacia allá tienen que ir y, por lo tanto, ahí se van a valorar todo lo que tiene que ver con gestión, es decir, transparentar lo que se hace.

La Presidenta subrogante agradece al profesor Olea por sus respuestas e indica que este es un tema que siempre genera harta expectativa, porque se vincula de manera importante con todo el trabajo que están haciendo en el Senado y las políticas que se vienen, que también tienen que discutir. Agradece la gentileza, la claridad.

El profesor Olea se dirige a la senadora Carrera y la invita a la Comisión, a ver todo en detalle lo que están haciendo. Manifiesta que tienen una claridad en cuanto a las brechas que existen en cada Facultad, están muy bien estudiadas, porque particularmente viene a lo mejor de una historia de trabajar en la multidisciplina, en la investigación y, por lo tanto, considera que esto tiene que ser sinérgico y no tiene que atribuirse todas las funciones, sino que tiene que trabajar con todos los actores para lograr un objetivo. Es así como trabajan con pregrado, con postgrado, con el Senado y cuente con ellos para lo que estime en cuanto a ideas, a la construcción de la política. Ahí estarán presente cuando lo estimen conveniente.

La Presidenta subrogante solicita que le haga llegar la presentación de hoy para poder enviarla a la Plenaria. Agradece una vez más el trabajo que están haciendo y que lo haya compartido con el Senado y felicita al equipo y a él. La Presidenta subrogante cierra el punto.

3.- Varios o Incidentes. (10 minutos).
La Presidenta subrogante ofrece la palabra.

El senador Bustamante indica que, para efectos del acta, consignar la excusa del senador Gutiérrez y la excusa de la senadora Bottinelli, que tuvo que retirarse antes.

La senadora Silva señala que quiere insistir en el punto respecto a lo que hablaban en la primera parte de la sesión de hoy. Indica que no sabe si es un pronunciamiento público del Senado, una petición, o cuál es el procedimiento para poder ir un paso más allá respecto a lo que están detectando como falencias desde el ejecutivo en la implementación de las políticas y le gustaría plantearlo concretamente como un punto de tabla, de manera que puedan abordar de forma consensuada cómo lo enfrentan y de qué manera ya no hacen la petición solamente a la Rectoría, en este caso, sino que también abrir esta situación a la comunidad, porque es importante, porque si el Senado tiene políticas y luego no se implementan, no se comprende cómo es el procedimiento operativo, la estructura. Entonces, en ese sentido, cree que hay que sincerar o transparentar que esto es un problema para el Senado también. En ese marco, le gustaría mucho poder insistir, quizá en ese mismo punto de tabla respecto de lo que está

ocurriendo o no con la gestión que tiene que hacer la Dirección Jurídica, particularmente sobre la Defensoría Universitaria, que entiende que aún no pasa nada.

El senador Lavandero manifiesta que está completamente de acuerdo con la senadora Silva. Indica que estas dos últimas sesiones han sido prácticamente muy depresivas, de que se aprecia que todo el trabajo que han realizado al final no conduce a nada. Se puede hacer una larga lista, se vio el caso de la Contralora de la Universidad. También hay una serie de medidas que están inconclusas y, además, es una Rectoría que está prácticamente terminando. La otra vez sugirió que hay que tener una conversación franca con el Rector de dar prioridades y a qué se pueden comprometer, porque como decía el senador Gamonal, se ve una serie de iniciativas. Señala que por muy bueno que sea Carén es una prioridad frente a estas otras acciones que tienen. Opina que hay conversar, pero realmente por el futuro de la Universidad llegara a un acuerdo de lo que realmente se puede hacer.

El senador Bustamante se suma a la expuesto por el senado Lavandero y la senadora Silva, y opina que como punto de tabla sería muy importante plantearlo bajo esta mirada de implementación de políticas relacionadas con la equidad y la inclusión. Le parece que desde el órgano Senado, tienen al equipo jurídico que ha hecho un trabajo muy excelente, en términos de la normativa y los avances para hacer quizás un informe, una cronología y poder realmente objetivar cómo cuáles son los indicadores, cuáles no se están cumpliendo, cuáles son los plazos, porque si no se transforma en una queja y lamentablemente, cuando se plantean esas quejas aquí se nos dice por parte del ejecutivo, que son clientes exigentes, que son clientes insatisfechos, entonces, en su opinión, finalmente, como que esa metáfora y esa manera de terminar la discusión, invisibilizan los problemas reales que ya se han dado cuenta que existen, siempre con un afán propositivo y de respeto, lo dice de ese lugar, pero cree que es fundamental que se hagan cargo como Senado y entreguen un buen insumo, porque aquí, con la diversidad que tienen han hecho un trabajo de excelencia. Así que se suma a esa petición.

El senador Gamonal se suma a lo que ha dicho el senador Lavandero, la senadora Silva y el senador Bustamante y en lo personal lo ha planteado en este punto, sabe que la Mesa lo tiene claro, porque uno de los objetivos de la planificación estratégica del Senado Universitario, y por eso una vez, se invitó al Rector para que les dijera cuál era su planificación para el año que le queda, ahora ya casi 8 o 9 meses, las dificultades en la Universidad son complejas, entonces si no lo tienen claro, qué van a hacer este año, es difícil que el Senado adscriba a ese trabajo si no lo conocen. Además de todo lo mencionado, para muestra un botón, el trabajo de la Comisión Mixta, todos saben en lo que terminó, es suma, suma y suma, por ende, la necesidad de una reunión con el Poder Ejecutivo de la Universidad. No lo tienen como instituido invitar al Rector a una reunión, pero se podría ver si es viable, pero el Senado tiene la atribución en el Estatuto la posibilidad invitar a las autoridades y a lo mejor invitarlas, pero específicamente para tratar estos temas que se han mencionado acá y no que vengan a hacer una presentación acorde a lo que estimen pertinente, sino que las necesidades del Senado Universitario, si es que el Rector no acogiera venir a conversar con el Senado de su política para los nueves meses que quedan de Rectoría.

La Presidenta subrogante se suma a todo lo expuesto las y los senadores que la precedieron, fundamental, sobre todo por el momento, se ha dicho más de una alguna vez lo que está viviendo la propia Universidad, la institucionalidad y el crecimiento del

Senado Universitario también, que demanda que haya una mayor sinergia y eso también los lleva un poco a replantear la gobernanza de la Universidad, así es que se suma a esa solicitud y a la necesidad de que tengan una especie de agenda abierta, de conversación con la Rectoría, para poder plantear estos temas, con sinceridad y en el marco de que son una comunidad y lo que nos mueve, que es cómo hacen una mejor Universidad.
Agradece a todas y todos por haber participado en esta sesión Plenaria.

Siendo las diecisiete horas con cuarenta y ocho minutos, la Presidenta subrogante, levanta la sesión.

Leída el acta, firman en conformidad,

Patricio Bustamante Veas
Senador Secretario (S)

Verónica Figueroa Huencho
Presidenta subrogante

PBV/GFG/GARM/ Pmg

Documento emitido con Firma Electrónica Avanzada por la Universidad de Chile.
La autenticidad puede ser verificada en:
https://ceropapel.uchile.cl/validacion/60eda8c21bc6e1001c2ba372

UNIVERSIDAD DE CHILE

Maria Magdalena Gandolfo Gandolfo

Firmado digitalmente por Maria Magdalena Gandolfo Gandolfo
Fecha: 2020.06.11 14:48:06 -04'00'

APRUEBA POLÍTICA UNIVERSITARIA SOBRE ESTRATEGIAS PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, SUS CULTURAS Y LENGUAS

DECRETO UNIVERSITARIO Nº 0015239.-

Santiago, 5 de junio de 2020.-

VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. Nº153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°199, de 2018, del referido Ministerio; el Decreto Universitario N°1939, de 2015; el Decreto Universitario N°0044208, de 2017; D.F.L. N°1, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el Oficio N°59/2020, de 2 de marzo de 2020, del Sr. Vicepresidente del Senado Universitario; el Certificado N°041/2019, de 10 de octubre de 2019, del Senado Universitario; el Oficio de Rectoría N°230, del 30 de abril de 2020; el Oficio del Senado Universitario N°141, del 20 de mayo de 2020, y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° Que la Universidad de Chile, conforme al artículo 3° de sus Estatutos Institucionales, en el cumplimiento de su misión, responde a los requerimientos de la Nación, constituyéndose como reserva intelectual, caracterizada por una conciencia social, crítica y éticamente responsable y reconociendo como parte de su misión la atención de los problemas y necesidades del país, postulando al desarrollo integral, equilibrado y sostenible de éste, aportando a la solución de sus problemas desde la perspectiva universitaria, y propendiendo al bien común y a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos, procurando el resguardo y enriquecimiento del acervo cultural nacional y universal.

2° Que, para efectos de cumplir su misión, esta Casa de Estudios se guía en los principios orientadores de pluralismo, de participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario, y de la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social, el respeto a las personas y el compromiso con la institución, de acuerdo al artículo 4° de los citados Estatutos.

3° Que, en función de ese importante rol, la Universidad se ha convertido en un espacio de reflexión y pensamiento orientado a encontrar respuestas a problemas cada vez más complejos, propios de sociedades diversas cuyas democracias se consolidad y exigen un reconocimiento adecuado de sus derechos.

4° Que los derechos de los pueblos indígenas han sido recogidos en diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales; en tal sentido, el artículo 3° del Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prescribe que: "*deben gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación*"; a su turno, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas ha reconocido, entre otros: (i) su existencia como grupos con condiciones económicas, culturales y sociales distintas al resto de la colectividad nacional; (ii) la obligación de los estados de promover, proteger y respetar los derechos fundamentales con igualdad y sin discriminación arbitraria hacia los miembros de dichas colectividades; y (iii) la consideración de los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales específicas de los pueblos indígenas en el ejercicio de dichos derechos.

5° Que la Universidad de Chile es pluralista sin responder a una sola concepción cultural o étnica, razón por la cual ha generado un espacio de reflexión comunitaria en torno al reconocimiento de los pueblos indígenas como parte importante de la sociedad, pero también de su propia comunidad universitaria.

6° Que, mediante la implementación de una política universitaria para pueblos indígenas, la Universidad de Chile expresa su compromiso con la diversidad y pluralismo, asumiendo un rol esencial no sólo en el debate académico sino también con toda la comunidad universitaria que ha demostrado su capacidad de diálogo, de apertura y transformación frente a los nuevos desafíos de nuestra sociedad.

7° Que, de acuerdo al artículo 24 de los estatutos de esta casa de estudios, el Senado Universitario es el órgano colegiado encargado de ejercer la función normativa de la Universidad, cuya tarea fundamental es establecer las políticas y estrategias de desarrollo institucional, así como los objetivos y metas que conduzcan al cumplimiento de aquellas; en tanto que su artículo 25 en la letra a) señala que corresponde al Senado Universitario aprobar, a proposición del Rector o por iniciativa de al menos un tercio de sus integrantes, los reglamentos referidos en el Estatuto institucional y sus modificaciones, toda norma de carácter general relativa a las políticas y planes de desarrollo de la Universidad y las propuestas de modificación al Estatuto que deban someterse al Presidente de la República para su trámite respectivo.

8° Que el Senado Universitario de la Universidad de Chile, en sesión plenaria N°553, efectuada con fecha 10 de octubre de 2019, aprobó la “Política Universitaria sobre estrategias para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile”, según consta de Certificado N°041, de dicho órgano colegiado, de fecha 10 de octubre de 2019.

9° Que, según lo establecido en el inciso séptimo del artículo 3° de la Ley 19.880, los actos administrativos de los órganos pluripersonales se llevan a efecto por medio de resoluciones de la autoridad ejecutiva de la entidad correspondiente, que, en este caso corresponde al Rector, conforme a los señalado en los artículos 17 y siguientes del Estatuto institucional.

10° Que, de conformidad al artículo 19 letra b) del Estatuto Universitario, al Rector le corresponde especialmente dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de la Universidad.

DECRETO:

1. Apruébase el documento que se transcribe a continuación, en lo referido a las orientaciones, planes y acciones que contiene:

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

I. Introducción

Con fecha 26 de septiembre de 2019 en su sesión plenaria N°551 el Senado Universitario de la Universidad de Chile aprobó por unanimidad de los presentes el “**Informe de la Comisión de Desarrollo Institucional: *Sobre Estrategias para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile***”. Producto del proceso de discusión participativo y analítico es que surgió la presente propuesta de Política Universitaria. La Política Universitaria fue aprobada por el Senado Universitario con fecha 10 de octubre de 2019 en Sesión Plenaria Nº 553.

Nuestra Casa de Estudios se define como una institución de educación superior del Estado, de carácter nacional y público[1], al servicio del país, asumiendo con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la nación[2]. En función de este importante rol la Universidad se ha convertido en un espacio de reflexión y pensamiento orientado a encontrar respuestas a problemas cada vez más complejos, propios de sociedades diversas cuyas democracias se consolidan, y que exigen un reconocimiento adecuado de sus derechos.

Los Pueblos Indígenas, como agrupaciones con preexistencia territorial a los Estados, deben gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación[3]. Es así como sus derechos han sido recogidos en diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, que han reconocido, entre otros: (i) la existencia de los Pueblos Indígenas como grupos con condiciones económicas, culturales y sociales distintas al resto de la colectividad nacional[4]; (ii) la obligación de los estados de promover, proteger y respetar los derechos fundamentales con igualdad y sin discriminación arbitraria hacia los miembros de dichas colectividades; y (iii) la consideración de los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales específicas de los Pueblos Indígenas en el ejercicio de dichos derechos.

La Universidad es un espacio público que, por definición, debe reconocerse como pluralista, sin responder a una sola concepción cultural o étnica. A la luz de lo anterior y de los avances en el reconocimiento de los Pueblos Indígenas en el plano internacional y su correlato en el plano nacional, es que la Universidad (consciente de su rol público) ha generado un espacio de reflexión comunitaria en torno al reconocimiento de los Pueblos Indígenas como parte importante de la sociedad, pero también de su propia comunidad universitaria. La Universidad ha marcado un estándar importante al promover este diálogo que traduce su voluntad de escuchar sin sesgos, relevando que la comprensión de otras formas de relación, expresión y convivencia deben ser asumidas desde ópticas diversas, muchas veces poco comprendidas desde la cultura occidental, pero que tienen un sustento ancestral, cultural y político para los Pueblos Indígenas.

Esta política es una expresión de ese espacio y reconocimiento, pero también del compromiso que la Universidad de Chile asume como promotora de lugares diversos y pluralistas, siendo capaz de reconocer, recoger y actuar en la solución de problemas emergentes. Con esto, asume una posición respetuosa pero activa con los Pueblos Indígenas, jugando un rol esencial no solo en el debate académico sino también en el debate nacional. La construcción de una sociedad realmente intercultural se debe promover en todos los espacios, especialmente en aquellos donde el conocimiento juega un rol fundamental en la formación de las futuras generaciones de líderes del país.

La **Política para Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile**, que presentamos a continuación, no solo constituye un anhelo sentido de las personas indígenas que conforman la Universidad de Chile, sino también de toda una comunidad universitaria que ha demostrado su capacidad de diálogo, de apertura y de transformación frente a los nuevos desafíos de nuestra sociedad. Siendo el Senado Universitario un espacio institucional clave en la generación de políticas, este se ha convertido en un nodo articulador al recoger las visiones de diferentes actores, organismos y representantes del mundo indígena y no indígena. Por lo tanto, esta política es fruto de un trabajo colaborativo, representativo, diverso y pluralista, que evidencia el compromiso de la Universidad por avanzar hacia una sociedad más justa.

II. Antecedentes

UNO.- En el mundo hay alrededor de 370 millones de indígenas en más de 90 países. Si bien constituyen el 5% de la población mundial, los Pueblos Indígenas representan alrededor del 15% de las personas que viven en pobreza extrema. De acuerdo con el último informe del Banco Mundial sobre el avance en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2017), América Latina presenta los peores resultados en los principales indicadores asociados, tales como mortalidad infantil, acceso al agua, salud, alfabetización, representación política, entre otros.

DOS.- Respecto a la población indígena presente en Chile, el último censo de población realizado en 2017 muestra que un 12,8% del total se considera perteneciente a un pueblo indígena, ascendiendo a 2.185.792 personas. De ellas, un 83,8% (1.329.450 personas) se reconoce Mapuche; un 6,8% Aymara; un 4,0% Diaguita; 2,0% Atacameño; 1,7% Quechua; 1,0% Colla; 0,3% Rapa Nui; 0,3% Kawésqar; 0,1%

---

[1] Artículo 1° del Estatuto Institucional (Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 10 de marzo de 2006, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile).

[2] Artículo 2°, inciso segundo del Estatuto Institucional.

[3] Artículo 3°, Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[4] Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas (2007).

Yámana. Además, la Región de la Araucanía sigue siendo la que proporcionalmente tiene mayor población indígena, con un 31,7% del total regional, seguida por Arica y Parinacota con un 25,9%. Las regiones situadas sobre la media país (9,0%) son: Tarapacá (15,2%); Antofagasta (10,3%); Atacama (17,1%); Los Ríos (20,6%); Los Lagos (24,1%); Aysén (25,8%) y Magallanes (17,5%). En la Región Metropolitana un 6,7% se reconoce como indígena. Si bien ha habido un cambio –junto al resto del país– tendiente a la urbanización de la población indígena, pasando de 70% en 2006 a 75% en 2015, la tasa de ruralidad sigue siendo muy superior a la media nacional.

TRES.- Por su parte, la Universidad de Chile –según los datos obtenidos anualmente en el registro de la matrícula de primer año– entre 2012 y 2017 aumentó de 3,98% a 6,59% el porcentaje de estudiantes que se reconocen como pertenecientes a alguno de los nueve Pueblos Indígenas reconocidos en el país. De acuerdo con datos de 2019, esta proporción aumentó a 8,14%, equivalente a una matrícula de 2.168 estudiantes. Si consideramos como referencia los datos de otras universidades de la zona central que integran el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), la Universidad de Chile en 2017 muestra un mayor porcentaje de estudiantes indígenas que los reportados por las universidades de O'Higgins (4,14%), de Playa Ancha (5,37%), de Talca (5,35%) y de Valparaíso (5,35%) (BIRF-Chile, 2017)[5]. Asimismo, del total de estudiantes que reconocen adscripción indígena, más del 80% se reconoce como Mapuche. En el mismo período (2012-2017) han ingresado más mujeres que hombres indígenas, observándose que en 2017 el porcentaje de mujeres alcanzó un 7,03% versus el 6,12% de estudiantes indígenas hombres. Si bien la Prueba de Selección Universitaria (PSU) constituye una de las principales vías de ingreso a la universidad, también existen otras como el Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa (SIPEE) y la Beca de Excelencia Académica (BEA), que le siguen en porcentaje y que –sumadas– permiten el ingreso de un 13,9% del total de estudiantes indígenas.

CUATRO.- Chile ha suscrito y ratificado diferentes instrumentos jurídicos internacionales[6] que reconocen los derechos de los Pueblos Indígenas, con especial énfasis en el principio de igualdad y no discriminación, y la participación y el reconocimiento de sus tradiciones. Asimismo, en 1993 se promulgó en nuestro país la Ley N°19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), más conocida como "Ley Indígena". Esta legislación otorga reconocimiento legal a los Pueblos Indígenas existentes en Chile y establece la obligación del Estado –a través de sus instituciones– de "proteger y promover el desarrollo de los indígenas, sus culturas, familias y comunidades, adoptando las medidas adecuadas para tales fines" (artículo 1°).

Por último, en 2001 se creó la Comisión de Verdad y Nuevo Trato con los Pueblos Indígenas, convocada por el Presidente Ricardo Lagos, que tuvo por objeto asesorar al Presidente de la República en el conocimiento de la visión de los Pueblos Indígenas del país sobre los hechos históricos de Chile y efectuar recomendaciones para una nueva política de Estado, a fin de avanzar hacia un nuevo trato de la sociedad chilena y su reencuentro con los pueblos originarios. Esta comisión entregó su informe final en 2003, haciendo múltiples recomendaciones en distintos ámbitos de la sociedad y el quehacer estatal, fijando, entre otros, como principio general del trato del Estado y sus instituciones para con los Pueblos Indígenas que este esté "inspirado en el respeto, la equidad, el mutuo reconocimiento, la justicia y la dignidad de todos sus miembros"[7]. Este es el marco jurídico en el que tanto el Estado de Chile como la Universidad de Chile –en su calidad de universidad estatal, nacional y pública– deben elaborar y desarrollar sus políticas públicas.

Adicionalmente, en el año 2018 se promulgó la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, que en su artículo primero establece que estas instituciones –dada su condición estatal– deben cumplir con sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión, explicitando además las de creación artística, innovación y vinculación con el medio y el territorio, "*con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura"* (artículo 1°). Más adelante en el párrafo 2°, artículo 4°, inciso segundo, señala como imperativo de estas universidades contribuir a

[5] http://www.uchile.cl/portal/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/oficina-de-equidad-e-inclusion/area-interculturalidad/150569/informes

[6] Véase Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (Nº 169) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 47/135 del 18 de diciembre de 1992; y la Declaración Americana sobre los Derechos de Los Pueblos Indígenas aprobada en la segunda sesión plenaria, celebrada el 14 de junio de 2016.

[7] Informe de la Comisión Verdad Histórica y Nuevo Trato con los Pueblos Indígenas. Editado por el Comisionado Presidencial para Asuntos Indígenas. Primera Edición, Santiago de Chile, octubre 2008. Página 533.

"satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural".

CINCO.- Con el objeto de discutir estrategias para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile, con fecha 12 de julio de 2018, en sesión plenaria N° 501, se presentó al Senado Universitario una propuesta de la Senadora Inés Pepper y otras/os senadores pertenecientes a la legislatura senatorial 2014-2018. Dicha propuesta fue enviada a la Comisión de Desarrollo Institucional del órgano normativo para el correspondiente estudio y elaboración de un informe, otorgando como plazo de envío a la Mesa del Senado Universitario el 25 de julio de 2018[8].
Encontrándose pendiente el envío de este informe al momento del término de la legislatura senatorial 2014-2018, y en virtud del mandato realizado por esta a la actual legislatura respecto a continuar con el estudio de la temática[9], los/as nuevos/as integrantes de la Comisión de Desarrollo Institucional se abocaron a su revisión[10]. Asimismo, cabe señalar que según lo resuelto por la Comisión de Desarrollo Institucional –que consta en Acta Nº 8 del 29 de noviembre de 2018– se acuerda que el objetivo de la Subcomisión de Pueblos Indígenas será la realización de un informe que contenga estrategias para la elaboración de una Política de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile.

SEIS.- Esta política emana de un trabajo de largo plazo, participativo y transversal, que se nutre de diferentes fuentes. En primer lugar, del informe "Pueblos Indígenas, afrodescendientes y migrantes en la Universidad de Chile", elaborado por la Comisión de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes, creada en 2017 y coordinada por la Dirección de Equidad y Género de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC) de la Universidad de Chile. La Comisión se conformó de manera triestamental con representantes de 17 unidades académicas de la Universidad de Chile, quienes fueron nombrados por cada decano(a) o director(a) de unidad, siendo mayoritariamente personas indígenas o vinculadas a esta temática. También participaron organizaciones indígenas de la Universidad de Chile, como *Chillkatufe UChile Mew*, la agrupación *Kom Kim Mapudugun Warria Mew* y la Asociación Mapuche *Taiñ Adkimn*. Este informe fue aprobado por la Rectoría de la Universidad de Chile el 21 de marzo de 2019.
En segundo lugar, el 11 de octubre de 2018 la Comisión de Desarrollo Institucional del Senado Universitario acordó crear la Subcomisión de Pueblos Indígenas, encargada de definir una estrategia para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas, y sus lenguas en la Universidad de Chile, siendo responsable de dicha subcomisión la senadora Verónica Figueroa Huencho. Además de recabar y sistematizar información de fuentes documentales y bibliográficas referentes a estudios y experiencias internacionales en educación universitaria intercultural, se generaron instancias de diálogo y participación con representantes y expertas/os en materia de Pueblos Indígenas; entre ellas: Maribel Mora, Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile (8 de noviembre de 2018/Acta Nº 5 de la CDI); Daniel Mato, Director de la Cátedra UNESCO "Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina" (15 de noviembre de 2018/Acta Nº 6 de la CDI). Adicionalmente, se realizó una jornada triestamental en la que participaron: (a) Estudiantes: representantes de la Secretaría de Solidaridad con los Pueblos Oprimidos SESOPO-FECH: Bayron Rojas, SianKhan Alavia; (b) Funcionarias: Paula Huenchumilla (Facultad de Ciencias Sociales – FACSO); Elena Pailamilla (Servicios centrales); (c) Académicas y académicos: Claudio Millacura, Coordinador de Cátedra Indígena, FACSO; Doris Saéz Hueichapan (Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas – FCFM); Salvador Millaleo (Facultad de Derecho). Asimismo, con fecha 9 de enero de 2019 se realizó un grupo focal con la Comisión Triestamental de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile. Finalmente, antes de su aprobación la propuesta de política fue presentada ante diferentes instancias institucionales para recoger comentarios y sugerencias en torno a su mejora. Entre dichas instancias destacan las Vicerrectorías de Asuntos Académicos, de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, de Extensión y Comunicaciones, y la Secretaría de Solidaridad con los Pueblos Oprimidos de la FECH (SESOPO-FECH), así como el Programa de Pueblos Indígenas de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, entre otros.
Con fecha 26 de septiembre de 2019, en sesión plenaria del Senado Universitario, la Comisión de Desarrollo Institucional presentó el "Informe sobre estrategias para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile", siendo aprobado por la

[8] Acuerdo SU N° 050/2018.
[9] En sesión plenaria N° 504, de fecha 2 de agosto de 2018, se acordó traspasar el tema a la legislatura senatorial actual (Acuerdo SU N°064/2018).
[10] Para estos efectos, con fecha 4 de octubre de 2018, en sesión plenaria N° 509, la plenaria del Senado Universitario acordó otorgar como nuevo plazo el 13 de mayo de 2019 (Acuerdo SU N° 102/2018).

unanimidad de los presentes (25 en total), anexándose un borrador de política universitaria, para luego ser aprobada con fecha 10 de octubre de 2019 en Sesión Plenaria Nº 553.

III. Fundamentos jurídicos de la Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile

SIETE.- Los derechos de los Pueblos Indígenas han sido recogidos en diferentes normativas internacionales ratificadas por el Estado chileno, integrándose a nuestro ordenamiento jurídico a través del artículo 5, inciso segundo, de la Constitución Política de la República, que establece como límite de la soberanía nacional los derechos fundamentales consagrados en la misma Constitución y en los tratados internacionales ratificados por Chile, constituyéndose en el marco jurídico obligatorio para el avance de una agenda estratégica al interior de una institución pública como la Universidad de Chile. Entre estos instrumentos, destacan la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1989); la Declaración de las Naciones Unidad sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992); el Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y El Caribe (1992); la Declaratoria del Segundo Decenio Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo (2005); la Convención de la UNESCO sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005); la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007); la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013); la Proclamación del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (ONU 2015-2024); y la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (OEA, 2016).
Cada uno de ellos, desde diferentes instancias, busca resguardar los derechos individuales y/o colectivos de estos pueblos y sus integrantes, sus culturas, sus territorios y la autodeterminación que les corresponde, recogida en estos instrumentos en su condición de pueblos. Por otro lado, buscan eliminar toda forma de discriminación y de opresión que forme parte de su realidad social, política y económica actual, reconociéndose también el derecho a la reparación por los hechos pasados de opresión, violencia, y exclusión social, política y económica. Sin embargo, algunos destacan por la relevancia de sus disposiciones y la incidencia que tienen para la Universidad de Chile.
Uno de los instrumentos jurídicos internacionales más valorado por su alcance es el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues es el único instrumento "vinculante" sobre el reconocimiento de derechos de protección de los Pueblos Indígenas. En Chile ha servido de base de las reivindicaciones políticas de las comunidades indígenas para reclamar el respeto por los territorios, las culturas, las lenguas, el derecho a participación y consulta y la creación de un mecanismo efectivo para llevarla a cabo. El Convenio, en su artículo 27, numerales 1, 2 y 3, establece criterios generales respecto del acceso y participación en la educación formal, de la manera siguiente:

1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.

2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas, cuando haya lugar.

3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de esos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin (Convenio Nº 169, OIT).

OCHO.- En el caso de Chile, la Ley Nº 19.253 o "Ley Indígena" se encarga de establecer normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, creando la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI) en el año 1993. En este ámbito, la normativa contempla un Título IV referido a la cultura y educación indígena, que otorga a la CONADI la facultad de promover planes y programas de fomento de las culturas indígenas, en coordinación con el Ministerio de Educación (artículo 28). Respecto de la Educación Superior se señala que el reconocimiento, respeto y protección de las culturas e idiomas indígenas contemplará "*la promoción y el establecimiento de cátedras de historia, cultura e idiomas indígenas en la enseñanza superior"* (letra d del artículo 28).
La Ley de Nº 21.091 sobre Educación Superior, publicada el 29 de mayo de 2018, reconoce que *"la educación superior es un derecho"* y que este *"se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"* (artículo 1°). Asimismo, se reconocen como principios clave la posibilidad que exista diversidad de proyectos educativos

institucionales, resguardando de este modo la pluralidad de visiones y valores sobre la sociedad, las formas de búsqueda del conocimiento y su transmisión, *"incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad",* la inclusión de los estudiantes *"velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria" y "resguardando el respeto y promoción de los derechos humanos y la dignidad de las personas"* (artículo 2°). En general, en distintos artículos de esta ley se observa la preocupación por la no discriminación arbitraria y la necesidad de considerar la pertinencia de la educación en relación con el desarrollo del país, sus regiones y comunidades.

Por su parte, la Ley Nº 21.094 sobre Universidades Estatales, publicada el día 5 de junio de 2018, en su artículo primero establece que estas universidades –dada su condición estatal– deben cumplir con sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión, así como las de creación artística, innovación y vinculación con el medio y el territorio (artículo 1°). Se reconoce la necesidad de formar estudiantes con capacidad crítica, valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, con respeto a los pueblos originarios y el medio ambiente. Todo lo cual requiere de una formación con foco en la "comprensión empírica" de la realidad del país y sus desafíos, buscando estimular el compromiso con su desarrollo; y destacando que "*en las regiones donde existen pueblos originarios, las universidades del Estado deberán incluir en su misión el reconocimiento, promoción e incorporación de la cosmovisión de los mismos*" (artículo 4°).

De acuerdo con esta ley, las universidades del Estado tienen como principios

> el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento.

Estos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción. Por último, respecto de la interculturalidad, el artículo 62 "Líneas de Acción del Plan" señala en el número 6 sobre Vinculación con el medio y el territorio, que*:*

> Las universidades del Estado podrán elaborar programas y acciones de vinculación con el medio que promuevan el desarrollo regional, la interculturalidad, el respeto de los pueblos originarios y el cuidado del medio ambiente. En este marco, dichas universidades podrán promover actividades académicas y formativas destinadas a vincular a los estudiantes con su ámbito profesional en el territorio en que se emplace la respectiva institución.

NUEVE.- El Estatuto de la Universidad de Chile también resulta relevante. En su artículo 4º se explicitan los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria. Estos son:

> la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario. Forman parte también de estos principios orientadores: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva.

DIEZ.- Finalmente, el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 (PDI)[11] de la Universidad de Chile es la carta que orienta actualmente el desarrollo estratégico de la institución. En ese sentido, este documento estratégico parte explicitando los valores sustantivos de la Universidad de Chile, entre los que destacan, por su relevancia hacia los Pueblos Indígenas, los siguientes:

1. Valoración de la Universidad como una institución de educación superior de carácter estatal, parte de un Estado republicano democrático, con un compromiso esencial con el interés general del país, la igualdad social y de género, el pluralismo intelectual, moral y político. Internamente esto significa preocupación por el bienestar y la justicia en el trato de sus miembros y transparencia y probidad en el desarrollo de sus funciones.
2. Pluralismo, respeto a la diversidad, diálogo, tolerancia y libertad de conciencia, libertad de cátedra, pensamiento y expresión.
3. Respeto irrestricto y promoción de los derechos humanos en todas sus dimensiones.
4. Desarrollo de todo el potencial y de las capacidades de las personas en un sentido no solo cognitivo de la calidad educativa. Formación integral de las personas como miembros activos

[11] Decreto Universitario N°0031884/2018, Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile 2017-2026.

de una comunidad que conforma una institución pública con compromiso social, en la cual la participación en la vida institucional y democrática es un elemento fundamental.

La Visión que plantea el PDI para la Universidad de Chile da cabida y reconocimiento de la diversidad que expresan los Pueblos Indígenas, donde se verá a esta Universidad

> con altos niveles de calidad, pluralismo, equidad social y de género y pertinencia para abordar con conciencia social, crítica y de manera éticamente responsable, los desafíos en los planos de la enseñanza superior, la investigación, la creación, la extensión y la vinculación con el medio, al servicio del país, con vocación integradora del sistema de educación estatal y de protagonismo en redes universitarias latinoamericanas e internacionales, particularmente con universidades públicas.

Para ello se proponen, entre otros objetivos estratégicos,

> lograr una Universidad integrada y equilibrada entre unidades y estamentos, social y culturalmente inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad, en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad universitaria.

Finalmente, cabe destacar la estrategia general para el cumplimiento de la visión y los objetivos estratégicos mencionados, relacionada con *"la superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos"*, con los siguientes objetivos:

> Objetivo 1: Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y funcionarios.
>
> Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual.
>
> Objetivo 3: Fortalecer la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad.
>
> Objetivo 4: Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria.
>
> Objetivo 5: Avanzar hacia una Universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria.
>
> Objetivo 6: Fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos.

ONCE.- Por lo tanto, reconociendo los derechos de los Pueblos Indígenas (consagrados en el marco jurídico nacional e internacional), el rol que las instituciones públicas deben jugar para garantizar el ejercicio pleno de dichos derechos (reconocidos por el Estado de Chile), la existencia de nuevos requerimientos normativos a partir de la Ley de Universidades Estatales y la misión que tiene nuestra Universidad en la promoción de espacios pluralistas –en la atención de los problemas emergentes de nuestra sociedad y las necesidades del país–, resulta urgente implementar una política universitaria que permita reconocer y crear espacios diversos –respetuosos de las culturas y saberes de los Pueblos Indígenas– como una oportunidad para impulsar cambios que transformen la sociedad, propiciando una convivencia intercultural. Responsabilizarse y comprometerse con este desafío profundiza el rol público de nuestra casa de estudios, razón por la cual se deben generar esfuerzos en toda la comunidad universitaria para diseñar e implementar adecuaciones sustantivas que favorezcan una educación integral, con enfoque triestamental, donde todas aquellas personas que se reconocen indígenas puedan encontrar en la Universidad de Chile el pleno desarrollo de sus capacidades.

IV. Principios de la Política Universitaria para Pueblos Indígenas

DOCE.- Los principios que inspiran esta Política Universitaria para Pueblos Indígenas, y que rigen las iniciativas, programas, estrategias de intervención y líneas de acción vinculadas al pleno ejercicio de sus derechos y capacidades, son los siguientes:

1. Reconocimiento de los Pueblos Indígenas

La Universidad de Chile reconoce la existencia e importancia de los Pueblos Indígenas y personas indígenas al interior de su comunidad universitaria. Para ello promoverá el pleno ejercicio de los derechos de estos pueblos favoreciendo su participación, empoderamiento y visibilización, en el marco de las normas jurídicas nacionales e internacionales.

2. Respeto a los derechos humanos

Se debe garantizar el respeto a los Derechos Humanos, específicamente aquellos que afectan a los Pueblos Indígenas en el desarrollo de sus plenas capacidades, resguardando su aplicación tanto a nivel individual como colectivo en el cumplimiento de las misiones de docencia, investigación y extensión universitaria.

3. NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Se debe velar por eliminar cualquier tipo de discriminación arbitraria en razón de la pertenencia étnica, cultural, del uso de la lengua o de expresiones propias de las tradiciones de los Pueblos Indígenas, favoreciendo la comprensión intercultural.

4. EQUIDAD

Se entienden la equidad y la inclusión universitarias como la posibilidad efectiva de acceso y participación de una educación de calidad que promueva el derecho a conocer, investigar, criticar, proponer y participar en la construcción del conocimiento, el desarrollo de la ciudadanía y la formación profesional y personal en un contexto de amplia diversidad (Política de Equidad e Inclusión, Senado Universitario, 2014).

5. INCLUSIÓN

La Universidad de Chile promueve la generación de espacios para la participación –social, política, profesional y académica– en la vida universitaria, propiciando el desarrollo de la autonomía de su comunidad y su empoderamiento cívico.

6. PRINCIPIO DE DIGNIDAD Y PREEXISTENCIA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

El proceso formativo debe respetar la dignidad de los Pueblos Indígenas, resguardando el uso de conceptos apropiados y enfoques que no los menoscaben, reconociendo la preexistencia de estos pueblos como un elemento que sustenta el respeto a sus expresiones y costumbres.

7. RESPETO Y RECONOCIMIENTO DE LOS SABERES ANCESTRALES

La Universidad de Chile respetará y considerará el conocimiento ancestral, así como a las instituciones y autoridades indígenas depositarias del mismo, promoviendo un trato respetuoso que favorezca un mejor diálogo intercultural, considerando el debido derecho de los Pueblos Indígenas a compartir o no sus cosmovisiones.

8. PERTINENCIA CULTURAL DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS

Consideración apropiada de la cultura de los Pueblos Indígenas en los planes, programas, protocolos y/o procesos estratégicos de la Universidad, resguardando su dignidad y pleno ejercicio de sus derechos. Asimismo, se deben crear nuevos espacios para la adecuada expresión de su cultura, reconociendo fechas y ceremonias significativas.

9. TRANSVERSALIDAD DE LA POLÍTICA

Se reforzará la necesidad de implementar estrategias que aborden los derechos de los Pueblos Indígenas de manera transversal y que impacten a los miembros de la comunidad universitaria de los tres estamentos, favoreciendo acciones que visibilicen a los Pueblos Indígenas en todos los campus de la Universidad de Chile.

10. INTERCULTURALIDAD

Avanzar hacia una Universidad intercultural, respetuosa de la diversidad, que se convierta en referente nacional e internacional en la promoción y respeto de los Pueblos Indígenas, a través de la formación de ciudadanas y ciudadanos interculturales.

V. Objetivos de la Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la construcción de una universidad pública intercultural, que actúe de acuerdo a los principios y valores que enfatizan su rol público, promoviendo y resguardando el ejercicio de los derechos de los Pueblos Indígenas y el respeto a su cultura, implementando estrategias en los ámbitos sustantivos del quehacer de la Universidad de Chile (docencia, investigación y extensión), así como en la adecuación de políticas, protocolos, planes y procesos, en virtud de las definiciones legales, normativas y éticas que rigen nuestro quehacer.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Reconocer institucionalmente a los Pueblos Indígenas y avanzar en el establecimiento de estrategias de inclusión, participación y empoderamiento, expresadas en políticas, planes y programas pertinentes, en todas las áreas de su quehacer.

2. Impulsar iniciativas de diversidad lingüística y cultural para los estamentos académico, personal de colaboración y estudiantil, favoreciendo la comprensión intercultural y la valoración de los saberes ancestrales de los Pueblos Indígenas.

3. Promover su plena integración a la comunidad, reconociendo los derechos que emanan de su carácter de pueblo, en un ambiente de respeto y de promoción de la interculturalidad que se exprese en políticas para los tres estamentos.

4. Generar las adecuaciones institucionales que permitan la implementación de los principios establecidos en esta política, tanto en el ámbito de la gestión académica como de la gestión administrativa, considerando la asignación de recursos específicos y personal competente.

5. Definir responsabilidades específicas en torno a la implementación y seguimiento de esta política, contemplando la red de actores estratégicos vinculados al cumplimiento de sus metas y resultados.

VI. Estrategias de intervención y líneas de acción

ESTRATEGIAS GENERALES

a) **Transversalización del enfoque de derechos:** La Universidad debe garantizar y resguardar la incorporación de los principios de interculturalidad, inclusión y diversidad desde un enfoque de derechos para los Pueblos Indígenas en todos los instrumentos estratégicos, planes y programas de gestión institucional, así como aquellos que involucren políticas y protocolos en materia formativa, de investigación y/o extensión. Para ello debe promover la participación de las personas indígenas en los espacios de decisión que les afecten, permitir la celebración de fechas y ceremonias simbólicas, generando indicadores que permitan ponderar, medir y evaluar el avance de estas iniciativas.

b) **Adecuación de la oferta formativa:** Se debe procurar la incorporación en los currículos de temáticas asociadas a los Pueblos Indígenas que favorezcan el diálogo y la formación de competencias interculturales, como núcleo de los valores ciudadanos que caracterizan a nuestras y nuestros egresados. Asimismo, deberá generar políticas de apoyo y mantención para las y los estudiantes, especialmente para quienes pertenecen a estos pueblos.

c) **Promoción de alianzas internas y externas:** La Universidad debe promover la implementación de planes, políticas y programas orientados a los Pueblos Indígenas en las unidades académicas y en las acciones que estas emprendan, a partir de una acción articulada entre las diferentes vicerrectorías y unidades estratégicas vinculadas a su implementación, asegurando una mayor pertinencia en los procesos institucionales. Asimismo, deberá incentivar la generación de alianzas estratégicas con otras organizaciones clave en esta materia, tanto en el ámbito nacional como internacional, poniendo el foco en el desarrollo de competencias interculturales que posicionen a la Universidad.

d) **Comunicación efectiva y visibilización de las identidades indígenas:** La Universidad velará por la comunicación efectiva de todos los procesos asociados al reconocimiento y visibilización de los Pueblos Indígenas al interior de nuestra institución, generando estrategias de reflexión interna y externa que favorezcan cambios culturales en la sociedad, cumpliendo así su rol público.

e) **Aprendizaje permanente:** La Universidad promoverá espacios de retroalimentación que favorezcan la incorporación de los aprendizajes generados desde la política, favoreciendo procesos estratégicos basados en los principios de la interculturalidad, generando convenios con otras universidades nacionales e internacionales que le permitan identificar buenas prácticas y replicarlas en los espacios institucionales.

f) **Interseccionalidad como eje articulador:** La promoción y el fortalecimiento del enfoque de derechos de los Pueblos Indígenas en la Universidad de Chile debe considerar otras dimensiones clave de la diversidad, permitiendo la generación de estrategias focalizadas que potencien el desarrollo de todas las personas, sin discriminación.

LÍNEAS DE ACCIÓN

a) **Creación de sistemas de visibilización e información en torno a los Pueblos Indígenas:** Se propone la generación, desde la Universidad y su nivel central, de instrumentos que permitan identificar, cuantificar y caracterizar a las personas indígenas que conforman la comunidad universitaria en sus tres estamentos, en todas las dimensiones de su diversidad y en todas las unidades académicas, con el objeto de favorecer su participación en diferentes espacios universitarios. Se propone que estos sistemas generen informes periódicos sobre la composición, origen, funciones, rendimientos, etc., que sirvan de base a la toma de decisiones institucional de manera transversal, incorporando la dimensión indígena como un factor de análisis relevante. Se debe promover el diálogo transversal y sinérgico entre los diferentes instrumentos y plataformas informativas que dispone la Universidad.

b) **Revisión y adecuación de normativas internas y estructuras que favorezcan el pleno desarrollo de las personas indígenas:** Se propone revisar y adecuar definiciones estratégicas, normas, planes y programas para que respondan a criterios de interculturalidad, respeto a los

Pueblos Indígenas y resguardo de su dignidad, considerando los requerimientos establecidos en la Ley de Universidades Estatales y en las tres misiones fundamentales de la Universidad (docencia, investigación y extensión). Asimismo, se debe promover la creación de instancias en las Facultades y/o Institutos, como programas de Pueblos Indígenas o similares, que se articulen con los objetivos de esta política y contribuyan a su fortalecimiento.

c) **Diseño e implementación de planes de formación interculturales:** Desde las unidades centrales encargadas de procesos de formación se promoverá la creación e implementación de programas que fortalezcan la formación transversal desde un enfoque intercultural que considere la perspectiva de los Pueblos Indígenas, respetando sus saberes. Se propone la creación de programas de inducción a académicas/os y funcionarios/as en materias de interculturalidad y relación con los Pueblos Indígenas. Asimismo, se propone la creación de instrumentos como manuales o guías, que serán difundidos a la comunidad para mejorar la comunicación entre los distintos estamentos y personas que componen la Universidad, orientados a mejorar la comprensión sobre estos pueblos y sus derechos. Asimismo, se propone la generación de estrategias de difusión en las diferentes plataformas universitarias para sensibilizar a la comunidad sobre la construcción de una sociedad diversa e inclusiva.

d) **Incorporación y participación de los Pueblos Indígenas:** Se propone la creación de mecanismos especiales de ingreso que se hagan cargo de la inequidad de las personas indígenas en los tres estamentos, favoreciendo políticas de inclusión y presencia dentro de la Universidad, especialmente en áreas estratégicas para el desarrollo de los Pueblos Indígenas. Esto supone, a su vez, generar sistemas de retención, especialmente para estudiantes de estos pueblos, propiciando la inversión en hogares universitarios u otros que favorezcan un mejor desempeño académico. Se promoverá la participación de los Pueblos Indígenas, especialmente en instancias que les afecten y/o impacten, considerando su incorporación en comisiones, consejos, cátedras, etc., donde sea fundamental su opinión.

e) **Diseño e implementación de acciones orientadas al reconocimiento de los Pueblos Indígenas:** Generar espacios de debate y reflexión académica, en conjunto con autoridades y representantes de los saberes ancestrales de los Pueblos Indígenas. Favorecer líneas de publicación y difusión sobre temáticas indígenas. Elaborar políticas que sirvan de guía para la responsabilidad social de las empresas u organizaciones que se vinculan con la Universidad en materia de derechos indígenas. Calendarizar fechas y ceremonias relevantes para los Pueblos Indígenas. Favorecer la construcción de *rukas* y otros elementos identitarios en los campus y espacios universitarios.

VII. Ámbitos de acción

1. INCLUSIÓN ESTUDIANTIL

1.1 Acceso: Se promoverá la creación de un sistema de acceso que convoque a los nueve Pueblos Indígenas que reconoce la Ley Nº 19.253, con cupos en todas las carreras de la Universidad. Si bien en la actualidad existe un convenio étnico, este solo aplica a estudiantes de los pueblos Rapa Nui y Kawésqar. Este sistema de acceso deberá propender a una ampliación progresiva de las y los estudiantes, considerando dimensiones territoriales y de cosmovisión propias de estos pueblos. Esto supone contar con personas indígenas y no indígenas capacitadas en la generación de las adecuaciones en los procesos y procedimientos implicados, así como en la orientación a las y los postulantes. Asimismo, la generación de instrumentos de difusión específicos focalizados en personas indígenas para dar amplia cobertura a este sistema de acceso.

1.2 Permanencia: Se propone la creación de programas de acompañamiento con pertinencia cultural y apoyo al fortalecimiento de competencias y habilidades que permita a las y los estudiantes indígenas un mejor rendimiento académico. De este modo, la Universidad deberá generar acciones que permitan reducir las brechas que puedan conducir a inequidades. Se deberán generar programas de capacitación y apoyo al cuerpo docente y al personal, que posibiliten el desarrollo de competencias interculturales, orientados a disminuir la aparición de sesgos, prejuicios y/o conductas discriminatorias en aulas y espacios universitarios que puedan dañar la autoestima o el fortalecimiento identitario de las personas indígenas.
Asimismo, se procurará generar facilidades para la creación de organizaciones estudiantiles de desarrollo identitario, cultural y lingüístico, abriendo espacios para su interrelación con los demás estamentos para sensibilizar sobre aspectos específicos de las culturas indígenas. La Universidad invertirá y promoverá la creación de hogares universitarios que acojan a estudiantes indígenas, especialmente a aquellos que provienen de otras regiones del país, adecuando también los procesos y procedimientos de las unidades encargadas del bienestar estudiantil, de manera que recojan e interpreten adecuadamente sus necesidades. Respecto al sistema de becas y gratuidad se recomienda

estudiar y proponer el establecimiento de un mecanismo estatal entre la Universidad, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Ministerio de Educación y otros organismos, que permita implementar nuevos sistemas de financiamiento y acompañamiento adecuado. Se promoverá la relación con organizaciones y comunidades indígenas que enriquezcan los procesos formativos y de fortalecimiento identitario.

1.3 Egreso: Dada la falta de desarrollo de redes de incidencia social, política, cultural e intelectual de integrantes de pueblos tradicionalmente excluidos, se generarán estrategias de inserción profesional. La Universidad promoverá, en todas las unidades académicas, la generación de prácticas profesionales y/o desarrollo de investigaciones o tesis que respeten los principios de esta política, y que permitan una mejor interrelación entre los saberes de estos pueblos y aquellos generados desde la Universidad.
Asimismo, incentivará el trabajo en los territorios y Pueblos Indígenas, de manera que los estudiantes puedan elegir libremente su futuro laboral, favoreciendo –si así lo desean– una mejor vinculación con sus lugares de origen. Se creará una base de datos de académicas y académicos indígenas, así como de las líneas de investigación vinculadas a esta área dentro de la Universidad, para promover el apoyo al desarrollo de tesis y trabajos de investigación sobre temas relacionados con estos pueblos.

1.4 Empleabilidad: De acuerdo al marco de exigencias de acreditación de las instituciones de Educación Superior, estas deben mantener el vínculo con los egresados de las distintas carreras y con sus empleadores, con el fin de conocer la pertinencia de la formación, el nivel de empleabilidad y sus necesidades de perfeccionamiento, además de sostener el sentido de pertenencia e identificación con la institución. Esta información permite hacer ajustes de calidad en la preparación profesional con el objetivo de asumir retos, enfrentarlos y resolver eventuales debilidades en la formación, así como conocer los requerimientos de perfeccionamiento profesional de las y los egresados.

Desde esta perspectiva es aún más importante que ese vínculo se mantenga con las y los estudiantes indígenas, especialmente considerando que la información obtenida permitiría superar las barreras de contexto y apoyarlos en su ingreso a un empleo. Para ello se propone que la Universidad cree una base de datos de egresadas y egresados indígenas que pueda favorecer una mejor inserción laboral, pero que también pueda jugar un rol importante en el empoderamiento de las y los jóvenes indígenas como referentes. Asimismo, se sugiere la creación de una Unidad de Apoyo a la inclusión laboral, integrada por personas competentes que realicen el seguimiento y vinculación con el medio, llevando a cabo acciones específicas para apoyar el ingreso al campo laboral de estos estudiantes.

2. ÁMBITO DE LA FORMACIÓN INTERCULTURAL

2.1 Curricular: La formación intercultural debe ser un objetivo transversal de la Universidad, por lo que debe ser recogida de manera explícita en los modelos y proyectos educativos que se formulen e implementen, tanto para dar cuenta de las exigencias normativas actuales como para favorecer la visibilización de los Pueblos Indígenas. Existen áreas sustantivas de la formación que, dado su impacto en el entorno, podrían servir de plan piloto, entre las que se encuentran medicina, asuntos públicos, pedagogía y derecho. Sin embargo, existen dos ámbitos en que esto resulta aún más relevante: el de la formación inicial docente, donde además debe haber al menos menciones o especializaciones en interculturalidad y lenguas indígenas, y en lo posible una carrera de Pedagogía Básica Intercultural. Estas experiencias deberán ser monitoreadas adecuadamente, para lo que se propone la creación de un equipo de trabajo en la Vicerrectoría de Asuntos Académicos. Este grupo cumplirá la función de asegurar la transversalidad de esta temática, la asesoría a los equipos curriculares para el diseño e implementación de estrategias adecuadas (así como la generación de material pedagógico apropiado), la definición de competencias básicas y la incorporación de conceptos relevantes para los Pueblos Indígenas, entre otros.

Dada la importancia de la formación docente, la Universidad debe considerar una oferta académica de Educación Continua que permita a los egresados de esta u otras universidades actualizarse en temas de interculturalidad y lenguas indígenas, aportando así a la formación de un número más alto de docentes y, por ende, de comunidades educativas. Por lo tanto, se entenderá la interculturalidad en torno a los Pueblos Indígenas como parte de una oferta de pre y postgrado, así como de diplomas de post título o de extensión, de capacitaciones y cursos, etc. Se propone ofertar de manera permanente cursos libres, electivos y de formación general en ámbitos relacionados con los Pueblos Indígenas. Finalmente, los currículos educativos deberán identificar e intencionar en sus procesos formativos y perfiles de egreso competencias específicas vinculadas a la interculturalidad y a los Pueblos Indígenas, como el respeto al medioambiente, la ética, el trabajo comunitario, etc.

2.2 Saberes ancestrales: La Universidad procurará favorecer una vinculación permanente con las comunidades y organizaciones representativas de los Pueblos Indígenas. Para ello promoverá la firma de convenios específicos orientados a incorporar los saberes ancestrales en los currículos, cursos, u otros que se consideren pertinentes o atingentes a este ámbito, donde estos conocimientos puedan ser traspasados de manera directa por aquellos depositarios de dicho conocimiento, promoviendo un

trabajo conjunto con el cuerpo docente. Se promoverá la participación de personas indígenas poseedoras de saberes ancestrales en los procesos docentes, reconociendo y valorando dichos saberes, generando espacios de formación y capacitación en competencias para la docencia.
En el ámbito de la investigación, deberá resguardar el uso de mecanismos que respeten este conocimiento, así como la propiedad intelectual del mismo. Un punto clave en el que la Universidad debe adquirir un rol activo es en la acreditación de educadores tradicionales indígenas, a través de un trabajo riguroso de investigación y consensos con los pueblos, tanto sobre contenidos como sobre formas de enseñanza y aprendizaje. Se propone que la Dirección de Recursos Humanos elabore un sistema de gestión que pueda reconocer formalmente los saberes ancestrales de las personas que ejercen funciones en la Universidad, especialmente cuando no posean la certificación que permita –desde el sistema jurídico chileno– dar cuenta de sus saberes. Se propone contar con el apoyo de la Dirección Jurídica parta identificar espacios de adecuación de los sistemas de contratación, asesorías u otros pertinentes.

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

El ejercicio del pluralismo epistemológico es una demanda que ha surgido de las mismas comunidades y pueblos, para aminorar la exclusión de sus conocimientos del espacio universitario. Por lo tanto, se procurará que la Universidad genere un plan de acción que aborde la creación de protocolos adecuados que permitan resguardar la propiedad intelectual de los Pueblos Indígenas. Para ello, será valorable la existencia de una comisión con abogadas/os especialistas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, quienes podrán proponer un documento que contenga los lineamientos para la elaboración de protocolos de este tipo a ser usados en diversas facultades. Asimismo, se promoverá la generación de políticas de responsabilidad social para la vinculación con empresas cuya acción pueda tener impactos negativos en comunidades indígenas.

Se propone que la Universidad genere un manual orientador de su relación con las empresas, así como guías de respeto a los Pueblos Indígenas, favoreciendo la educación de las empresas en esta materia. Para la elaboración de este manual se propone la creación de una comisión *ad hoc* compuesta por personas indígenas y no indígenas con experticia en esta materia. Para ello, podrá ofrecer diplomas u otras modalidades de educación a personal y directivos/as de empresas y organizaciones públicas en materias como derechos indígenas, relación comunitaria con estos pueblos, cultura y lengua. Es recomendable que al menos una vez al año se realice un seminario que aborde cuestiones relevantes para los Pueblos Indígenas –especialmente aquellas que sean de su interés–, lo que se deberá trabajar en coordinación con la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM).

La Universidad promoverá el diseño de bases específicas para proyectos de investigación donde participen Pueblos Indígenas o donde los resultados de los mismos les afecten, a través de una comisión asesora que colabore en esta materia con la Vicerrectoría de Investigación. Idealmente, se propone que al menos una línea de los Fondos Valentín Letelier pueda referirse a una estrategia de vinculación con Pueblos Indígenas. Junto con ello, se crearán fondos concursables específicos con cuotas de participación indígena que apunten a cualquier ámbito que aporte al desarrollo humano sostenible de estos pueblos.

En definitiva, se trata de generar estrategias de reconocimiento y valoración de otras formas, espacios y prácticas de conocimiento que puedan ser incluidas en la formación curricular de los estudiantes, así como en la vida universitaria, el desarrollo académico y la investigación universitaria. En investigación, se propone la creación de un Fondo de Investigación destinado a avanzar en la vinculación entre métodos occidentales-académicos y aquellos pertenecientes a los Pueblos Indígenas. En cada campus se promoverá la existencia de alguna referencia a los Pueblos Indígenas, ya sea arquitectónica, lingüística, etc., para favorecer la transversalización de este ámbito. Se propone que las diversas iniciativas espaciales y arquitectónicas en las distintas unidades de la Universidad queden plasmadas en un mapa accesible que las aúne, de modo de generar un instrumento que pueda estar presente en formato digital y analógico.

4. Ámbito de los derechos culturales y lingüísticos de los Pueblos Indígenas

Se promoverá la creación de un protocolo específico y un plan de comunicación que incorpore los saberes indígenas –especialmente el uso de su lengua– y el respeto al ejercicio de sus derechos, los que deben estar presentes en los medios de comunicación virtual, plataformas y redes sociales, radio de la Universidad de Chile y la futura señal digital. Para ello se espera un rol activo del Senado Universitario en cuanto a avanzar hacia una política de extensión y comunicación –o la modificación de

alguna ya existente– que recoja los principios fundamentales en torno a los Pueblos Indígenas, que deberán incorporarse a estos medios de comunicación.

Además, se hace altamente recomendable que la Universidad genere instancias de promoción y revitalización de las lenguas indígenas, tanto para toda la comunidad universitaria como hacia las redes de colaboración y la sociedad en general, instancias que pueden materializarse mediante talleres o cursos presenciales o virtuales. UAbierta puede ser un aliado en esta política, por lo que se promoverá la generación de una oferta en materia de Pueblos Indígenas, a ser abordada desde diferentes interseccionalidades. Del mismo modo, es necesario respetar las fechas de festividades religiosas propias de los Pueblos Indígenas, de manera que sus integrantes (estudiantes, académicos y funcionarios) puedan celebrarlas en igualdad de condiciones, tal como ocurre con las festividades de las culturas dominantes. Se propone que, en conjunto con la VEXCOM se elabore un calendario que recuerde estas festividades y entregue una explicación de cada una de ellas, las que se difundirán y/o entregarán por diferentes medios para sensibilizar a la comunidad. Se propone que cada 24 de junio se realice una ceremonia en Casa Central de la Universidad de Chile que sea representativa de cada pueblo indígena, y que se promueva su realización en las Facultades e Institutos.

5) ÁMBITO DE LA GOBERNANZA Y LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Se recomienda que la Universidad establezca convenios específicos con la autoridad competente – Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (Conicyt) y/o Ministerio de Ciencia, Tecnología, Innovación y Conocimiento– para que existan líneas de investigación específicas en el ámbito de los Pueblos Indígenas, en las cuales sus diferentes fuentes de financiamiento consideren, a lo menos, un proyecto en esta área. Se promoverá que desde el nivel central se firmen convenios con otras Universidades (nacionales e internacionales) que cuenten con unidades o institutos indígenas y se favorecerá el intercambio académico y estudiantil para compartir experiencias, generar publicaciones conjuntas, líneas de proyectos compartidos, entre otros. Se identificarán Universidades Interculturales, promoviendo la generación de alianzas estratégicas como parte de la internacionalización de la Universidad. La Universidad promoverá entre sus miembros la generación de minutas, columnas de opinión u otras, orientadas a reflexionar sobre temáticas relevantes en la agenda pública vinculada a los Pueblos Indígenas.

La Universidad debe tomar las medidas necesarias para que las personas indígenas puedan participar activamente en los distintos ámbitos de la vida universitaria. Para ello, nuestra institución promoverá el respeto por la diversidad y los derechos de todas las personas a ser incluidas socialmente. Se propone la implementación de un plan estratégico para la sensibilización de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria, que favorezca la inclusión plena y el respeto de los derechos de los Pueblos Indígenas, evitando la estigmatización y la discriminación. Es muy importante que las personas indígenas ejerzan un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas universitarias que les conciernen.

6) INSTITUCIONALIZACIÓN Y PRESUPUESTO

La efectividad de esta política se sustenta en el trabajo coordinado entre las distintas unidades estratégicas que se relacionan con ella, tales como las Vicerrectorías y sus unidades dependientes; así como del apoyo y voluntad política de organismo superiores colegiados como el Senado Universitario, el Consejo Universitario; u otros como la Comisión Superior de Autoevaluación Institucional o el Consejo de Evaluación. Por lo tanto, teniendo en cuenta que la implementación de esta política es transversal y que requiere de una institucionalización específica, se propone la creación de un Comité Asesor para la Política de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile (en adelante, el Comité), cuya finalidad será coordinar, apoyar y difundir la política de Pueblos Indígenas, además de asesorar y proponer diferentes medidas a las autoridades y organismos universitarios que correspondan, de manera de favorecer la adecuada implementación y seguimiento de dicha política. Entre sus objetivos específicos se encuentran:

1. Definir y proponer una agenda de actividades, medidas e iniciativas a las autoridades y organismos universitarios correspondientes, destinada a la adecuada implementación de la política de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile.

2. Proponer medidas para el oportuno seguimiento y evaluación de su cumplimiento, solicitando a las unidades correspondientes toda la información relativa a los Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile, considerando la generación de indicadores, informes de avance de la política, estrategias de implementación, entre otros. De esta manera, se espera que también cumpla funciones de observatorio de temas indígenas en la Universidad.

3. Asesorar a las diferentes unidades académicas en la generación de estrategias que permitan un adecuado desarrollo de sus actividades, respetando los principios de la política de Pueblos Indígenas.
4. Fortalecer la presencia de la Universidad de Chile en el entorno, proponiendo iniciativas que la vinculen con las organizaciones y comunidades indígenas.

Este Comité se constituirá como una instancia especializada en el ámbito de los Pueblos Indígenas, por lo que se privilegiará que sus integrantes sean personas pertenecientes a estos pueblos o, en su defecto, personas que tengan una trayectoria académica o de dirigencia/participación en organizaciones indígenas. El nombramiento de sus integrantes procederá de la siguiente manera:

1. Tres integrantes académicos/as nombrados por el/la Rector/a, previa aprobación del Senado Universitario y del decano/a de Facultad o director/a de Instituto respectivo, si es personal de su dependencia. De estos integrantes del estamento académico se elegirá a la persona encargada de presidir las sesiones del Comité y que se articulará con la Secretaría Ejecutiva para su desarrollo.
2. Dos integrantes pertenecientes al personal de colaboración, nombrados por el/la Rector/a, previa aprobación del Senado Universitario y del decano/a de Facultad o director/a de Instituto respectivo, si es personal de su dependencia.
3. Dos integrantes del estamento estudiantil, nombrados por el/la Rector/a, a propuesta de las organizaciones estudiantiles indígenas de la Universidad de Chile, previa aprobación del Senado Universitario. Para ello, la SESOPO-FECH realizará una convocatoria pública a las organizaciones estudiantiles indígenas.
4. Finalmente, participarán en este Comité como invitados/as permanentes un/a representante de cada una las siguientes Cátedras de la Universidad de Chile: Cátedra Indígena, Cátedra de Racismos y Migraciones Contemporáneas, Cátedra de Derechos Humanos y Cátedra Amanda Labarca.

Las y los integrantes de este Comité ejercerán sus funciones *ad honorem* por un período de dos años, pudiendo ser renovados en sus funciones. En el caso de las/los representantes estudiantiles, estos durarán un año en sus funciones, pudiendo ser designados por un nuevo período, en acuerdo con las organizaciones estudiantiles indígenas. Se propenderá a la paridad de género. El Comité sesionará de forma ordinaria cada tres meses, debiendo definir las acciones que desarrollarán en el cumplimiento de sus funciones. Deberán presentar un informe anual que dé cuenta de los avances de la política indígena y de su implementación, así como de los desafíos a abordar en el siguiente período. Cada año el Comité presentará a la VAEGI, a través de la VAEC, un presupuesto que le permita asumir sus funciones. Asimismo, propenderá a apoyar a las autoridades y organismos universitarios que correspondan en la estimación de sus presupuestos de manera de incorporar a la política indígena dentro de sus planificaciones financieras y estratégicas.

Para apoyar las labores del Comité este contará con una Secretaría Ejecutiva dependiente de la VAEC. Para ello se propone la creación de un área o coordinación de Pueblos Indígenas, que dependa de la Unidad de Interculturalidad de la Oficina de Equidad e Inclusión, la que debe estar a cargo de un/a profesional indígena o con amplia experiencia en esta materia. Esta Secretaría será responsable del apoyo logístico y técnico en las actividades que desarrolle el Comité, así como de la elaboración de las actas de las sesiones. Como instancia articuladora, se espera que este Comité pueda relacionarse a través de reuniones, citaciones y/o acciones específicas con las Vicerrectorías y sus unidades dependientes, así como con las Facultades, Institutos de Rectoría y órganos superiores.

Asimismo, con el fin de monitorear y generar instancias de acompañamiento y/o fortalecimiento de los objetivos de esta política, así como evidenciar sus avances, se espera que el rector entregue un informe anual escrito que contenga los indicadores asociados que evidencien su implementación. Junto con ello, rendirá una cuenta al respecto ante la plenaria del Senado Universitario.

Finalmente, cabe señalar que aquellas acciones o líneas de trabajo que no se han asignado a una unidad específica, o aquellas que surjan en el marco de la implementación de la política, quedarán a cargo del Comité Asesor para la Política de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile, quien definirá su asignación, en coordinación con las unidades respectivas. Asimismo, el/los respectivos actos administrativos deberán definir aquellos aspectos que faciliten su funcionamiento en virtud de lo establecido en esta política universitaria.

7. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

La visión que plantea el Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2017-2026) de la Universidad de Chile también da cabida y el reconocimiento de la diversidad que expresan los Pueblos Indígenas, donde se verá a esta Universidad

> con altos niveles de calidad, pluralismo, equidad social y de género y pertinencia para abordar con conciencia social, crítica y de manera éticamente responsable, los desafíos en los planos de la enseñanza superior, la investigación, la creación, la extensión y la vinculación con el medio, al servicio del país, con vocación integradora del sistema de educación estatal y de protagonismo en redes universitarias latinoamericanas e internacionales, particularmente con universidades públicas.

Para ello se proponen, entre otros objetivos estratégicos, *"lograr una Universidad integrada y equilibrada entre unidades y estamentos, social y culturalmente inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad, en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad universitaria"*. Finalmente, cabe destacar la estrategia general para el cumplimiento de la visión y los objetivos estratégicos mencionados, relacionada con *"la superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos"*, con los siguientes objetivos:

> Objetivo 1: "Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y funcionarios".
>
> Objetivo 2: "Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual"
>
> Objetivo 3: "Fortalecer la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad".
>
> Objetivo 4: "Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria".
>
> Objetivo 5: "Avanzar hacia una Universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria".
>
> Objetivo 6: "Fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos.

Finalmente, considerando los objetivos señalados, es necesario que la política se articule con los siguientes tópicos e indicadores recogidos en el PDI 2017-2026, aun cuando deban ser definidos nuevos indicadores que se alineen con las estrategias y objetivos definidos en el PDI, de manera de fortalecer la implementación de esta política.

OBJETIVO	TÓPICO	INDICADOR	FÓRMULA	NIVELES DE DESAGREGACIÓN
Objetivo 1: Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y funcionarios	Aumento de cupo y N° de vías de admisión	N° de estudiantes que se incorporan a la Universidad a través de vías de ingreso especial, existentes o nuevas (por ejemplo: inclusión, deporte, pueblos originarios, trabajadores)	N° de estudiantes que ingresan por vías de ingreso especial	- Tipo de ingreso - Unidades académicas - Carrera
	Composición de la diversidad en la Universidad	N° de estudiantes, académicos y funcionarios que ingresan a la comunidad universitaria	N° de miembros que pertenecen a un grupo minoritario	- Diversidades (inmigrantes, extranjeros, personas de pueblos originarios, personas con discapacidad, personas de diversidades sexuales)

OBJETIVO	TÓPICO	INDICADOR	FÓRMULA	NIVELES DE DESAGREGACIÓN
Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad de la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual	Institucionalidad	Idear y ejecutar un plan que permita implementar la política de equidad e inclusión con una mirada en la inclusión transversal, basado en la evaluación del impacto de las políticas actuales y creación de planes bianuales de inclusión	Existencia de un plan implementado (y evaluados bianualmente)	- Planes centrales y por unidades
	Financiamiento	Presupuesto asignado para actividades de inclusión y para equipos internos permanentes	Monto asignado anualmente a actividades de inclusión	- Nivel central - Unidades académicas
	Programas	Tasa de crecimiento y articulación de programas de inclusión con foco en los distintos ámbitos y grupos prioritarios determinados por la Universidad	N° de programas de inclusión de diversidades inter-unidades	- Nivel central - Unidades académicas
Objetivo 3: Fortalecer la inclusión de la comunidad universitaria y avanzar hacia una nueva Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad	Infraestructura accesible	Set de indicadores de accesibilidad	N° de rampas para sillas de ruedas, baños para personas con discapacidad, lugares específicos en las salas de clases, ascensores, estacionamientos reservados, libros y títulos en sistema de audiolibro, señaléticas en sistema braille y facilidades para asistir con perro lazarillo, web inclusiva, procesos de matrícula inclusiva, señaléticas en el suelo, etc	- Campus - Unidades académicas
	Adecuación Curricular	N° de programas revisados con perspectiva de inclusión educativa	N° de programas revisados / N° de programas totales	- Campus - Unidades académicas - Carrera

OBJETIVO	TÓPICO	INDICADOR	FÓRMULA	NIVELES DE DESAGREGACIÓN
Objetivo 4: Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria	Actividades interculturales	N° de actividades organizadas en conjunto con miembros de la comunidad de pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes, entre otros.	N° de actividades de inclusión de la diversidad cultural	- Campus - Unidades académicas
Objetivo 5: Avanzar hacia una Universidad que proteja a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria	Denuncias por discriminación	N° de denuncias por discriminación arbitraria	N° de denuncias por discriminación arbitraria	- Resueltas dentro del tiempo establecido / No resueltas en el tiempo establecido - Unidades académicas
	Defensoría universitaria	Implementación de una defensoría universitaria	Unidad implementada	

UNIVERSIDAD DE CHILE

ANEXO

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

1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

Los Pueblos Indígenas han sido reconocidos como sujetos de derecho en diferentes normativas internacionales ratificadas por el Estado chileno, lo que se convierte en un paraguas jurídico relevante para el avance de una agenda estratégica al interior de una institución pública como la Universidad de Chile.

Entre estos instrumentos, destacan la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1989); la Declaración de las Naciones Unidad sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992); el Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y El Caribe (1992); la Declaratoria del Segundo Decenio Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo (2005); la Convención de la UNESCO sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005); la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007); la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013); la Proclamación del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (ONU 2015-2024); y la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (OEA, 2016).

Cada uno de ellos, desde diferentes instancias, busca resguardar los derechos individuales y/o colectivos de estos pueblos y sus integrantes, sus culturas, sus territorios y la autodeterminación que les corresponde, recogida en estos instrumentos en su condición de pueblos. Por otro lado, buscan eliminar toda forma de discriminación y de opresión que forme parte de su realidad social, política y económica actual, reconociéndose también el derecho a la reparación por los hechos pasados de opresión, violencia, y exclusión social, política y económica. Sin embargo, algunos destacan por la relevancia de sus disposiciones y la incidencia que tiene para la Universidad de Chile.

1.1 Convenio Nº 169 de la OIT

Uno de los instrumentos jurídicos internacionales más valorado por su alcance es el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo, pues es el único instrumento “vinculante” sobre el reconocimiento de derechos de protección de los Pueblos Indígenas. En Chile, ha servido de base de las reivindicaciones políticas de las comunidades indígenas para reclamar el respeto por los territorios, las culturas, las lenguas, el derecho a participación y consulta y la creación de un mecanismo efectivo para llevarla a cabo. Este Convenio, en su artículo 27, numerales 1, 2 y 3, establece criterios generales respecto del acceso y participación en la educación formal, de la manera siguiente:

1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.
2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas, cuando haya lugar.
3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de esos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin. (Convenio Nº 169 OIT)

Cabe destacar que el Convenio no solo insta a incorporar en la educación formal contenidos indígenas, sino también a formar a las y los agentes formadores y gestores de una educación propia de los pueblos.

1.2 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)

Esta declaración, señala en su artículo 1º, número 14, que *"los Pueblos Indígenas tienen derecho a establecer y controlar sus sistemas e instituciones docentes que impartan educación en sus propios idiomas, en consonancia con sus métodos culturales de enseñanza y aprendizaje"* (Naciones Unidas, 2007). Esta declaración, junto con el Convenio Nº 169 de la OIT, ambos ratificados por el Estado chileno, son muy claros además respecto de la reparación histórica que los Estados deben realizar a los Pueblos Indígenas, ya sea a través del reconocimiento de sus propias iniciativas e instituciones educativas, como a través de la participación de estos en la formulación de políticas públicas educacionales.

1.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1996)

Este pacto señala en su artículo 27, que *"en los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma".* De esa forma, las instituciones de educación deben dar lugar al ejercicio de este derecho, independientemente de la representación numérica de los Pueblos Indígenas o de cada pueblo en particular.

2. MARCO JURÍDICO NACIONAL

2.1 Ley Nº 19.253 (1993)

En el caso de Chile, la Ley Nº 19.253 –conocida como o Ley Indígena– establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. En su artículo 28, la Ley establece que a este organismo le corresponde promover planes y programas de fomento de las culturas indígenas, en coordinación con el Ministerio de Educación. Respecto a la educación superior, esta Ley señala que el reconocimiento, respeto y protección de las culturas indígenas contemplará *"la promoción y el establecimiento de cátedras de historia, cultura e idiomas indígenas en la enseñanza superior"* (Título IV, artículo 28, letra d).

2.2 Ley General de Educación Nº 20.370 (2009)

Esta ley señala en su artículo 3º que *"el sistema (educativo) debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia".* Por otra parte, en su artículo 25 establece que *"la educación intercultural bilingüe se expresa en el sector curricular dirigido a los niños y niñas, jóvenes y adultos que reconocen la diversidad cultural y de origen y en la cual se enseñan y transmiten la lengua, cosmovisión e historia de su pueblo de origen, estableciendo un diálogo armónico en la sociedad".*

3. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO DE PUEBLOS INDÍGENAS PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El reconocimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas ha tenido diferentes expresiones en la educación superior, desde la dictación de normas específicas que permitan la expresión cultural de estos pueblos en los espacios universitarios hasta la creación de universidades interculturales, que han dado expresión a la generación y difusión de conocimiento incluso en lenguas propias de estos pueblos. En este sentido, la UNESCO ha jugado un rol sustantivo, tanto en el marco nacional como internacional, procurando el resguardo de los Derechos Humanos Fundamentales y la eliminación de todas las formas de discriminación por condición u origen.

3.1 Marco normativo de la educación superior: ámbito internacional

Las iniciativas internacionales de mayor importancia, que han establecido perspectivas, prioridades y estrategias de trabajo en la educación superior durante los últimos treinta años, son: la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (CMES) y las Conferencias Regionales de Educación Superior (CRES)[12]. Respecto de estas, las que se refieren con mayor claridad a los temas de Pueblos Indígenas

[12] Otras reuniones regionales sobre educación superior que pueden tenerse como referencia para observar el trabajo realizado por UNESCO, son: la Reunión Preparatoria Subregional de Asia y el Pacífico (Macao, China, 2008), organizada por el Programa de Innovación Educativa para el Desarrollo en Asia y el Pacífico, APEID, la Oficina Regional de Educación UNESCO para Asia y el Pacífico, Bangkok y el Gobierno de la Región Administrativa Especial de Macao de China, que culminó con un Informe Final; la segunda Conferencia Preliminar Subregional de Asia del sur, central y occidental (Nueva Delhi, India, 2009), organizada por el gobierno indio y la Universidad de Planificación Educativa y Administración, NUEPA, de Nueva Delhi y UNESCO, que culminó con una Declaración; la Conferencia Regional de África (Dakar, Senegal, 2008), en la cual se emitió un Comunicado final; la Conferencia Regional Árabe (El Cairo, Egipto, 2009), organizada por la Oficina UNESCO en Beirut, que culminó con la Declaración del Cairo sobre Educación Superior. En la región Europea, se realizó el Fórum UNESCO (Bucarest, Rumania, 2009), que culminó con el Mensaje de Bucarest. Todos estos documentos se encuentran en las correspondientes páginas web de UNESCO.

son: la Declaración Final de la CRES 2008 (Cartagena de Indias, Colombia), la Declaración Final de CMES 2009 (París, Francia) y la reciente Declaración Final de la CRES 2018 (Córdoba, Argentina).
En ese sentido, la Conferencia Mundial sobre Educación Superior en 2009, estableció:

> 2. Ante la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente. La educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública.
>
> 24**.** La cooperación internacional en materia de educación superior debería basarse en la solidaridad y el respeto mutuos y en la promoción de los valores del humanismo y el diálogo intercultural. Dicha cooperación debería fomentarse, a pesar de la recesión económica.
>
> 39**.** Los sistemas de conocimiento indígenas pueden ampliar nuestra comprensión de los nuevos problemas; la educación superior debería establecer asociaciones de mutuo beneficio con las comunidades y las sociedades civiles, con miras a facilitar el intercambio y la transmisión de los conocimientos adecuados. (CMES, 2009)

En el caso latinoamericano, la Conferencia Regional de Educación Superior de 2008 parte reconociendo en su acápite A que *"nuestra región es marcadamente pluricultural y multilingüe"* y en el acápite C, sobre Cobertura y Modelos educativos e institucionales (puntos 2 y 3), señala que:

> 2. Dada la complejidad de las demandas de la sociedad hacia la educación superior, las instituciones deben crecer en diversidad, flexibilidad y articulación. Ello es particularmente importante para garantizar el acceso y permanencia en condiciones equitativas y con calidad para todos y todas. Además, resulta imprescindible para la integración a la educación superior de sectores sociales como los trabajadores, los pobres, quienes viven en lugares alejados de los principales centros urbanos, las poblaciones indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad, migrantes, refugiados, personas en régimen de privación de libertad, y otras poblaciones carenciadas o vulnerables.
>
> 3. Se deben promover la diversidad cultural y la interculturalidad en condiciones equitativas y mutuamente respetuosas. El reto no es solo incluir a indígenas, afrodescendientes y otras personas culturalmente diferenciadas en las instituciones, tal cual existen en la actualidad, sino transformar a estas para que sean más pertinentes con la diversidad cultural. Es necesario incorporar el diálogo de saberes y el reconocimiento de la diversidad de valores y modos de aprendizaje como elementos centrales de las políticas, planes y programas del sector.

Asimismo, cabe señalar que en la reciente Conferencia Regional de Educación Superior 2018, retomando los planteamientos previos, se incorporó entre los ejes de trabajo el de *"Educación superior, diversidad cultural e interculturalidad"* en el que se abordaron las problemáticas de 15 países de América Latina, más algunos estudios específicos sobre la educación intercultural y sobre pueblos afrodescendientes. En los dos simposios realizados en la Universidad Nacional de Córdoba, sobre este eje, se presentó una propuesta resumen con 13 puntos de sugerencias que fueron expuestos, discutidos y reelaborados considerando las opiniones, demandas y preocupaciones expresadas por las y los participantes de las reuniones. En la declaración final, en el acápite 3, párrafos 2 y 3: se señala lo siguiente:

> Es necesario promover la diversidad cultural y la interculturalidad en condiciones equitativas y mutuamente respetuosas. El reto no es solo incluir en las instituciones de educación superior a mujeres, personas con discapacidad, miembros de Pueblos Indígenas y afrodescendientes e individuos de grupos sociales históricamente discriminados, sino transformarlas para que sean social y culturalmente pertinentes. Estos cambios deben asegurar la incorporación en las instituciones de educación superior de las cosmovisiones, valores, conocimientos, saberes, sistemas lingüísticos, formas de aprendizaje y modos de producción de conocimiento de dichos pueblos y grupos sociales. Es ineludible reconocer y valorar las epistemologías, modos de aprendizaje y diseños institucionales propios de Pueblos Indígenas y afrodescendientes, comunidades campesinas y otras socioculturalmente diferenciadas. Todo esto debe ser garantizado por políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad apropiados, para lo cual deben utilizarse indicadores específicos e impulsar la participación libre e informada de representantes de estos grupos de población.

3.2 Marco normativo de educación superior: ámbito nacional

La Ley Nº 21.091 sobre Educación Superior, aprobada por el Congreso Nacional el día 29 de mayo de 2018, reconoce que *"la educación superior es un derecho"* y que este *"se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"*

(artículo 1°). Asimismo, se reconocen como principios clave la posibilidad de que exista diversidad de proyectos educativos institucionales, resguardando –de este modo– la pluralidad de visiones y valores sobre la sociedad, las formas de búsqueda del conocimiento y su transmisión, *"incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad",* la inclusión de los estudiantes *"velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria" y "resguardando el respeto y promoción de los derechos humanos y la dignidad de las personas"* (artículo 2°). En general, en distintos artículos de esta ley se observa la preocupación por la no discriminación arbitraria y la necesidad de considerar la pertinencia de la educación en relación con el desarrollo del país, sus regiones y comunidades.

Por su parte, la Ley Nº 21.094 sobre Universidades Estatales, aprobada en el Congreso Nacional el día 6 de junio de 2018, en su artículo primero establece que estas universidades dada su condición estatal, deben cumplir con sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión, explicitando además las de creación artística, innovación y vinculación con el medio y el territorio, "*con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura"* (artículo 1°) . Más adelante en el párrafo 2°, artículo 4°, inciso segundo, señala como imperativo de estas instituciones que deben contribuir a *"satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural"*.

Se reconoce la necesidad de formar estudiantes con capacidad crítica, valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, con respeto a los pueblos originarios y el medio ambiente. Todo lo cual requiere de una formación con foco en la "*comprensión empírica*" de la realidad del país y sus desafíos, buscando estimular el compromiso con su desarrollo, destacando que "*en las regiones donde existen pueblos originarios las universidades del Estado deberán incluir en su misión el reconocimiento, promoción e incorporación de la cosmovisión de los mismos*" (artículo 4°).

De acuerdo con esta ley, las Universidades del Estado tienen como principios *"el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento"*. Estos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.
Por último, respecto de la interculturalidad, el artículo 62 "Líneas de Acción del Plan" señala en el número 6 sobre Vinculación con el medio y el territorio, que

> Las universidades del Estado podrán elaborar programas y acciones de vinculación con el medio que promuevan el desarrollo regional, la interculturalidad, el respeto de los pueblos originarios y el cuidado del medio ambiente. En este marco, dichas universidades podrán promover actividades académicas y formativas destinadas a vincular a los estudiantes con su ámbito profesional en el territorio en que se emplace la respectiva institución.

4. MARCO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

4.1 Estatuto de la Universidad de Chile

La Universidad de Chile, creada en 1842, ha tenido diferentes expresiones institucionales respecto de su rol con la sociedad a la que sirve, siendo su Estatuto uno de los pilares sustantivos para ello. En ese sentido, en su última versión, este documento contiene disposiciones sumamente relevantes para el reconocimiento de la diversidad social expresada en la existencia de Pueblos Indígenas, quienes también forman parte de su comunidad.

En su artículo 1º, señala que *"la Universidad de Chile, Persona Jurídica de Derecho Público Autónoma, es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio, y plena autonomía académica, económica y administrativa, dedicada a la enseñanza superior, investigación, creación y extensión en las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas, al servicio del país en el contexto universal de la cultura".* Asimismo, en su artículo 2º, inciso 2º, señala que

> La Universidad asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación. Cumple su misión a través de las funciones de docencia, investigación y creación en las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, y

UNIVERSIDAD DE CHILE

> de extensión del conocimiento y la cultura en toda su amplitud. Procura ejercer estas funciones con el más alto nivel de exigencia.

Una definición relevante que caracteriza el dinamismo de la Universidad en el reconocimiento de los problemas emergentes se encuentra en el artículo 3º, al señalar que

> corresponde a la Universidad contribuir con el desarrollo del patrimonio cultural y la identidad nacionales y con el perfeccionamiento del sistema educacional del país. En cumplimiento de su labor, la Universidad responde a los requerimientos de la Nación constituyéndose como reserva intelectual caracterizada por una conciencia social, crítica y éticamente responsable y reconociendo como parte de su misión la atención de los problemas y necesidades del país. Con ese fin, se obliga al más completo conocimiento de la realidad nacional y a su desarrollo por medio de la investigación y la creación; postula el desarrollo integral, equilibrado y sostenible del país, aportando a la solución de sus problemas desde la perspectiva universitaria, y propende al bien común y a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos, procurando el resguardo y enriquecimiento del acervo cultural nacional y universal.

Finalmente, una disposición fundamental es la contenida en el artículo 4º, donde se explicitan los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria. Estos son:

> la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario. Forman parte también de estos principios orientadores: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva."

2. Déjase constancia que la eventual creación de comisiones, que versen sobre la política universitaria contenida en el numeral precedente, será resuelta en su oportunidad por el Rector, mediante acto administrativo fundado.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

Fernando Javier Molina Lamilla
Firmado digitalmente por Fernando Javier Molina Lamilla
Fecha: 2020.06.08 15:34:07 -04'00'

FERNANDO MOLINA LAMILLA
Director Jurídico

Ennio Augusto Vivaldi Vejar
Firmado digitalmente por Ennio Augusto Vivaldi Vejar
Fecha: 2020.06.05 21:57:21 -04'00'

DR. ENNIO VIVALDI VÉJAR
Rector

APRUEBA POLÍTICA UNIVERSITARIA SOBRE ESTRATEGIAS PARA AVANZAR EN LA INCORPORACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, SUS CULTURAS Y LENGUAS

DECRETO UNIVERSITARIO Nº 0015239.-

Santiago, 5 de junio de 2020.-

Con esta fecha, el Rector de la Universidad ha dictado el siguiente Decreto:

"VISTOS:

Lo dispuesto en el D.F.L. N°3, de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del D.F.L. Nº153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N°199, de 2018, del referido Ministerio; el Decreto Universitario N°1939, de 2015; el Decreto Universitario N°0044208, de 2017; D.F.L. N°1, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; Ley N°19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N°21.094, sobre universidades estatales; el Oficio N°59/2020, de 2 de marzo de 2020, del Sr. Vicepresidente del Senado Universitario; el Certificado N°041/2019, de 10 de octubre de 2019, del Senado Universitario; el Oficio de Rectoría N°230, del 30 de abril de 2020; el Oficio del Senado Universitario N°141, del 20 de mayo de 2020, y la Resolución N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1° Que la Universidad de Chile, conforme al artículo 3° de sus Estatutos Institucionales, en el cumplimiento de su misión, responde a los requerimientos de la Nación, constituyéndose como reserva intelectual, caracterizada por una conciencia social, crítica y éticamente responsable y reconociendo como parte de su misión la atención de los problemas y necesidades del país, postulando al desarrollo integral, equilibrado y sostenible de éste, aportando a la solución de sus problemas desde la perspectiva universitaria, y propendiendo al bien común y a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos, procurando el resguardo y enriquecimiento del acervo cultural nacional y universal.

2° Que, para efectos de cumplir su misión, esta Casa de Estudios se guía en los principios orientadores de pluralismo, de participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario, y de la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social, el respeto a las personas y el compromiso con la institución, de acuerdo al artículo 4° de los citados Estatutos.

3° Que, en función de ese importante rol, la Universidad se ha convertido en un espacio de reflexión y pensamiento orientado a encontrar respuestas a problemas cada vez más complejos, propios de sociedades diversas cuyas democracias se consolidad y exigen un reconocimiento adecuado de sus derechos.

4° Que los derechos de los pueblos indígenas han sido recogidos en diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales; en tal sentido, el artículo 3° del Convenio N°169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) prescribe que: "*deben gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación*"; a su turno, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas ha reconocido, entre otros: (i) su existencia como grupos con condiciones económicas, culturales y sociales distintas al resto de la colectividad nacional; (ii) la obligación de los estados de promover, proteger y respetar los derechos fundamentales con igualdad y sin discriminación arbitraria hacia los miembros de dichas colectividades; y (iii) la consideración de los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales específicas de los pueblos indígenas en el ejercicio de dichos derechos.

5° Que la Universidad de Chile es pluralista sin responder a una sola concepción cultural o étnica, razón por la cual ha generado un espacio de reflexión comunitaria en torno al reconocimiento de los pueblos indígenas como parte importante de la sociedad, pero también de su propia comunidad universitaria.

6° Que, mediante la implementación de una política universitaria para pueblos indígenas, la Universidad de Chile expresa su compromiso con la diversidad y pluralismo, asumiendo un rol esencial no sólo en el debate académico sino también con toda la comunidad universitaria que ha demostrado su capacidad de diálogo, de apertura y transformación frente a los nuevos desafíos de nuestra sociedad.

7° Que, de acuerdo al artículo 24 de los estatutos de esta casa de estudios, el Senado Universitario es el órgano colegiado encargado de ejercer la función normativa de la Universidad, cuya tarea fundamental es establecer las políticas y estrategias de desarrollo institucional, así como los objetivos y metas que conduzcan al cumplimiento de aquellas; en tanto que su artículo 25 en la letra a) señala que corresponde al Senado Universitario aprobar, a proposición del Rector o por iniciativa de al menos un tercio de sus integrantes, los reglamentos referidos en el Estatuto institucional y sus modificaciones, toda norma de carácter general relativa a las políticas y planes de desarrollo de la Universidad y las propuestas de modificación al Estatuto que deban someterse al Presidente de la República para su trámite respectivo.

8° Que el Senado Universitario de la Universidad de Chile, en sesión plenaria N°553, efectuada con fecha 10 de octubre de 2019, aprobó la “Política Universitaria sobre estrategias para avanzar en la incorporación de los pueblos indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile”, según consta de Certificado N°041, de dicho órgano colegiado, de fecha 10 de octubre de 2019.

9° Que, según lo establecido en el inciso séptimo del artículo 3° de la Ley 19.880, los actos administrativos de los órganos pluripersonales se llevan a efecto por medio de resoluciones de la autoridad ejecutiva de la entidad correspondiente, que, en este caso corresponde al Rector, conforme a los señalado en los artículos 17 y siguientes del Estatuto institucional.

10° Que, de conformidad al artículo 19 letra b) del Estatuto Universitario, al Rector le corresponde especialmente dictar los reglamentos, decretos y resoluciones de la Universidad.

DECRETO:

1. Apruébase el documento que se transcribe a continuación, en lo referido a las orientaciones, planes y acciones que contiene:

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

I. Introducción

Con fecha 26 de septiembre de 2019 en su sesión plenaria N°551 el Senado Universitario de la Universidad de Chile aprobó por unanimidad de los presentes el “**Informe de la Comisión de Desarrollo Institucional: *Sobre Estrategias para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y lenguas en la Universidad de Chile***”. Producto del proceso de discusión participativo y analítico es que surgió la presente propuesta de Política Universitaria. La Política Universitaria fue aprobada por el Senado Universitario con fecha 10 de octubre de 2019 en Sesión Plenaria Nº 553.

Nuestra Casa de Estudios se define como una institución de educación superior del Estado, de carácter nacional y público[1], al servicio del país, asumiendo con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la nación[2]. En función de este importante rol la Universidad se ha convertido en un espacio de reflexión y pensamiento orientado a encontrar respuestas a problemas cada vez más complejos, propios de sociedades diversas cuyas democracias se consolidan, y que exigen un reconocimiento adecuado de sus derechos.

Los Pueblos Indígenas, como agrupaciones con preexistencia territorial a los Estados, deben gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación[3]. Es así como sus derechos han sido recogidos en diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, que han reconocido, entre otros: (i) la existencia de los Pueblos Indígenas como grupos con condiciones económicas, culturales y sociales distintas al resto de la colectividad nacional[4]; (ii) la obligación de los estados de promover, proteger y respetar los derechos fundamentales con igualdad y sin discriminación arbitraria hacia los miembros de dichas colectividades; y (iii) la consideración de los valores y prácticas sociales, culturales, religiosas y espirituales específicas de los Pueblos Indígenas en el ejercicio de dichos derechos.

La Universidad es un espacio público que, por definición, debe reconocerse como pluralista, sin responder a una sola concepción cultural o étnica. A la luz de lo anterior y de los avances en el reconocimiento de los Pueblos Indígenas en el plano internacional y su correlato en el plano nacional, es que la Universidad (consciente de su rol público) ha generado un espacio de reflexión comunitaria en torno al reconocimiento de los Pueblos Indígenas como parte importante de la sociedad, pero también de su propia comunidad universitaria. La Universidad ha marcado un estándar importante al promover este diálogo que traduce su voluntad de escuchar sin sesgos, relevando que la comprensión de otras formas de relación, expresión y convivencia deben ser asumidas desde ópticas diversas, muchas veces poco comprendidas desde la cultura occidental, pero que tienen un sustento ancestral, cultural y político para los Pueblos Indígenas.

Esta política es una expresión de ese espacio y reconocimiento, pero también del compromiso que la Universidad de Chile asume como promotora de lugares diversos y pluralistas, siendo capaz de reconocer, recoger y actuar en la solución de problemas emergentes. Con esto, asume una posición respetuosa pero activa con los Pueblos Indígenas, jugando un rol esencial no solo en el debate académico sino también en el debate nacional. La construcción de una sociedad realmente intercultural se debe promover en todos los espacios, especialmente en aquellos donde el conocimiento juega un rol fundamental en la formación de las futuras generaciones de líderes del país.

La **Política para Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile**, que presentamos a continuación, no solo constituye un anhelo sentido de las personas indígenas que conforman la Universidad de Chile, sino también de toda una comunidad universitaria que ha demostrado su capacidad de diálogo, de apertura y de transformación frente a los nuevos desafíos de nuestra sociedad. Siendo el Senado Universitario un espacio institucional clave en la generación de políticas, este se ha convertido en un nodo articulador al recoger las visiones de diferentes actores, organismos y representantes del mundo indígena y no indígena. Por lo tanto, esta política es fruto de un trabajo colaborativo, representativo, diverso y pluralista, que evidencia el compromiso de la Universidad por avanzar hacia una sociedad más justa.

II. Antecedentes

UNO.- En el mundo hay alrededor de 370 millones de indígenas en más de 90 países. Si bien constituyen el 5% de la población mundial, los Pueblos Indígenas representan alrededor del 15% de las personas que viven en pobreza extrema. De acuerdo con el último informe del Banco Mundial sobre el avance en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (2017), América Latina presenta los peores resultados en los principales indicadores asociados, tales como mortalidad infantil, acceso al agua, salud, alfabetización, representación política, entre otros.

DOS.- Respecto a la población indígena presente en Chile, el último censo de población realizado en 2017 muestra que un 12,8% del total se considera perteneciente a un pueblo indígena, ascendiendo a 2.185.792 personas. De ellas, un 83,8% (1.329.450 personas) se reconoce Mapuche; un 6,8% Aymara; un 4,0% Diaguita; 2,0% Atacameño; 1,7% Quechua; 1,0% Colla; 0,3% Rapa Nui; 0,3% Kawésqar; 0,1%

---

[1] Artículo 1° del Estatuto Institucional (Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 10 de marzo de 2006, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile).

[2] Artículo 2°, inciso segundo del Estatuto Institucional.

[3] Artículo 3º, Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

[4] Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los Pueblos Indígenas (2007).

Yámana. Además, la Región de la Araucanía sigue siendo la que proporcionalmente tiene mayor población indígena, con un 31,7% del total regional, seguida por Arica y Parinacota con un 25,9%. Las regiones situadas sobre la media país (9,0%) son: Tarapacá (15,2%); Antofagasta (10,3%); Atacama (17,1%); Los Ríos (20,6%); Los Lagos (24,1%); Aysén (25,8%) y Magallanes (17,5%). En la Región Metropolitana un 6,7% se reconoce como indígena. Si bien ha habido un cambio –junto al resto del país– tendiente a la urbanización de la población indígena, pasando de 70% en 2006 a 75% en 2015, la tasa de ruralidad sigue siendo muy superior a la media nacional.

TRES.- Por su parte, la Universidad de Chile –según los datos obtenidos anualmente en el registro de la matrícula de primer año– entre 2012 y 2017 aumentó de 3,98% a 6,59% el porcentaje de estudiantes que se reconocen como pertenecientes a alguno de los nueve Pueblos Indígenas reconocidos en el país. De acuerdo con datos de 2019, esta proporción aumentó a 8,14%, equivalente a una matrícula de 2.168 estudiantes. Si consideramos como referencia los datos de otras universidades de la zona central que integran el Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH), la Universidad de Chile en 2017 muestra un mayor porcentaje de estudiantes indígenas que los reportados por las universidades de O'Higgins (4,14%), de Playa Ancha (5,37%), de Talca (5,35%) y de Valparaíso (5,35%) (BIRF-Chile, 2017)[5]. Asimismo, del total de estudiantes que reconocen adscripción indígena, más del 80% se reconoce como Mapuche. En el mismo período (2012-2017) han ingresado más mujeres que hombres indígenas, observándose que en 2017 el porcentaje de mujeres alcanzó un 7,03% versus el 6,12% de estudiantes indígenas hombres. Si bien la Prueba de Selección Universitaria (PSU) constituye una de las principales vías de ingreso a la universidad, también existen otras como el Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa (SIPEE) y la Beca de Excelencia Académica (BEA), que le siguen en porcentaje y que –sumadas– permiten el ingreso de un 13,9% del total de estudiantes indígenas.

CUATRO.- Chile ha suscrito y ratificado diferentes instrumentos jurídicos internacionales[6] que reconocen los derechos de los Pueblos Indígenas, con especial énfasis en el principio de igualdad y no discriminación, y la participación y el reconocimiento de sus tradiciones. Asimismo, en 1993 se promulgó en nuestro país la Ley N°19.253, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), más conocida como "Ley Indígena". Esta legislación otorga reconocimiento legal a los Pueblos Indígenas existentes en Chile y establece la obligación del Estado –a través de sus instituciones– de "proteger y promover el desarrollo de los indígenas, sus culturas, familias y comunidades, adoptando las medidas adecuadas para tales fines" (artículo 1°).

Por último, en 2001 se creó la Comisión de Verdad y Nuevo Trato con los Pueblos Indígenas, convocada por el Presidente Ricardo Lagos, que tuvo por objeto asesorar al Presidente de la República en el conocimiento de la visión de los Pueblos Indígenas del país sobre los hechos históricos de Chile y efectuar recomendaciones para una nueva política de Estado, a fin de avanzar hacia un nuevo trato de la sociedad chilena y su reencuentro con los pueblos originarios. Esta comisión entregó su informe final en 2003, haciendo múltiples recomendaciones en distintos ámbitos de la sociedad y el quehacer estatal, fijando, entre otros, como principio general del trato del Estado y sus instituciones para con los Pueblos Indígenas que este esté "inspirado en el respeto, la equidad, el mutuo reconocimiento, la justicia y la dignidad de todos sus miembros"[7]. Este es el marco jurídico en el que tanto el Estado de Chile como la Universidad de Chile –en su calidad de universidad estatal, nacional y pública– deben elaborar y desarrollar sus políticas públicas.

Adicionalmente, en el año 2018 se promulgó la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, que en su artículo primero establece que estas instituciones –dada su condición estatal– deben cumplir con sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión, explicitando además las de creación artística, innovación y vinculación con el medio y el territorio, "*con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura"* (artículo 1°). Más adelante en el párrafo 2°, artículo 4°, inciso segundo, señala como imperativo de estas universidades contribuir a

[5] http://www.uchile.cl/portal/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/oficina-de-equidad-e-inclusion/area-interculturalidad/150569/informes

[6] Véase Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (Nº 169) de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 47/135 del 18 de diciembre de 1992; y la Declaración Americana sobre los Derechos de Los Pueblos Indígenas aprobada en la segunda sesión plenaria, celebrada el 14 de junio de 2016.

[7] Informe de la Comisión Verdad Histórica y Nuevo Trato con los Pueblos Indígenas. Editado por el Comisionado Presidencial para Asuntos Indígenas. Primera Edición, Santiago de Chile, octubre 2008. Página 533.

"satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural".

CINCO.- Con el objeto de discutir estrategias para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile, con fecha 12 de julio de 2018, en sesión plenaria N° 501, se presentó al Senado Universitario una propuesta de la Senadora Inés Pepper y otras/os senadores pertenecientes a la legislatura senatorial 2014-2018. Dicha propuesta fue enviada a la Comisión de Desarrollo Institucional del órgano normativo para el correspondiente estudio y elaboración de un informe, otorgando como plazo de envío a la Mesa del Senado Universitario el 25 de julio de 2018[8].
Encontrándose pendiente el envío de este informe al momento del término de la legislatura senatorial 2014-2018, y en virtud del mandato realizado por esta a la actual legislatura respecto a continuar con el estudio de la temática[9], los/as nuevos/as integrantes de la Comisión de Desarrollo Institucional se abocaron a su revisión[10]. Asimismo, cabe señalar que según lo resuelto por la Comisión de Desarrollo Institucional –que consta en Acta Nº 8 del 29 de noviembre de 2018– se acuerda que el objetivo de la Subcomisión de Pueblos Indígenas será la realización de un informe que contenga estrategias para la elaboración de una Política de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile.

SEIS.- Esta política emana de un trabajo de largo plazo, participativo y transversal, que se nutre de diferentes fuentes. En primer lugar, del informe "Pueblos Indígenas, afrodescendientes y migrantes en la Universidad de Chile", elaborado por la Comisión de Pueblos Indígenas y Afrodescendientes, creada en 2017 y coordinada por la Dirección de Equidad y Género de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC) de la Universidad de Chile. La Comisión se conformó de manera triestamental con representantes de 17 unidades académicas de la Universidad de Chile, quienes fueron nombrados por cada decano(a) o director(a) de unidad, siendo mayoritariamente personas indígenas o vinculadas a esta temática. También participaron organizaciones indígenas de la Universidad de Chile, como *Chillkatufe UChile Mew*, la agrupación *Kom Kim Mapudugun Warria Mew* y la Asociación Mapuche *Taiñ Adkimn*. Este informe fue aprobado por la Rectoría de la Universidad de Chile el 21 de marzo de 2019.
En segundo lugar, el 11 de octubre de 2018 la Comisión de Desarrollo Institucional del Senado Universitario acordó crear la Subcomisión de Pueblos Indígenas, encargada de definir una estrategia para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas, y sus lenguas en la Universidad de Chile, siendo responsable de dicha subcomisión la senadora Verónica Figueroa Huencho. Además de recabar y sistematizar información de fuentes documentales y bibliográficas referentes a estudios y experiencias internacionales en educación universitaria intercultural, se generaron instancias de diálogo y participación con representantes y expertas/os en materia de Pueblos Indígenas; entre ellas: Maribel Mora, Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile (8 de noviembre de 2018/Acta Nº 5 de la CDI); Daniel Mato, Director de la Cátedra UNESCO "Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina" (15 de noviembre de 2018/Acta Nº 6 de la CDI). Adicionalmente, se realizó una jornada triestamental en la que participaron: (a) Estudiantes: representantes de la Secretaría de Solidaridad con los Pueblos Oprimidos SESOPO-FECH: Bayron Rojas, SianKhan Alavia; (b) Funcionarias: Paula Huenchumilla (Facultad de Ciencias Sociales – FACSO); Elena Pailamilla (Servicios centrales); (c) Académicas y académicos: Claudio Millacura, Coordinador de Cátedra Indígena, FACSO; Doris Saéz Hueichapan (Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas – FCFM); Salvador Millaleo (Facultad de Derecho). Asimismo, con fecha 9 de enero de 2019 se realizó un grupo focal con la Comisión Triestamental de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile. Finalmente, antes de su aprobación la propuesta de política fue presentada ante diferentes instancias institucionales para recoger comentarios y sugerencias en torno a su mejora. Entre dichas instancias destacan las Vicerrectorías de Asuntos Académicos, de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, de Extensión y Comunicaciones, y la Secretaría de Solidaridad con los Pueblos Oprimidos de la FECH (SESOPO-FECH), así como el Programa de Pueblos Indígenas de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, entre otros.
Con fecha 26 de septiembre de 2019, en sesión plenaria del Senado Universitario, la Comisión de Desarrollo Institucional presentó el "Informe sobre estrategias para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile", siendo aprobado por la

[8] Acuerdo SU N° 050/2018.
[9] En sesión plenaria N° 504, de fecha 2 de agosto de 2018, se acordó traspasar el tema a la legislatura senatorial actual (Acuerdo SU N°064/2018).
[10] Para estos efectos, con fecha 4 de octubre de 2018, en sesión plenaria N° 509, la plenaria del Senado Universitario acordó otorgar como nuevo plazo el 13 de mayo de 2019 (Acuerdo SU N° 102/2018).

unanimidad de los presentes (25 en total), anexándose un borrador de política universitaria, para luego ser aprobada con fecha 10 de octubre de 2019 en Sesión Plenaria Nº 553.

III. Fundamentos jurídicos de la Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile

SIETE.- Los derechos de los Pueblos Indígenas han sido recogidos en diferentes normativas internacionales ratificadas por el Estado chileno, integrándose a nuestro ordenamiento jurídico a través del artículo 5, inciso segundo, de la Constitución Política de la República, que establece como límite de la soberanía nacional los derechos fundamentales consagrados en la misma Constitución y en los tratados internacionales ratificados por Chile, constituyéndose en el marco jurídico obligatorio para el avance de una agenda estratégica al interior de una institución pública como la Universidad de Chile. Entre estos instrumentos, destacan la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1989); la Declaración de las Naciones Unidad sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992); el Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y El Caribe (1992); la Declaratoria del Segundo Decenio Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo (2005); la Convención de la UNESCO sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005); la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007); la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013); la Proclamación del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (ONU 2015-2024); y la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (OEA, 2016).
Cada uno de ellos, desde diferentes instancias, busca resguardar los derechos individuales y/o colectivos de estos pueblos y sus integrantes, sus culturas, sus territorios y la autodeterminación que les corresponde, recogida en estos instrumentos en su condición de pueblos. Por otro lado, buscan eliminar toda forma de discriminación y de opresión que forme parte de su realidad social, política y económica actual, reconociéndose también el derecho a la reparación por los hechos pasados de opresión, violencia, y exclusión social, política y económica. Sin embargo, algunos destacan por la relevancia de sus disposiciones y la incidencia que tienen para la Universidad de Chile.
Uno de los instrumentos jurídicos internacionales más valorado por su alcance es el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues es el único instrumento "vinculante" sobre el reconocimiento de derechos de protección de los Pueblos Indígenas. En Chile ha servido de base de las reivindicaciones políticas de las comunidades indígenas para reclamar el respeto por los territorios, las culturas, las lenguas, el derecho a participación y consulta y la creación de un mecanismo efectivo para llevarla a cabo. El Convenio, en su artículo 27, numerales 1, 2 y 3, establece criterios generales respecto del acceso y participación en la educación formal, de la manera siguiente:

1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.

2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas, cuando haya lugar.

3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de esos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin (Convenio Nº 169, OIT).

OCHO.- En el caso de Chile, la Ley Nº 19.253 o "Ley Indígena" se encarga de establecer normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, creando la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI) en el año 1993. En este ámbito, la normativa contempla un Título IV referido a la cultura y educación indígena, que otorga a la CONADI la facultad de promover planes y programas de fomento de las culturas indígenas, en coordinación con el Ministerio de Educación (artículo 28). Respecto de la Educación Superior se señala que el reconocimiento, respeto y protección de las culturas e idiomas indígenas contemplará "*la promoción y el establecimiento de cátedras de historia, cultura e idiomas indígenas en la enseñanza superior"* (letra d del artículo 28).
La Ley de Nº 21.091 sobre Educación Superior, publicada el 29 de mayo de 2018, reconoce que *"la educación superior es un derecho"* y que este *"se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"* (artículo 1°). Asimismo, se reconocen como principios clave la posibilidad que exista diversidad de proyectos educativos

institucionales, resguardando de este modo la pluralidad de visiones y valores sobre la sociedad, las formas de búsqueda del conocimiento y su transmisión, *"incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad",* la inclusión de los estudiantes *"velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria" y "resguardando el respeto y promoción de los derechos humanos y la dignidad de las personas"* (artículo 2°). En general, en distintos artículos de esta ley se observa la preocupación por la no discriminación arbitraria y la necesidad de considerar la pertinencia de la educación en relación con el desarrollo del país, sus regiones y comunidades.

Por su parte, la Ley Nº 21.094 sobre Universidades Estatales, publicada el día 5 de junio de 2018, en su artículo primero establece que estas universidades –dada su condición estatal– deben cumplir con sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión, así como las de creación artística, innovación y vinculación con el medio y el territorio (artículo 1°). Se reconoce la necesidad de formar estudiantes con capacidad crítica, valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, con respeto a los pueblos originarios y el medio ambiente. Todo lo cual requiere de una formación con foco en la "comprensión empírica" de la realidad del país y sus desafíos, buscando estimular el compromiso con su desarrollo; y destacando que "*en las regiones donde existen pueblos originarios, las universidades del Estado deberán incluir en su misión el reconocimiento, promoción e incorporación de la cosmovisión de los mismos*" (artículo 4°).

De acuerdo con esta ley, las universidades del Estado tienen como principios

> el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento.

Estos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción. Por último, respecto de la interculturalidad, el artículo 62 "Líneas de Acción del Plan" señala en el número 6 sobre Vinculación con el medio y el territorio, que*:*

> Las universidades del Estado podrán elaborar programas y acciones de vinculación con el medio que promuevan el desarrollo regional, la interculturalidad, el respeto de los pueblos originarios y el cuidado del medio ambiente. En este marco, dichas universidades podrán promover actividades académicas y formativas destinadas a vincular a los estudiantes con su ámbito profesional en el territorio en que se emplace la respectiva institución.

NUEVE.- El Estatuto de la Universidad de Chile también resulta relevante. En su artículo 4º se explicitan los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria. Estos son:

> la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario. Forman parte también de estos principios orientadores: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva.

DIEZ.- Finalmente, el Plan de Desarrollo Institucional 2017-2026 (PDI)[11] de la Universidad de Chile es la carta que orienta actualmente el desarrollo estratégico de la institución. En ese sentido, este documento estratégico parte explicitando los valores sustantivos de la Universidad de Chile, entre los que destacan, por su relevancia hacia los Pueblos Indígenas, los siguientes:

1. Valoración de la Universidad como una institución de educación superior de carácter estatal, parte de un Estado republicano democrático, con un compromiso esencial con el interés general del país, la igualdad social y de género, el pluralismo intelectual, moral y político. Internamente esto significa preocupación por el bienestar y la justicia en el trato de sus miembros y transparencia y probidad en el desarrollo de sus funciones.
2. Pluralismo, respeto a la diversidad, diálogo, tolerancia y libertad de conciencia, libertad de cátedra, pensamiento y expresión.
3. Respeto irrestricto y promoción de los derechos humanos en todas sus dimensiones.
4. Desarrollo de todo el potencial y de las capacidades de las personas en un sentido no solo cognitivo de la calidad educativa. Formación integral de las personas como miembros activos

[11] Decreto Universitario N°0031884/2018, Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile 2017-2026.

de una comunidad que conforma una institución pública con compromiso social, en la cual la participación en la vida institucional y democrática es un elemento fundamental.

La Visión que plantea el PDI para la Universidad de Chile da cabida y reconocimiento de la diversidad que expresan los Pueblos Indígenas, donde se verá a esta Universidad

> con altos niveles de calidad, pluralismo, equidad social y de género y pertinencia para abordar con conciencia social, crítica y de manera éticamente responsable, los desafíos en los planos de la enseñanza superior, la investigación, la creación, la extensión y la vinculación con el medio, al servicio del país, con vocación integradora del sistema de educación estatal y de protagonismo en redes universitarias latinoamericanas e internacionales, particularmente con universidades públicas.

Para ello se proponen, entre otros objetivos estratégicos,

> lograr una Universidad integrada y equilibrada entre unidades y estamentos, social y culturalmente inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad, en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad universitaria.

Finalmente, cabe destacar la estrategia general para el cumplimiento de la visión y los objetivos estratégicos mencionados, relacionada con *"la superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos"*, con los siguientes objetivos:

> Objetivo 1: Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y funcionarios.
>
> Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual.
>
> Objetivo 3: Fortalecer la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad.
>
> Objetivo 4: Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria.
>
> Objetivo 5: Avanzar hacia una Universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria.
>
> Objetivo 6: Fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos.

ONCE.- Por lo tanto, reconociendo los derechos de los Pueblos Indígenas (consagrados en el marco jurídico nacional e internacional), el rol que las instituciones públicas deben jugar para garantizar el ejercicio pleno de dichos derechos (reconocidos por el Estado de Chile), la existencia de nuevos requerimientos normativos a partir de la Ley de Universidades Estatales y la misión que tiene nuestra Universidad en la promoción de espacios pluralistas –en la atención de los problemas emergentes de nuestra sociedad y las necesidades del país–, resulta urgente implementar una política universitaria que permita reconocer y crear espacios diversos –respetuosos de las culturas y saberes de los Pueblos Indígenas– como una oportunidad para impulsar cambios que transformen la sociedad, propiciando una convivencia intercultural. Responsabilizarse y comprometerse con este desafío profundiza el rol público de nuestra casa de estudios, razón por la cual se deben generar esfuerzos en toda la comunidad universitaria para diseñar e implementar adecuaciones sustantivas que favorezcan una educación integral, con enfoque triestamental, donde todas aquellas personas que se reconocen indígenas puedan encontrar en la Universidad de Chile el pleno desarrollo de sus capacidades.

IV. Principios de la Política Universitaria para Pueblos Indígenas

DOCE.- Los principios que inspiran esta Política Universitaria para Pueblos Indígenas, y que rigen las iniciativas, programas, estrategias de intervención y líneas de acción vinculadas al pleno ejercicio de sus derechos y capacidades, son los siguientes:

1. Reconocimiento de los Pueblos Indígenas

La Universidad de Chile reconoce la existencia e importancia de los Pueblos Indígenas y personas indígenas al interior de su comunidad universitaria. Para ello promoverá el pleno ejercicio de los derechos de estos pueblos favoreciendo su participación, empoderamiento y visibilización, en el marco de las normas jurídicas nacionales e internacionales.

2. Respeto a los derechos humanos

Se debe garantizar el respeto a los Derechos Humanos, específicamente aquellos que afectan a los Pueblos Indígenas en el desarrollo de sus plenas capacidades, resguardando su aplicación tanto a nivel individual como colectivo en el cumplimiento de las misiones de docencia, investigación y extensión universitaria.

3. NO DISCRIMINACIÓN ARBITRARIA

Se debe velar por eliminar cualquier tipo de discriminación arbitraria en razón de la pertenencia étnica, cultural, del uso de la lengua o de expresiones propias de las tradiciones de los Pueblos Indígenas, favoreciendo la comprensión intercultural.

4. EQUIDAD

Se entienden la equidad y la inclusión universitarias como la posibilidad efectiva de acceso y participación de una educación de calidad que promueva el derecho a conocer, investigar, criticar, proponer y participar en la construcción del conocimiento, el desarrollo de la ciudadanía y la formación profesional y personal en un contexto de amplia diversidad (Política de Equidad e Inclusión, Senado Universitario, 2014).

5. INCLUSIÓN

La Universidad de Chile promueve la generación de espacios para la participación –social, política, profesional y académica– en la vida universitaria, propiciando el desarrollo de la autonomía de su comunidad y su empoderamiento cívico.

6. PRINCIPIO DE DIGNIDAD Y PREEXISTENCIA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

El proceso formativo debe respetar la dignidad de los Pueblos Indígenas, resguardando el uso de conceptos apropiados y enfoques que no los menoscaben, reconociendo la preexistencia de estos pueblos como un elemento que sustenta el respeto a sus expresiones y costumbres.

7. RESPETO Y RECONOCIMIENTO DE LOS SABERES ANCESTRALES

La Universidad de Chile respetará y considerará el conocimiento ancestral, así como a las instituciones y autoridades indígenas depositarias del mismo, promoviendo un trato respetuoso que favorezca un mejor diálogo intercultural, considerando el debido derecho de los Pueblos Indígenas a compartir o no sus cosmovisiones.

8. PERTINENCIA CULTURAL DE LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS

Consideración apropiada de la cultura de los Pueblos Indígenas en los planes, programas, protocolos y/o procesos estratégicos de la Universidad, resguardando su dignidad y pleno ejercicio de sus derechos. Asimismo, se deben crear nuevos espacios para la adecuada expresión de su cultura, reconociendo fechas y ceremonias significativas.

9. TRANSVERSALIDAD DE LA POLÍTICA

Se reforzará la necesidad de implementar estrategias que aborden los derechos de los Pueblos Indígenas de manera transversal y que impacten a los miembros de la comunidad universitaria de los tres estamentos, favoreciendo acciones que visibilicen a los Pueblos Indígenas en todos los campus de la Universidad de Chile.

10. INTERCULTURALIDAD

Avanzar hacia una Universidad intercultural, respetuosa de la diversidad, que se convierta en referente nacional e internacional en la promoción y respeto de los Pueblos Indígenas, a través de la formación de ciudadanas y ciudadanos interculturales.

V. Objetivos de la Política Universitaria para avanzar en la incorporación de los Pueblos Indígenas, sus culturas y sus lenguas en la Universidad de Chile

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la construcción de una universidad pública intercultural, que actúe de acuerdo a los principios y valores que enfatizan su rol público, promoviendo y resguardando el ejercicio de los derechos de los Pueblos Indígenas y el respeto a su cultura, implementando estrategias en los ámbitos sustantivos del quehacer de la Universidad de Chile (docencia, investigación y extensión), así como en la adecuación de políticas, protocolos, planes y procesos, en virtud de las definiciones legales, normativas y éticas que rigen nuestro quehacer.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Reconocer institucionalmente a los Pueblos Indígenas y avanzar en el establecimiento de estrategias de inclusión, participación y empoderamiento, expresadas en políticas, planes y programas pertinentes, en todas las áreas de su quehacer.

2. Impulsar iniciativas de diversidad lingüística y cultural para los estamentos académico, personal de colaboración y estudiantil, favoreciendo la comprensión intercultural y la valoración de los saberes ancestrales de los Pueblos Indígenas.

3. Promover su plena integración a la comunidad, reconociendo los derechos que emanan de su carácter de pueblo, en un ambiente de respeto y de promoción de la interculturalidad que se exprese en políticas para los tres estamentos.

4. Generar las adecuaciones institucionales que permitan la implementación de los principios establecidos en esta política, tanto en el ámbito de la gestión académica como de la gestión administrativa, considerando la asignación de recursos específicos y personal competente.

5. Definir responsabilidades específicas en torno a la implementación y seguimiento de esta política, contemplando la red de actores estratégicos vinculados al cumplimiento de sus metas y resultados.

VI. Estrategias de intervención y líneas de acción

ESTRATEGIAS GENERALES

a) **Transversalización del enfoque de derechos:** La Universidad debe garantizar y resguardar la incorporación de los principios de interculturalidad, inclusión y diversidad desde un enfoque de derechos para los Pueblos Indígenas en todos los instrumentos estratégicos, planes y programas de gestión institucional, así como aquellos que involucren políticas y protocolos en materia formativa, de investigación y/o extensión. Para ello debe promover la participación de las personas indígenas en los espacios de decisión que les afecten, permitir la celebración de fechas y ceremonias simbólicas, generando indicadores que permitan ponderar, medir y evaluar el avance de estas iniciativas.

b) **Adecuación de la oferta formativa:** Se debe procurar la incorporación en los currículos de temáticas asociadas a los Pueblos Indígenas que favorezcan el diálogo y la formación de competencias interculturales, como núcleo de los valores ciudadanos que caracterizan a nuestras y nuestros egresados. Asimismo, deberá generar políticas de apoyo y mantención para las y los estudiantes, especialmente para quienes pertenecen a estos pueblos.

c) **Promoción de alianzas internas y externas:** La Universidad debe promover la implementación de planes, políticas y programas orientados a los Pueblos Indígenas en las unidades académicas y en las acciones que estas emprendan, a partir de una acción articulada entre las diferentes vicerrectorías y unidades estratégicas vinculadas a su implementación, asegurando una mayor pertinencia en los procesos institucionales. Asimismo, deberá incentivar la generación de alianzas estratégicas con otras organizaciones clave en esta materia, tanto en el ámbito nacional como internacional, poniendo el foco en el desarrollo de competencias interculturales que posicionen a la Universidad.

d) **Comunicación efectiva y visibilización de las identidades indígenas:** La Universidad velará por la comunicación efectiva de todos los procesos asociados al reconocimiento y visibilización de los Pueblos Indígenas al interior de nuestra institución, generando estrategias de reflexión interna y externa que favorezcan cambios culturales en la sociedad, cumpliendo así su rol público.

e) **Aprendizaje permanente:** La Universidad promoverá espacios de retroalimentación que favorezcan la incorporación de los aprendizajes generados desde la política, favoreciendo procesos estratégicos basados en los principios de la interculturalidad, generando convenios con otras universidades nacionales e internacionales que le permitan identificar buenas prácticas y replicarlas en los espacios institucionales.

f) **Interseccionalidad como eje articulador:** La promoción y el fortalecimiento del enfoque de derechos de los Pueblos Indígenas en la Universidad de Chile debe considerar otras dimensiones clave de la diversidad, permitiendo la generación de estrategias focalizadas que potencien el desarrollo de todas las personas, sin discriminación.

LÍNEAS DE ACCIÓN

a) **Creación de sistemas de visibilización e información en torno a los Pueblos Indígenas:** Se propone la generación, desde la Universidad y su nivel central, de instrumentos que permitan identificar, cuantificar y caracterizar a las personas indígenas que conforman la comunidad universitaria en sus tres estamentos, en todas las dimensiones de su diversidad y en todas las unidades académicas, con el objeto de favorecer su participación en diferentes espacios universitarios. Se propone que estos sistemas generen informes periódicos sobre la composición, origen, funciones, rendimientos, etc., que sirvan de base a la toma de decisiones institucional de manera transversal, incorporando la dimensión indígena como un factor de análisis relevante. Se debe promover el diálogo transversal y sinérgico entre los diferentes instrumentos y plataformas informativas que dispone la Universidad.

b) **Revisión y adecuación de normativas internas y estructuras que favorezcan el pleno desarrollo de las personas indígenas:** Se propone revisar y adecuar definiciones estratégicas, normas, planes y programas para que respondan a criterios de interculturalidad, respeto a los

Pueblos Indígenas y resguardo de su dignidad, considerando los requerimientos establecidos en la Ley de Universidades Estatales y en las tres misiones fundamentales de la Universidad (docencia, investigación y extensión). Asimismo, se debe promover la creación de instancias en las Facultades y/o Institutos, como programas de Pueblos Indígenas o similares, que se articulen con los objetivos de esta política y contribuyan a su fortalecimiento.

c) **Diseño e implementación de planes de formación interculturales:** Desde las unidades centrales encargadas de procesos de formación se promoverá la creación e implementación de programas que fortalezcan la formación transversal desde un enfoque intercultural que considere la perspectiva de los Pueblos Indígenas, respetando sus saberes. Se propone la creación de programas de inducción a académicas/os y funcionarios/as en materias de interculturalidad y relación con los Pueblos Indígenas. Asimismo, se propone la creación de instrumentos como manuales o guías, que serán difundidos a la comunidad para mejorar la comunicación entre los distintos estamentos y personas que componen la Universidad, orientados a mejorar la comprensión sobre estos pueblos y sus derechos. Asimismo, se propone la generación de estrategias de difusión en las diferentes plataformas universitarias para sensibilizar a la comunidad sobre la construcción de una sociedad diversa e inclusiva.

d) **Incorporación y participación de los Pueblos Indígenas:** Se propone la creación de mecanismos especiales de ingreso que se hagan cargo de la inequidad de las personas indígenas en los tres estamentos, favoreciendo políticas de inclusión y presencia dentro de la Universidad, especialmente en áreas estratégicas para el desarrollo de los Pueblos Indígenas. Esto supone, a su vez, generar sistemas de retención, especialmente para estudiantes de estos pueblos, propiciando la inversión en hogares universitarios u otros que favorezcan un mejor desempeño académico. Se promoverá la participación de los Pueblos Indígenas, especialmente en instancias que les afecten y/o impacten, considerando su incorporación en comisiones, consejos, cátedras, etc., donde sea fundamental su opinión.

e) **Diseño e implementación de acciones orientadas al reconocimiento de los Pueblos Indígenas:** Generar espacios de debate y reflexión académica, en conjunto con autoridades y representantes de los saberes ancestrales de los Pueblos Indígenas. Favorecer líneas de publicación y difusión sobre temáticas indígenas. Elaborar políticas que sirvan de guía para la responsabilidad social de las empresas u organizaciones que se vinculan con la Universidad en materia de derechos indígenas. Calendarizar fechas y ceremonias relevantes para los Pueblos Indígenas. Favorecer la construcción de *rukas* y otros elementos identitarios en los campus y espacios universitarios.

VII. Ámbitos de acción

1. INCLUSIÓN ESTUDIANTIL

1.1 Acceso: Se promoverá la creación de un sistema de acceso que convoque a los nueve Pueblos Indígenas que reconoce la Ley Nº 19.253, con cupos en todas las carreras de la Universidad. Si bien en la actualidad existe un convenio étnico, este solo aplica a estudiantes de los pueblos Rapa Nui y Kawésqar. Este sistema de acceso deberá propender a una ampliación progresiva de las y los estudiantes, considerando dimensiones territoriales y de cosmovisión propias de estos pueblos. Esto supone contar con personas indígenas y no indígenas capacitadas en la generación de las adecuaciones en los procesos y procedimientos implicados, así como en la orientación a las y los postulantes. Asimismo, la generación de instrumentos de difusión específicos focalizados en personas indígenas para dar amplia cobertura a este sistema de acceso.

1.2 Permanencia: Se propone la creación de programas de acompañamiento con pertinencia cultural y apoyo al fortalecimiento de competencias y habilidades que permita a las y los estudiantes indígenas un mejor rendimiento académico. De este modo, la Universidad deberá generar acciones que permitan reducir las brechas que puedan conducir a inequidades. Se deberán generar programas de capacitación y apoyo al cuerpo docente y al personal, que posibiliten el desarrollo de competencias interculturales, orientados a disminuir la aparición de sesgos, prejuicios y/o conductas discriminatorias en aulas y espacios universitarios que puedan dañar la autoestima o el fortalecimiento identitario de las personas indígenas.
Asimismo, se procurará generar facilidades para la creación de organizaciones estudiantiles de desarrollo identitario, cultural y lingüístico, abriendo espacios para su interrelación con los demás estamentos para sensibilizar sobre aspectos específicos de las culturas indígenas. La Universidad invertirá y promoverá la creación de hogares universitarios que acojan a estudiantes indígenas, especialmente a aquellos que provienen de otras regiones del país, adecuando también los procesos y procedimientos de las unidades encargadas del bienestar estudiantil, de manera que recojan e interpreten adecuadamente sus necesidades. Respecto al sistema de becas y gratuidad se recomienda

estudiar y proponer el establecimiento de un mecanismo estatal entre la Universidad, Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, Ministerio de Educación y otros organismos, que permita implementar nuevos sistemas de financiamiento y acompañamiento adecuado. Se promoverá la relación con organizaciones y comunidades indígenas que enriquezcan los procesos formativos y de fortalecimiento identitario.

1.3 Egreso: Dada la falta de desarrollo de redes de incidencia social, política, cultural e intelectual de integrantes de pueblos tradicionalmente excluidos, se generarán estrategias de inserción profesional. La Universidad promoverá, en todas las unidades académicas, la generación de prácticas profesionales y/o desarrollo de investigaciones o tesis que respeten los principios de esta política, y que permitan una mejor interrelación entre los saberes de estos pueblos y aquellos generados desde la Universidad.
Asimismo, incentivará el trabajo en los territorios y Pueblos Indígenas, de manera que los estudiantes puedan elegir libremente su futuro laboral, favoreciendo –si así lo desean– una mejor vinculación con sus lugares de origen. Se creará una base de datos de académicas y académicos indígenas, así como de las líneas de investigación vinculadas a esta área dentro de la Universidad, para promover el apoyo al desarrollo de tesis y trabajos de investigación sobre temas relacionados con estos pueblos.

1.4 Empleabilidad: De acuerdo al marco de exigencias de acreditación de las instituciones de Educación Superior, estas deben mantener el vínculo con los egresados de las distintas carreras y con sus empleadores, con el fin de conocer la pertinencia de la formación, el nivel de empleabilidad y sus necesidades de perfeccionamiento, además de sostener el sentido de pertenencia e identificación con la institución. Esta información permite hacer ajustes de calidad en la preparación profesional con el objetivo de asumir retos, enfrentarlos y resolver eventuales debilidades en la formación, así como conocer los requerimientos de perfeccionamiento profesional de las y los egresados.

Desde esta perspectiva es aún más importante que ese vínculo se mantenga con las y los estudiantes indígenas, especialmente considerando que la información obtenida permitiría superar las barreras de contexto y apoyarlos en su ingreso a un empleo. Para ello se propone que la Universidad cree una base de datos de egresadas y egresados indígenas que pueda favorecer una mejor inserción laboral, pero que también pueda jugar un rol importante en el empoderamiento de las y los jóvenes indígenas como referentes. Asimismo, se sugiere la creación de una Unidad de Apoyo a la inclusión laboral, integrada por personas competentes que realicen el seguimiento y vinculación con el medio, llevando a cabo acciones específicas para apoyar el ingreso al campo laboral de estos estudiantes.

2. ÁMBITO DE LA FORMACIÓN INTERCULTURAL

2.1 Curricular: La formación intercultural debe ser un objetivo transversal de la Universidad, por lo que debe ser recogida de manera explícita en los modelos y proyectos educativos que se formulen e implementen, tanto para dar cuenta de las exigencias normativas actuales como para favorecer la visibilización de los Pueblos Indígenas. Existen áreas sustantivas de la formación que, dado su impacto en el entorno, podrían servir de plan piloto, entre las que se encuentran medicina, asuntos públicos, pedagogía y derecho. Sin embargo, existen dos ámbitos en que esto resulta aún más relevante: el de la formación inicial docente, donde además debe haber al menos menciones o especializaciones en interculturalidad y lenguas indígenas, y en lo posible una carrera de Pedagogía Básica Intercultural. Estas experiencias deberán ser monitoreadas adecuadamente, para lo que se propone la creación de un equipo de trabajo en la Vicerrectoría de Asuntos Académicos. Este grupo cumplirá la función de asegurar la transversalidad de esta temática, la asesoría a los equipos curriculares para el diseño e implementación de estrategias adecuadas (así como la generación de material pedagógico apropiado), la definición de competencias básicas y la incorporación de conceptos relevantes para los Pueblos Indígenas, entre otros.

Dada la importancia de la formación docente, la Universidad debe considerar una oferta académica de Educación Continua que permita a los egresados de esta u otras universidades actualizarse en temas de interculturalidad y lenguas indígenas, aportando así a la formación de un número más alto de docentes y, por ende, de comunidades educativas. Por lo tanto, se entenderá la interculturalidad en torno a los Pueblos Indígenas como parte de una oferta de pre y postgrado, así como de diplomas de post título o de extensión, de capacitaciones y cursos, etc. Se propone ofertar de manera permanente cursos libres, electivos y de formación general en ámbitos relacionados con los Pueblos Indígenas. Finalmente, los currículos educativos deberán identificar e intencionar en sus procesos formativos y perfiles de egreso competencias específicas vinculadas a la interculturalidad y a los Pueblos Indígenas, como el respeto al medioambiente, la ética, el trabajo comunitario, etc.

2.2 Saberes ancestrales: La Universidad procurará favorecer una vinculación permanente con las comunidades y organizaciones representativas de los Pueblos Indígenas. Para ello promoverá la firma de convenios específicos orientados a incorporar los saberes ancestrales en los currículos, cursos, u otros que se consideren pertinentes o atingentes a este ámbito, donde estos conocimientos puedan ser traspasados de manera directa por aquellos depositarios de dicho conocimiento, promoviendo un

trabajo conjunto con el cuerpo docente. Se promoverá la participación de personas indígenas poseedoras de saberes ancestrales en los procesos docentes, reconociendo y valorando dichos saberes, generando espacios de formación y capacitación en competencias para la docencia.
En el ámbito de la investigación, deberá resguardar el uso de mecanismos que respeten este conocimiento, así como la propiedad intelectual del mismo. Un punto clave en el que la Universidad debe adquirir un rol activo es en la acreditación de educadores tradicionales indígenas, a través de un trabajo riguroso de investigación y consensos con los pueblos, tanto sobre contenidos como sobre formas de enseñanza y aprendizaje. Se propone que la Dirección de Recursos Humanos elabore un sistema de gestión que pueda reconocer formalmente los saberes ancestrales de las personas que ejercen funciones en la Universidad, especialmente cuando no posean la certificación que permita –desde el sistema jurídico chileno– dar cuenta de sus saberes. Se propone contar con el apoyo de la Dirección Jurídica parta identificar espacios de adecuación de los sistemas de contratación, asesorías u otros pertinentes.

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

El ejercicio del pluralismo epistemológico es una demanda que ha surgido de las mismas comunidades y pueblos, para aminorar la exclusión de sus conocimientos del espacio universitario. Por lo tanto, se procurará que la Universidad genere un plan de acción que aborde la creación de protocolos adecuados que permitan resguardar la propiedad intelectual de los Pueblos Indígenas. Para ello, será valorable la existencia de una comisión con abogadas/os especialistas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, quienes podrán proponer un documento que contenga los lineamientos para la elaboración de protocolos de este tipo a ser usados en diversas facultades. Asimismo, se promoverá la generación de políticas de responsabilidad social para la vinculación con empresas cuya acción pueda tener impactos negativos en comunidades indígenas.

Se propone que la Universidad genere un manual orientador de su relación con las empresas, así como guías de respeto a los Pueblos Indígenas, favoreciendo la educación de las empresas en esta materia. Para la elaboración de este manual se propone la creación de una comisión *ad hoc* compuesta por personas indígenas y no indígenas con experticia en esta materia. Para ello, podrá ofrecer diplomas u otras modalidades de educación a personal y directivos/as de empresas y organizaciones públicas en materias como derechos indígenas, relación comunitaria con estos pueblos, cultura y lengua. Es recomendable que al menos una vez al año se realice un seminario que aborde cuestiones relevantes para los Pueblos Indígenas –especialmente aquellas que sean de su interés–, lo que se deberá trabajar en coordinación con la Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones (VEXCOM).

La Universidad promoverá el diseño de bases específicas para proyectos de investigación donde participen Pueblos Indígenas o donde los resultados de los mismos les afecten, a través de una comisión asesora que colabore en esta materia con la Vicerrectoría de Investigación. Idealmente, se propone que al menos una línea de los Fondos Valentín Letelier pueda referirse a una estrategia de vinculación con Pueblos Indígenas. Junto con ello, se crearán fondos concursables específicos con cuotas de participación indígena que apunten a cualquier ámbito que aporte al desarrollo humano sostenible de estos pueblos.

En definitiva, se trata de generar estrategias de reconocimiento y valoración de otras formas, espacios y prácticas de conocimiento que puedan ser incluidas en la formación curricular de los estudiantes, así como en la vida universitaria, el desarrollo académico y la investigación universitaria. En investigación, se propone la creación de un Fondo de Investigación destinado a avanzar en la vinculación entre métodos occidentales-académicos y aquellos pertenecientes a los Pueblos Indígenas. En cada campus se promoverá la existencia de alguna referencia a los Pueblos Indígenas, ya sea arquitectónica, lingüística, etc., para favorecer la transversalización de este ámbito. Se propone que las diversas iniciativas espaciales y arquitectónicas en las distintas unidades de la Universidad queden plasmadas en un mapa accesible que las aúne, de modo de generar un instrumento que pueda estar presente en formato digital y analógico.

4. Ámbito de los derechos culturales y lingüísticos de los Pueblos Indígenas

Se promoverá la creación de un protocolo específico y un plan de comunicación que incorpore los saberes indígenas –especialmente el uso de su lengua– y el respeto al ejercicio de sus derechos, los que deben estar presentes en los medios de comunicación virtual, plataformas y redes sociales, radio de la Universidad de Chile y la futura señal digital. Para ello se espera un rol activo del Senado Universitario en cuanto a avanzar hacia una política de extensión y comunicación –o la modificación de

alguna ya existente– que recoja los principios fundamentales en torno a los Pueblos Indígenas, que deberán incorporarse a estos medios de comunicación.

Además, se hace altamente recomendable que la Universidad genere instancias de promoción y revitalización de las lenguas indígenas, tanto para toda la comunidad universitaria como hacia las redes de colaboración y la sociedad en general, instancias que pueden materializarse mediante talleres o cursos presenciales o virtuales. UAbierta puede ser un aliado en esta política, por lo que se promoverá la generación de una oferta en materia de Pueblos Indígenas, a ser abordada desde diferentes interseccionalidades. Del mismo modo, es necesario respetar las fechas de festividades religiosas propias de los Pueblos Indígenas, de manera que sus integrantes (estudiantes, académicos y funcionarios) puedan celebrarlas en igualdad de condiciones, tal como ocurre con las festividades de las culturas dominantes. Se propone que, en conjunto con la VEXCOM se elabore un calendario que recuerde estas festividades y entregue una explicación de cada una de ellas, las que se difundirán y/o entregarán por diferentes medios para sensibilizar a la comunidad. Se propone que cada 24 de junio se realice una ceremonia en Casa Central de la Universidad de Chile que sea representativa de cada pueblo indígena, y que se promueva su realización en las Facultades e Institutos.

5) ÁMBITO DE LA GOBERNANZA Y LAS ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Se recomienda que la Universidad establezca convenios específicos con la autoridad competente – Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica (Conicyt) y/o Ministerio de Ciencia, Tecnología, Innovación y Conocimiento– para que existan líneas de investigación específicas en el ámbito de los Pueblos Indígenas, en las cuales sus diferentes fuentes de financiamiento consideren, a lo menos, un proyecto en esta área. Se promoverá que desde el nivel central se firmen convenios con otras Universidades (nacionales e internacionales) que cuenten con unidades o institutos indígenas y se favorecerá el intercambio académico y estudiantil para compartir experiencias, generar publicaciones conjuntas, líneas de proyectos compartidos, entre otros. Se identificarán Universidades Interculturales, promoviendo la generación de alianzas estratégicas como parte de la internacionalización de la Universidad. La Universidad promoverá entre sus miembros la generación de minutas, columnas de opinión u otras, orientadas a reflexionar sobre temáticas relevantes en la agenda pública vinculada a los Pueblos Indígenas.

La Universidad debe tomar las medidas necesarias para que las personas indígenas puedan participar activamente en los distintos ámbitos de la vida universitaria. Para ello, nuestra institución promoverá el respeto por la diversidad y los derechos de todas las personas a ser incluidas socialmente. Se propone la implementación de un plan estratégico para la sensibilización de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria, que favorezca la inclusión plena y el respeto de los derechos de los Pueblos Indígenas, evitando la estigmatización y la discriminación. Es muy importante que las personas indígenas ejerzan un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas universitarias que les conciernen.

6) INSTITUCIONALIZACIÓN Y PRESUPUESTO

La efectividad de esta política se sustenta en el trabajo coordinado entre las distintas unidades estratégicas que se relacionan con ella, tales como las Vicerrectorías y sus unidades dependientes; así como del apoyo y voluntad política de organismo superiores colegiados como el Senado Universitario, el Consejo Universitario; u otros como la Comisión Superior de Autoevaluación Institucional o el Consejo de Evaluación. Por lo tanto, teniendo en cuenta que la implementación de esta política es transversal y que requiere de una institucionalización específica, se propone la creación de un Comité Asesor para la Política de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile (en adelante, el Comité), cuya finalidad será coordinar, apoyar y difundir la política de Pueblos Indígenas, además de asesorar y proponer diferentes medidas a las autoridades y organismos universitarios que correspondan, de manera de favorecer la adecuada implementación y seguimiento de dicha política. Entre sus objetivos específicos se encuentran:

1. Definir y proponer una agenda de actividades, medidas e iniciativas a las autoridades y organismos universitarios correspondientes, destinada a la adecuada implementación de la política de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile.

2. Proponer medidas para el oportuno seguimiento y evaluación de su cumplimiento, solicitando a las unidades correspondientes toda la información relativa a los Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile, considerando la generación de indicadores, informes de avance de la política, estrategias de implementación, entre otros. De esta manera, se espera que también cumpla funciones de observatorio de temas indígenas en la Universidad.

3. Asesorar a las diferentes unidades académicas en la generación de estrategias que permitan un adecuado desarrollo de sus actividades, respetando los principios de la política de Pueblos Indígenas.
4. Fortalecer la presencia de la Universidad de Chile en el entorno, proponiendo iniciativas que la vinculen con las organizaciones y comunidades indígenas.

Este Comité se constituirá como una instancia especializada en el ámbito de los Pueblos Indígenas, por lo que se privilegiará que sus integrantes sean personas pertenecientes a estos pueblos o, en su defecto, personas que tengan una trayectoria académica o de dirigencia/participación en organizaciones indígenas. El nombramiento de sus integrantes procederá de la siguiente manera:

1. Tres integrantes académicos/as nombrados por el/la Rector/a, previa aprobación del Senado Universitario y del decano/a de Facultad o director/a de Instituto respectivo, si es personal de su dependencia. De estos integrantes del estamento académico se elegirá a la persona encargada de presidir las sesiones del Comité y que se articulará con la Secretaría Ejecutiva para su desarrollo.
2. Dos integrantes pertenecientes al personal de colaboración, nombrados por el/la Rector/a, previa aprobación del Senado Universitario y del decano/a de Facultad o director/a de Instituto respectivo, si es personal de su dependencia.
3. Dos integrantes del estamento estudiantil, nombrados por el/la Rector/a, a propuesta de las organizaciones estudiantiles indígenas de la Universidad de Chile, previa aprobación del Senado Universitario. Para ello, la SESOPO-FECH realizará una convocatoria pública a las organizaciones estudiantiles indígenas.
4. Finalmente, participarán en este Comité como invitados/as permanentes un/a representante de cada una las siguientes Cátedras de la Universidad de Chile: Cátedra Indígena, Cátedra de Racismos y Migraciones Contemporáneas, Cátedra de Derechos Humanos y Cátedra Amanda Labarca.

Las y los integrantes de este Comité ejercerán sus funciones *ad honorem* por un período de dos años, pudiendo ser renovados en sus funciones. En el caso de las/los representantes estudiantiles, estos durarán un año en sus funciones, pudiendo ser designados por un nuevo período, en acuerdo con las organizaciones estudiantiles indígenas. Se propenderá a la paridad de género. El Comité sesionará de forma ordinaria cada tres meses, debiendo definir las acciones que desarrollarán en el cumplimiento de sus funciones. Deberán presentar un informe anual que dé cuenta de los avances de la política indígena y de su implementación, así como de los desafíos a abordar en el siguiente período. Cada año el Comité presentará a la VAEGI, a través de la VAEC, un presupuesto que le permita asumir sus funciones. Asimismo, propenderá a apoyar a las autoridades y organismos universitarios que correspondan en la estimación de sus presupuestos de manera de incorporar a la política indígena dentro de sus planificaciones financieras y estratégicas.

Para apoyar las labores del Comité este contará con una Secretaría Ejecutiva dependiente de la VAEC. Para ello se propone la creación de un área o coordinación de Pueblos Indígenas, que dependa de la Unidad de Interculturalidad de la Oficina de Equidad e Inclusión, la que debe estar a cargo de un/a profesional indígena o con amplia experiencia en esta materia. Esta Secretaría será responsable del apoyo logístico y técnico en las actividades que desarrolle el Comité, así como de la elaboración de las actas de las sesiones. Como instancia articuladora, se espera que este Comité pueda relacionarse a través de reuniones, citaciones y/o acciones específicas con las Vicerrectorías y sus unidades dependientes, así como con las Facultades, Institutos de Rectoría y órganos superiores.

Asimismo, con el fin de monitorear y generar instancias de acompañamiento y/o fortalecimiento de los objetivos de esta política, así como evidenciar sus avances, se espera que el rector entregue un informe anual escrito que contenga los indicadores asociados que evidencien su implementación. Junto con ello, rendirá una cuenta al respecto ante la plenaria del Senado Universitario.

Finalmente, cabe señalar que aquellas acciones o líneas de trabajo que no se han asignado a una unidad específica, o aquellas que surjan en el marco de la implementación de la política, quedarán a cargo del Comité Asesor para la Política de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile, quien definirá su asignación, en coordinación con las unidades respectivas. Asimismo, el/los respectivos actos administrativos deberán definir aquellos aspectos que faciliten su funcionamiento en virtud de lo establecido en esta política universitaria.

7. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

La visión que plantea el Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2017-2026) de la Universidad de Chile también da cabida y el reconocimiento de la diversidad que expresan los Pueblos Indígenas, donde se verá a esta Universidad

> con altos niveles de calidad, pluralismo, equidad social y de género y pertinencia para abordar con conciencia social, crítica y de manera éticamente responsable, los desafíos en los planos de la enseñanza superior, la investigación, la creación, la extensión y la vinculación con el medio, al servicio del país, con vocación integradora del sistema de educación estatal y de protagonismo en redes universitarias latinoamericanas e internacionales, particularmente con universidades públicas.

Para ello se proponen, entre otros objetivos estratégicos, *"lograr una Universidad integrada y equilibrada entre unidades y estamentos, social y culturalmente inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad, en el marco del respeto y bienestar de toda la comunidad universitaria"*. Finalmente, cabe destacar la estrategia general para el cumplimiento de la visión y los objetivos estratégicos mencionados, relacionada con *"la superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos"*, con los siguientes objetivos:

> Objetivo 1: "Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y funcionarios".
>
> Objetivo 2: "Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual"
>
> Objetivo 3: "Fortalecer la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad".
>
> Objetivo 4: "Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria".
>
> Objetivo 5: "Avanzar hacia una Universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria".
>
> Objetivo 6: "Fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos.

Finalmente, considerando los objetivos señalados, es necesario que la política se articule con los siguientes tópicos e indicadores recogidos en el PDI 2017-2026, aun cuando deban ser definidos nuevos indicadores que se alineen con las estrategias y objetivos definidos en el PDI, de manera de fortalecer la implementación de esta política.

OBJETIVO	TÓPICO	INDICADOR	FÓRMULA	NIVELES DE DESAGREGACIÓN
Objetivo 1: Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y funcionarios	Aumento de cupo y N° de vías de admisión	N° de estudiantes que se incorporan a la Universidad a través de vías de ingreso especial, existentes o nuevas (por ejemplo: inclusión, deporte, pueblos originarios, trabajadores)	N° de estudiantes que ingresan por vías de ingreso especial	- Tipo de ingreso - Unidades académicas - Carrera
	Composición de la diversidad en la Universidad	N° de estudiantes, académicos y funcionarios que ingresan a la comunidad universitaria	N° de miembros que pertenecen a un grupo minoritario	- Diversidades (inmigrantes, extranjeros, personas de pueblos originarios, personas con discapacidad, personas de diversidades sexuales)

OBJETIVO	TÓPICO	INDICADOR	FÓRMULA	NIVELES DE DESAGREGACIÓN
Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad de la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual	Institucionalidad	Idear y ejecutar un plan que permita implementar la política de equidad e inclusión con una mirada en la inclusión transversal, basado en la evaluación del impacto de las políticas actuales y creación de planes bianuales de inclusión	Existencia de un plan implementado (y evaluados bianualmente)	- Planes centrales y por unidades
	Financiamiento	Presupuesto asignado para actividades de inclusión y para equipos internos permanentes	Monto asignado anualmente a actividades de inclusión	- Nivel central - Unidades académicas
	Programas	Tasa de crecimiento y articulación de programas de inclusión con foco en los distintos ámbitos y grupos prioritarios determinados por la Universidad	N° de programas de inclusión de diversidades inter-unidades	- Nivel central - Unidades académicas
Objetivo 3: Fortalecer la inclusión de la comunidad universitaria y avanzar hacia una nueva Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad	Infraestructura accesible	Set de indicadores de accesibilidad	N° de rampas para sillas de ruedas, baños para personas con discapacidad, lugares específicos en las salas de clases, ascensores, estacionamientos reservados, libros y títulos en sistema de audiolibro, señaléticas en sistema braille y facilidades para asistir con perro lazarillo, web inclusiva, procesos de matrícula inclusiva, señaléticas en el suelo, etc	- Campus - Unidades académicas
	Adecuación Curricular	N° de programas revisados con perspectiva de inclusión educativa	N° de programas revisados / N° de programas totales	- Campus - Unidades académicas - Carrera

OBJETIVO	TÓPICO	INDICADOR	FÓRMULA	NIVELES DE DESAGREGACIÓN
Objetivo 4: Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria	Actividades interculturales	N° de actividades organizadas en conjunto con miembros de la comunidad de pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes, entre otros.	N° de actividades de inclusión de la diversidad cultural	- Campus - Unidades académicas
Objetivo 5: Avanzar hacia una Universidad que proteja a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria	Denuncias por discriminación	N° de denuncias por discriminación arbitraria	N° de denuncias por discriminación arbitraria	- Resueltas dentro del tiempo establecido / No resueltas en el tiempo establecido - Unidades académicas
	Defensoría universitaria	Implementación de una defensoría universitaria	Unidad implementada	

UNIVERSIDAD DE CHILE

ANEXO

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

1. MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

Los Pueblos Indígenas han sido reconocidos como sujetos de derecho en diferentes normativas internacionales ratificadas por el Estado chileno, lo que se convierte en un paraguas jurídico relevante para el avance de una agenda estratégica al interior de una institución pública como la Universidad de Chile.

Entre estos instrumentos, destacan la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT (1989); la Declaración de las Naciones Unidad sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992); el Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y El Caribe (1992); la Declaratoria del Segundo Decenio Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo (2005); la Convención de la UNESCO sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005); la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007); la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013); la Proclamación del Decenio Internacional para los Afrodescendientes (ONU 2015-2024); y la Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (OEA, 2016).

Cada uno de ellos, desde diferentes instancias, busca resguardar los derechos individuales y/o colectivos de estos pueblos y sus integrantes, sus culturas, sus territorios y la autodeterminación que les corresponde, recogida en estos instrumentos en su condición de pueblos. Por otro lado, buscan eliminar toda forma de discriminación y de opresión que forme parte de su realidad social, política y económica actual, reconociéndose también el derecho a la reparación por los hechos pasados de opresión, violencia, y exclusión social, política y económica. Sin embargo, algunos destacan por la relevancia de sus disposiciones y la incidencia que tiene para la Universidad de Chile.

1.1 Convenio Nº 169 de la OIT

Uno de los instrumentos jurídicos internacionales más valorado por su alcance es el Convenio Nº 169 de la Organización Internacional del Trabajo, pues es el único instrumento “vinculante” sobre el reconocimiento de derechos de protección de los Pueblos Indígenas. En Chile, ha servido de base de las reivindicaciones políticas de las comunidades indígenas para reclamar el respeto por los territorios, las culturas, las lenguas, el derecho a participación y consulta y la creación de un mecanismo efectivo para llevarla a cabo. Este Convenio, en su artículo 27, numerales 1, 2 y 3, establece criterios generales respecto del acceso y participación en la educación formal, de la manera siguiente:

1. Los programas y los servicios de educación destinados a los pueblos interesados deberán desarrollarse y aplicarse en cooperación con éstos a fin de responder a sus necesidades particulares, y deberán abarcar su historia, sus conocimientos y técnicas, sus sistemas de valores y todas sus demás aspiraciones sociales, económicas y culturales.
2. La autoridad competente deberá asegurar la formación de miembros de estos pueblos y su participación en la formulación y ejecución de programas de educación, con miras a transferir progresivamente a dichos pueblos la responsabilidad de la realización de esos programas, cuando haya lugar.
3. Además, los gobiernos deberán reconocer el derecho de esos pueblos a crear sus propias instituciones y medios de educación, siempre que tales instituciones satisfagan las normas mínimas establecidas por la autoridad competente en consulta con esos pueblos. Deberán facilitárseles recursos apropiados con tal fin. (Convenio Nº 169 OIT)

Cabe destacar que el Convenio no solo insta a incorporar en la educación formal contenidos indígenas, sino también a formar a las y los agentes formadores y gestores de una educación propia de los pueblos.

1.2 Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)

Esta declaración, señala en su artículo 1º, número 14, que *"los Pueblos Indígenas tienen derecho a establecer y controlar sus sistemas e instituciones docentes que impartan educación en sus propios idiomas, en consonancia con sus métodos culturales de enseñanza y aprendizaje"* (Naciones Unidas, 2007). Esta declaración, junto con el Convenio Nº 169 de la OIT, ambos ratificados por el Estado chileno, son muy claros además respecto de la reparación histórica que los Estados deben realizar a los Pueblos Indígenas, ya sea a través del reconocimiento de sus propias iniciativas e instituciones educativas, como a través de la participación de estos en la formulación de políticas públicas educacionales.

1.3 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1996)

Este pacto señala en su artículo 27, que *"en los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma".* De esa forma, las instituciones de educación deben dar lugar al ejercicio de este derecho, independientemente de la representación numérica de los Pueblos Indígenas o de cada pueblo en particular.

2. MARCO JURÍDICO NACIONAL

2.1 Ley Nº 19.253 (1993)

En el caso de Chile, la Ley Nº 19.253 –conocida como o Ley Indígena– establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena. En su artículo 28, la Ley establece que a este organismo le corresponde promover planes y programas de fomento de las culturas indígenas, en coordinación con el Ministerio de Educación. Respecto a la educación superior, esta Ley señala que el reconocimiento, respeto y protección de las culturas indígenas contemplará *"la promoción y el establecimiento de cátedras de historia, cultura e idiomas indígenas en la enseñanza superior"* (Título IV, artículo 28, letra d).

2.2 Ley General de Educación Nº 20.370 (2009)

Esta ley señala en su artículo 3º que *"el sistema (educativo) debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia".* Por otra parte, en su artículo 25 establece que *"la educación intercultural bilingüe se expresa en el sector curricular dirigido a los niños y niñas, jóvenes y adultos que reconocen la diversidad cultural y de origen y en la cual se enseñan y transmiten la lengua, cosmovisión e historia de su pueblo de origen, estableciendo un diálogo armónico en la sociedad".*

3. MARCO NORMATIVO ESPECÍFICO DE PUEBLOS INDÍGENAS PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

El reconocimiento de los derechos de los Pueblos Indígenas ha tenido diferentes expresiones en la educación superior, desde la dictación de normas específicas que permitan la expresión cultural de estos pueblos en los espacios universitarios hasta la creación de universidades interculturales, que han dado expresión a la generación y difusión de conocimiento incluso en lenguas propias de estos pueblos. En este sentido, la UNESCO ha jugado un rol sustantivo, tanto en el marco nacional como internacional, procurando el resguardo de los Derechos Humanos Fundamentales y la eliminación de todas las formas de discriminación por condición u origen.

3.1 Marco normativo de la educación superior: ámbito internacional

Las iniciativas internacionales de mayor importancia, que han establecido perspectivas, prioridades y estrategias de trabajo en la educación superior durante los últimos treinta años, son: la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (CMES) y las Conferencias Regionales de Educación Superior (CRES)[12]. Respecto de estas, las que se refieren con mayor claridad a los temas de Pueblos Indígenas

[12] Otras reuniones regionales sobre educación superior que pueden tenerse como referencia para observar el trabajo realizado por UNESCO, son: la Reunión Preparatoria Subregional de Asia y el Pacífico (Macao, China, 2008), organizada por el Programa de Innovación Educativa para el Desarrollo en Asia y el Pacífico, APEID, la Oficina Regional de Educación UNESCO para Asia y el Pacífico, Bangkok y el Gobierno de la Región Administrativa Especial de Macao de China, que culminó con un Informe Final; la segunda Conferencia Preliminar Subregional de Asia del sur, central y occidental (Nueva Delhi, India, 2009), organizada por el gobierno indio y la Universidad de Planificación Educativa y Administración, NUEPA, de Nueva Delhi y UNESCO, que culminó con una Declaración; la Conferencia Regional de África (Dakar, Senegal, 2008), en la cual se emitió un Comunicado final; la Conferencia Regional Árabe (El Cairo, Egipto, 2009), organizada por la Oficina UNESCO en Beirut, que culminó con la Declaración del Cairo sobre Educación Superior. En la región Europea, se realizó el Fórum UNESCO (Bucarest, Rumania, 2009), que culminó con el Mensaje de Bucarest. Todos estos documentos se encuentran en las correspondientes páginas web de UNESCO.

son: la Declaración Final de la CRES 2008 (Cartagena de Indias, Colombia), la Declaración Final de CMES 2009 (París, Francia) y la reciente Declaración Final de la CRES 2018 (Córdoba, Argentina).
En ese sentido, la Conferencia Mundial sobre Educación Superior en 2009, estableció:

> 2. Ante la complejidad de los desafíos mundiales, presentes y futuros, la educación superior tiene la responsabilidad social de hacer avanzar nuestra comprensión de problemas polifacéticos con dimensiones sociales, económicas, científicas y culturales, así como nuestra capacidad de hacerles frente. La educación superior debería asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos de alcance mundial para abordar retos mundiales, entre los que figuran la seguridad alimentaria, el cambio climático, la gestión del agua, el diálogo intercultural, las energías renovables y la salud pública.
>
> 24**.** La cooperación internacional en materia de educación superior debería basarse en la solidaridad y el respeto mutuos y en la promoción de los valores del humanismo y el diálogo intercultural. Dicha cooperación debería fomentarse, a pesar de la recesión económica.
>
> 39**.** Los sistemas de conocimiento indígenas pueden ampliar nuestra comprensión de los nuevos problemas; la educación superior debería establecer asociaciones de mutuo beneficio con las comunidades y las sociedades civiles, con miras a facilitar el intercambio y la transmisión de los conocimientos adecuados. (CMES, 2009)

En el caso latinoamericano, la Conferencia Regional de Educación Superior de 2008 parte reconociendo en su acápite A que *"nuestra región es marcadamente pluricultural y multilingüe"* y en el acápite C, sobre Cobertura y Modelos educativos e institucionales (puntos 2 y 3), señala que:

> 2. Dada la complejidad de las demandas de la sociedad hacia la educación superior, las instituciones deben crecer en diversidad, flexibilidad y articulación. Ello es particularmente importante para garantizar el acceso y permanencia en condiciones equitativas y con calidad para todos y todas. Además, resulta imprescindible para la integración a la educación superior de sectores sociales como los trabajadores, los pobres, quienes viven en lugares alejados de los principales centros urbanos, las poblaciones indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad, migrantes, refugiados, personas en régimen de privación de libertad, y otras poblaciones carenciadas o vulnerables.
>
> 3. Se deben promover la diversidad cultural y la interculturalidad en condiciones equitativas y mutuamente respetuosas. El reto no es solo incluir a indígenas, afrodescendientes y otras personas culturalmente diferenciadas en las instituciones, tal cual existen en la actualidad, sino transformar a estas para que sean más pertinentes con la diversidad cultural. Es necesario incorporar el diálogo de saberes y el reconocimiento de la diversidad de valores y modos de aprendizaje como elementos centrales de las políticas, planes y programas del sector.

Asimismo, cabe señalar que en la reciente Conferencia Regional de Educación Superior 2018, retomando los planteamientos previos, se incorporó entre los ejes de trabajo el de *"Educación superior, diversidad cultural e interculturalidad"* en el que se abordaron las problemáticas de 15 países de América Latina, más algunos estudios específicos sobre la educación intercultural y sobre pueblos afrodescendientes. En los dos simposios realizados en la Universidad Nacional de Córdoba, sobre este eje, se presentó una propuesta resumen con 13 puntos de sugerencias que fueron expuestos, discutidos y reelaborados considerando las opiniones, demandas y preocupaciones expresadas por las y los participantes de las reuniones. En la declaración final, en el acápite 3, párrafos 2 y 3: se señala lo siguiente:

> Es necesario promover la diversidad cultural y la interculturalidad en condiciones equitativas y mutuamente respetuosas. El reto no es solo incluir en las instituciones de educación superior a mujeres, personas con discapacidad, miembros de Pueblos Indígenas y afrodescendientes e individuos de grupos sociales históricamente discriminados, sino transformarlas para que sean social y culturalmente pertinentes. Estos cambios deben asegurar la incorporación en las instituciones de educación superior de las cosmovisiones, valores, conocimientos, saberes, sistemas lingüísticos, formas de aprendizaje y modos de producción de conocimiento de dichos pueblos y grupos sociales. Es ineludible reconocer y valorar las epistemologías, modos de aprendizaje y diseños institucionales propios de Pueblos Indígenas y afrodescendientes, comunidades campesinas y otras socioculturalmente diferenciadas. Todo esto debe ser garantizado por políticas y mecanismos de aseguramiento de la calidad apropiados, para lo cual deben utilizarse indicadores específicos e impulsar la participación libre e informada de representantes de estos grupos de población.

3.2 Marco normativo de educación superior: ámbito nacional

La Ley Nº 21.091 sobre Educación Superior, aprobada por el Congreso Nacional el día 29 de mayo de 2018, reconoce que *"la educación superior es un derecho"* y que este *"se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes"*

(artículo 1°). Asimismo, se reconocen como principios clave la posibilidad de que exista diversidad de proyectos educativos institucionales, resguardando –de este modo– la pluralidad de visiones y valores sobre la sociedad, las formas de búsqueda del conocimiento y su transmisión, *"incluyendo el respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad",* la inclusión de los estudiantes *"velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria" y "resguardando el respeto y promoción de los derechos humanos y la dignidad de las personas"* (artículo 2°). En general, en distintos artículos de esta ley se observa la preocupación por la no discriminación arbitraria y la necesidad de considerar la pertinencia de la educación en relación con el desarrollo del país, sus regiones y comunidades.

Por su parte, la Ley Nº 21.094 sobre Universidades Estatales, aprobada en el Congreso Nacional el día 6 de junio de 2018, en su artículo primero establece que estas universidades dada su condición estatal, deben cumplir con sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión, explicitando además las de creación artística, innovación y vinculación con el medio y el territorio, "*con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de la democracia, al desarrollo sustentable e integral del país y al progreso de la sociedad en las diversas áreas del conocimiento y dominios de la cultura"* (artículo 1°) . Más adelante en el párrafo 2°, artículo 4°, inciso segundo, señala como imperativo de estas instituciones que deben contribuir a *"satisfacer las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural"*.

Se reconoce la necesidad de formar estudiantes con capacidad crítica, valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, con respeto a los pueblos originarios y el medio ambiente. Todo lo cual requiere de una formación con foco en la "*comprensión empírica*" de la realidad del país y sus desafíos, buscando estimular el compromiso con su desarrollo, destacando que "*en las regiones donde existen pueblos originarios las universidades del Estado deberán incluir en su misión el reconocimiento, promoción e incorporación de la cosmovisión de los mismos*" (artículo 4°).

De acuerdo con esta ley, las Universidades del Estado tienen como principios *"el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento"*. Estos principios deben ser respetados, fomentados y garantizados por las universidades del Estado en el ejercicio de sus funciones, y son vinculantes para todos los integrantes y órganos de sus comunidades, sin excepción.
Por último, respecto de la interculturalidad, el artículo 62 "Líneas de Acción del Plan" señala en el número 6 sobre Vinculación con el medio y el territorio, que

> Las universidades del Estado podrán elaborar programas y acciones de vinculación con el medio que promuevan el desarrollo regional, la interculturalidad, el respeto de los pueblos originarios y el cuidado del medio ambiente. En este marco, dichas universidades podrán promover actividades académicas y formativas destinadas a vincular a los estudiantes con su ámbito profesional en el territorio en que se emplace la respectiva institución.

4. MARCO JURÍDICO DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE

4.1 Estatuto de la Universidad de Chile

La Universidad de Chile, creada en 1842, ha tenido diferentes expresiones institucionales respecto de su rol con la sociedad a la que sirve, siendo su Estatuto uno de los pilares sustantivos para ello. En ese sentido, en su última versión, este documento contiene disposiciones sumamente relevantes para el reconocimiento de la diversidad social expresada en la existencia de Pueblos Indígenas, quienes también forman parte de su comunidad.

En su artículo 1º, señala que *"la Universidad de Chile, Persona Jurídica de Derecho Público Autónoma, es una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y público, con personalidad jurídica, patrimonio propio, y plena autonomía académica, económica y administrativa, dedicada a la enseñanza superior, investigación, creación y extensión en las ciencias, las humanidades, las artes y las técnicas, al servicio del país en el contexto universal de la cultura".* Asimismo, en su artículo 2º, inciso 2º, señala que

> La Universidad asume con vocación de excelencia la formación de personas y la contribución al desarrollo espiritual y material de la Nación. Cumple su misión a través de las funciones de docencia, investigación y creación en las ciencias y las tecnologías, las humanidades y las artes, y

UNIVERSIDAD DE CHILE

> de extensión del conocimiento y la cultura en toda su amplitud. Procura ejercer estas funciones con el más alto nivel de exigencia.

Una definición relevante que caracteriza el dinamismo de la Universidad en el reconocimiento de los problemas emergentes se encuentra en el artículo 3º, al señalar que

> corresponde a la Universidad contribuir con el desarrollo del patrimonio cultural y la identidad nacionales y con el perfeccionamiento del sistema educacional del país. En cumplimiento de su labor, la Universidad responde a los requerimientos de la Nación constituyéndose como reserva intelectual caracterizada por una conciencia social, crítica y éticamente responsable y reconociendo como parte de su misión la atención de los problemas y necesidades del país. Con ese fin, se obliga al más completo conocimiento de la realidad nacional y a su desarrollo por medio de la investigación y la creación; postula el desarrollo integral, equilibrado y sostenible del país, aportando a la solución de sus problemas desde la perspectiva universitaria, y propende al bien común y a la formación de una ciudadanía inspirada en valores democráticos, procurando el resguardo y enriquecimiento del acervo cultural nacional y universal.

Finalmente, una disposición fundamental es la contenida en el artículo 4º, donde se explicitan los principios orientadores que guían a la Universidad en el cumplimiento de su misión, inspiran la actividad académica y fundamentan la pertenencia de sus miembros a la vida universitaria. Estos son:

> la libertad de pensamiento y de expresión; el pluralismo; y la participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario. Forman parte también de estos principios orientadores: la actitud reflexiva, dialogante y crítica en el ejercicio de las tareas intelectuales; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución, en su promoción y egreso; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a personas y bienes; el compromiso con la institución; la integración y desarrollo equilibrado de sus funciones universitarias, y el fomento del diálogo y la interacción entre las disciplinas que cultiva.”

2. Déjase constancia que la eventual creación de comisiones, que versen sobre la política universitaria contenida en el numeral precedente, será resuelta en su oportunidad por el Rector, mediante acto administrativo fundado.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

Firmado. Dr. Ennio Vivaldi Véjar, Rector; Sr. Fernando Molina Lamilla, Director Jurídico.”

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.

Fernando Javier Molina Lamilla

Firmado digitalmente por Fernando Javier Molina Lamilla
Fecha: 2020.06.08 15:34:23 -04'00'

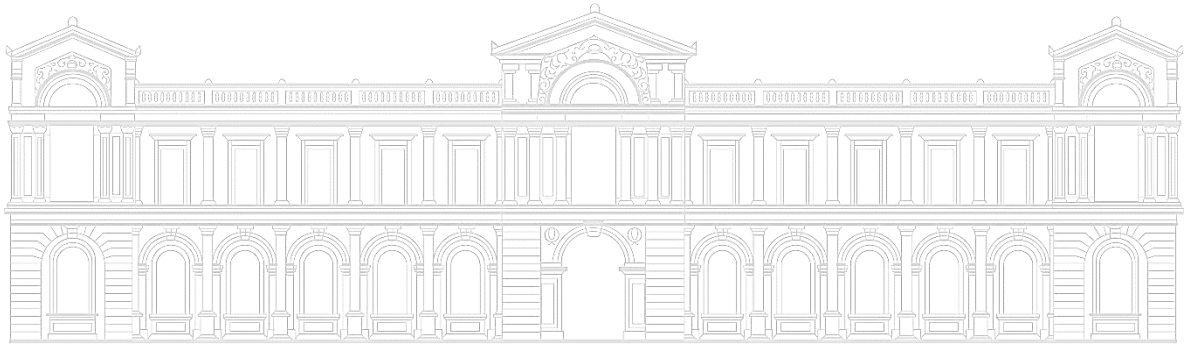
FERNANDO MOLINA LAMILLA
Director Jurídico

DISTRIBUCIÓN:
Rectoría
Prorrectoría
Vicerrectorías
Senado Universitario
Contraloría Universitaria
Consejo de Evaluación
Facultades e Institutos
Hospital Clínico
Programa Académico de Bachillerato
Dirección Jurídica
Oficina de Partes

Dirección de Desarrollo Académico

Director de Desarrollo Académico: Claudio Olea

Vicerrectoría de Asuntos Académicos



- **Mejoramiento y sistematización de la gestión del cuerpo académico que acompañe el ciclo de vida académica**

- **Profundización de la diversidad, la equidad e inclusión del cuerpo académico**

- **Preocupación por la calidad de vida académica**

(Informe Evaluación Interna 2018, pag.264)

OBJETIVO

Resguardar la calidad del cuerpo académico y apoyar el desarrollo de las capacidades de los académicos y las académicas de la Universidad de todas las jerarquías, con el fin de un mejor cumplimiento de sus funciones en los distintos ámbitos de docencia, investigación y creación, extensión y gestión.

- **Con la finalidad de cumplir sus objetivos:**

Realizará estudios y propuestas respecto a la composición del cuerpo académico, las dinámicas de las categorías académicas y los mecanismos para resguardar el equilibrio entre responsabilidades de docencia, investigación y creación, extensión y gestión.

Mejoramiento y sistematización de la gestión del cuerpo académico que acompañe el ciclo de vida académica

- Indicadores de Gestión del cuerpo Académico
- Inducciones para Académicos(as) Nuevos respecto a Carrera Académica

Profundización de la diversidad, la equidad e inclusión del cuerpo académico

- Instructivo de Buenas Prácticas en Género
- Modificaciones al reglamento de concursos
- Mentorías para el desarrollo académico focalizadas en género
- Acciones formativas y de divulgación:

-Charla de Género y Academia DDA

-Diplomados en Género para Académicos(as) y Funcionarios(as)

Preocupación por la calidad de vida académica

- Proyecto de Acompañamiento en la etapa madura de la carrera académica

Apoyo en proceso de jubilación

Acompañamiento es esta etapa de la vida académica

Indicadores de Gestión del Cuerpo Académico

La Unidad de Análisis Institucional y Datos, trabajando en colaboración con la DDA, desarrolló un “Dashboard” bajo la plataforma Tableau, el cual es una página web que permite visualizar los datos estadísticos de académicos(as).

El Dashboard ya ha tenido utilidad para la DDA en la construcción de informes de datos estadísticos respecto al apego al Reglamento de Facultades de las Unidades Académicas.

El Dashboard también ha sido entregado a las Facultades e Institutos de la Universidad para que puedan hacer revisión de su información y estamos en proceso de proporcionarlo a las Vicerrectorías y otros Organismos Centrales de la Universidad como el Senado de la Universidad

El l 2021 incluirán indicadores nuevos y se comparta información entre otras bases de datos que existen en la Universidad, robusteciendo el Dashboard

INDICADORES CREADOS 2019

N° de académicos (headcount y JCE)

Académicos/as por jornada

Académicos por género

Académicos/as por nivel de formación

Académico/a por categoría académica

Académico/a por jerarquía

Académicos/as por tramos etarios

Matrícula 1er y 2do año/JCE

Retención de académicos/as

N° de profesores de 65 o más años

Edad promedio de las nuevas contrataciones

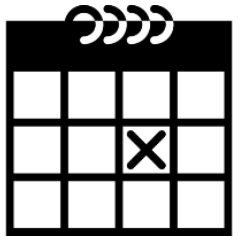
A qué jerarquía ingresan las nuevas contrataciones por género

Tiempo de permanencia por jerarquía

INDICADORES 2021

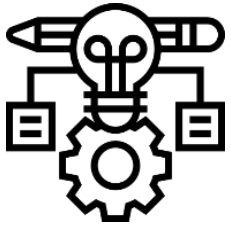
Porcentaje de docencia de pregrado y postgrado

Matricula de 1er y 2ndo Año/JCE



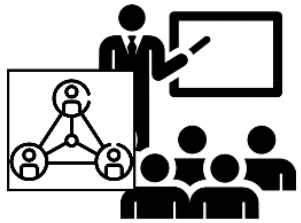
N° asignaturas por profesor

N° horas de docencia directa pregrado y postgrado por profesor



N° de publicaciones y proyectos por profesor

N° de asignaturas 1er y 2do año



Jerarquía de académicos/as que hacen docencia en primer o segundo año

INDICADORES A EVALUAR EN EL 2022

Distribución del tiempo académico (docencia, investigación, extensión y gestión).

N° de tesis (de pre y post grado) por profesor

Actividades de extensión

Edad promedio de jubilación

Directivos por género y jerarquía

N° de académicos/as en movilidad según tipo de movilidad académica

Tiempo de permanencia en el extranjero

N° académicos por carrera

Porcentaje de profesores a honorario

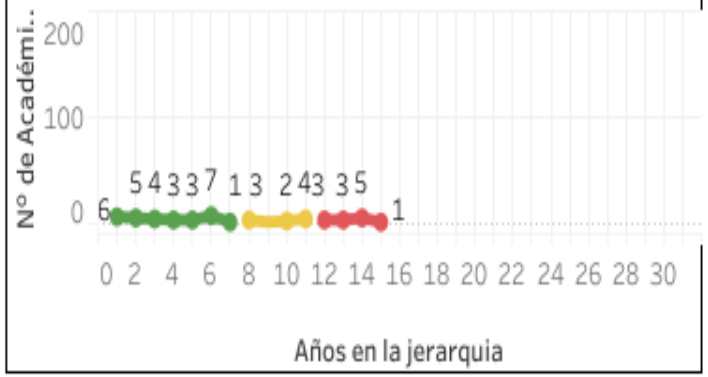
Indicador tiempo de permanencia académicas/os según jerarquía al año 2019

Organismos
Facultad de Ciencias Sociales

Departamentos
Todo

Sexo
Femenino

Tiempo de permanencia profesor/a asistente

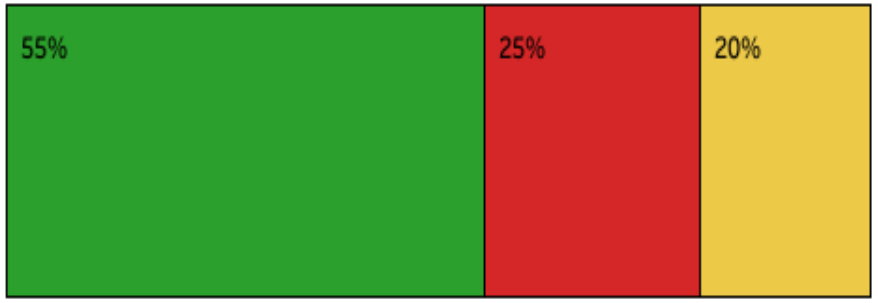


Tiempo de permanencia jerarquía instructor/a

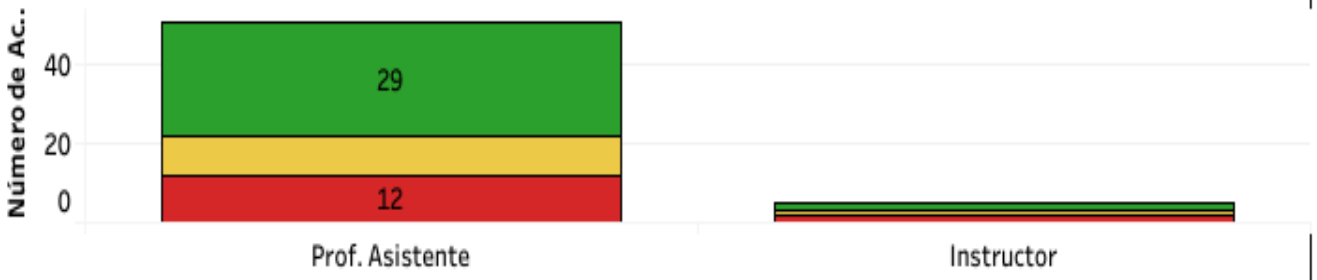
Tiempo de permanencia jerarquía ayudante

En tiempo
Alerta
Fuera de tiempo

% total académicas/os estado tiempo permanencia



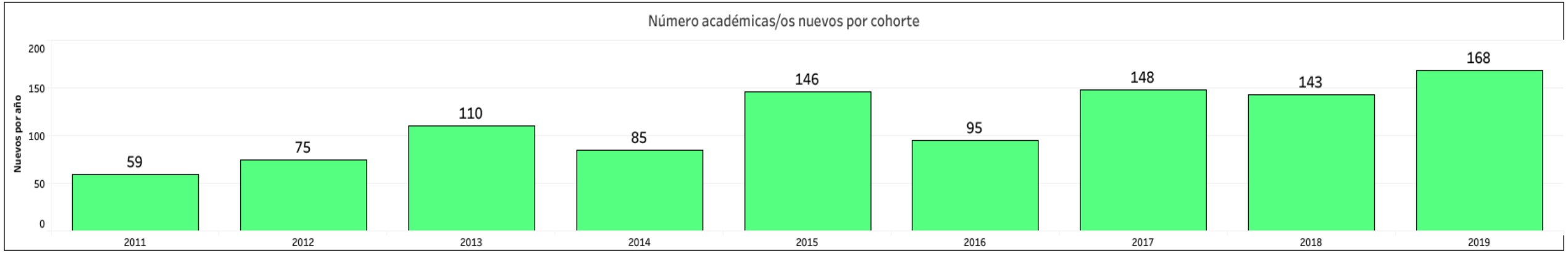
Nº académicas/os por estado de tiempo permanencia según jerarquía



Indicador de retención académicas/os nuevos por cohorte

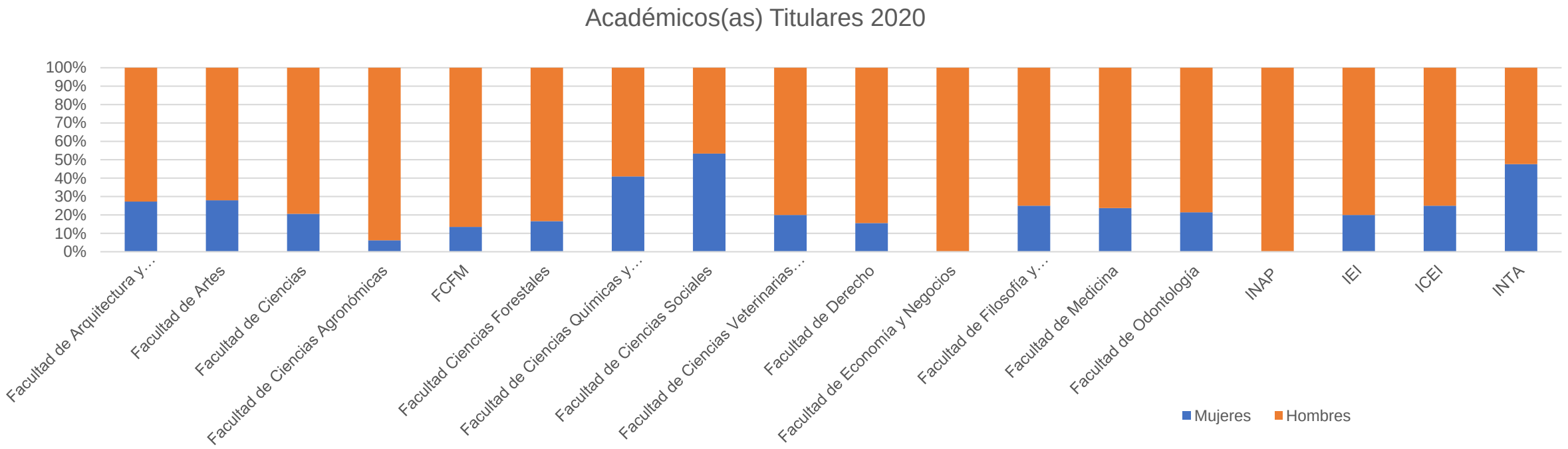
Organismos
Facultad de Medicina

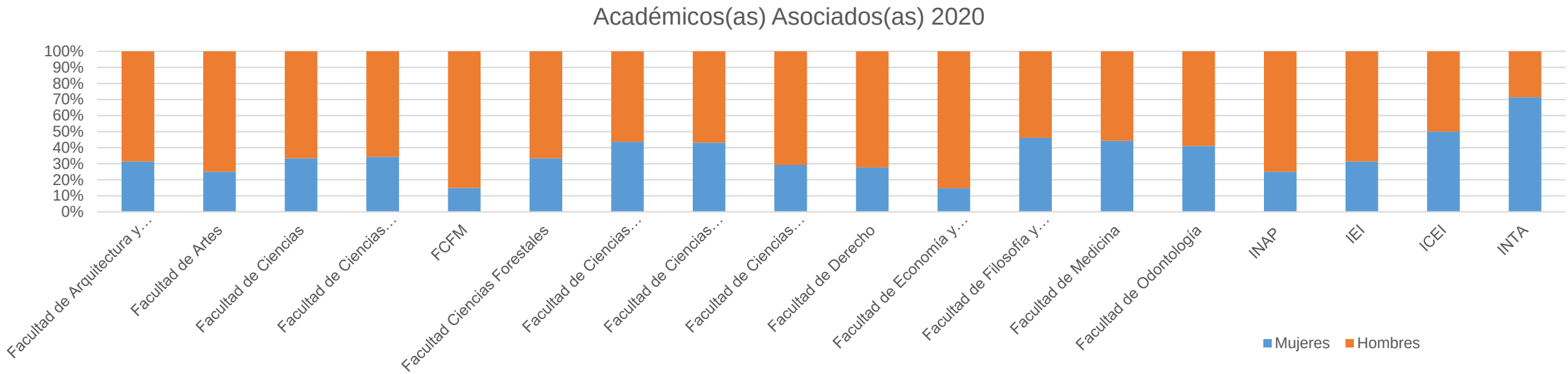
Sexo
Todo



% de retención de académicas/os nuevos

	Años								
Cohorte1	0	1	2	3	4	5	6	7	8
2011	100%	97%	86%	86%	80%	78%	69%	68%	61%
2012	100%	100%	93%	81%	76%	69%	69%	61%	
2013	100%	95%	85%	82%	75%	73%	67%		
2014	100%	96%	91%	98%	106%	101%			
2015	100%	94%	86%	80%	78%				
2016	100%	99%	93%	83%					
2017	100%	95%	88%						
2018	100%	98%							
2019	100%								


Académicos(as) Titulares 2020
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Facultad de Arquitectura y…
Facultad de Artes
Facultad de Ciencias
Facultad de Ciencias Agronómicas
FCFM
Facultad Ciencias Forestales
Facultad de Ciencias Químicas y…
Facultad de Ciencias Sociales
Facultad de Ciencias Veterinarias…
Facultad de Derecho
Facultad de Economía y Negocios
Facultad de Filosofía y…
Facultad de Medicina
Facultad de Odontología
INAP
IEI
ICEI
INTA
Mujeres
Hombres


Académicos(as) Asociados(as) 2020
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Facultad de Arquitectura y…
Facultad de Artes
Facultad de Ciencias
Facultad de Ciencias…
FCFM
Facultad Ciencias Forestales
Facultad de Ciencias…
Facultad de Ciencias…
Facultad de Ciencias…
Facultad de Derecho
Facultad de Economía y…
Facultad de Filosofía y…
Facultad de Medicina
Facultad de Odontología
INAP
IEI
ICEI
INTA
Mujeres
Hombres

Inducciones para Académicos(as) Nuevos en Carrera Académica

Inducciones para Académicos Nuevos en Carrera Académica

En consideración de las modificaciones al Reglamento de Carrera Académica de 2020, la DDA realizó múltiples actividades durante el año para poder aterrizar los cambios a la comunidad

Lo anterior se suma al trabajo con algunas Facultades, donde se hacía un trabajo de inducción más general respecto a la Carrera Académica

Programa de inducción a la docencia de pregrado en la Universidad de Chile

UNIVERSIDAD DE CHILE

Periodo de clases: entre el 7 de julio y el 29 de septiembre de 2021

El Departamento de Pregrado y la Dirección de Desarrollo Académico de la Universidad de Chile, tienen el agrado de invitar a las y los académicos que inician su carrera en la Institución o bien no hayan asistido a un programa de inducción institucional previo, al Programa de inducción a la docencia de pregrado en la Universidad de Chile 2021.

La invitación es a formar parte de un espacio de encuentro formativo entre docentes, que propicia el trabajo colaborativo en torno a la docencia, tanto con autoridades como con académicas y académicos de larga trayectoria y especialistas en educación.

Participación del Senado Universitario en la Inducción

ÁREA JURÍDICA

ESTRUCTURA ORGÁNICA Y DERECHO A VOTO EN UCHILE

Instructivo de Buenas Prácticas en Género

Instructivo de Buenas Prácticas en Género

El Instructivo ha sido una de las iniciativas de la DDA con respecto a Género, en vista de las inequidades que existen en el orden de la conformación del cuerpo académico, los cargos directivos y la distribución de funciones, entre otras cosas

Basados en un modelo de acciones de la Universidad de Gothenburg, optamos por seguir este modelo dado que permite otorgar un abanico de opciones a las Facultades y seguir una progresión en función de su situación particular

Instructivo de Buenas Prácticas en Género

El instructivo de buenas prácticas reúne un conjunto de acciones a desarrollar para transversalizar la perspectiva de género. Estas acciones se pueden clasificar dentro de tres tipos de **medidas** distintas, comúnmente implementadas dentro de las políticas de equidad de género en las universidades, estas son medidas de **Reparación**, de **Adaptación** y de **Transformación**, cada una con niveles y alcances diferentes.

Ejes temáticos de las acciones

Las acciones corresponde a cuatro ejes temáticos :

1. Contratación: Reclutamiento y selección
2. Desarrollo de Carrera Académica
3. Corresponsabilidad Social en el Cuidado
4. Participación de mujeres en cargos de decisión

Acciones para la transversalización

Tomando esta tipología de medidas se establecen tres tipos de acciones:

1. Acciones de Reparación (AR)

Acciones para cambiar legislación, normas y/o procedimientos y atender a problemas específicos. Eg. Uso de lenguaje no sexista

2. Acciones de Adaptación (AA)

Acciones afirmativas que compensen a las mujeres por situaciones de discriminación, así como al tratamiento preferencial para las mujeres. **Eg. A igual Currículum, selección del género subrepresentado**

3. Acciones de Transformación (AT)

Acciones que apuntan a la integración del género dentro de la organización en su conjunto, Eg. Proceso de inducción en cada unidad académica

UNIVERSIDAD DE CHILE

Instructivo de buenas prácticas y acciones para el fomento de la equidad de género en la carrera académica de la Universidad de Chile

Dirección de Desarrollo Académico

Vicerrectoría de Asuntos Académicos

Índice

Prólogo ..... Pág. 3

2. Antecedentes ..... Pág. 4

3. Estado del arte de buenas prácticas internacionales ..... Pág. 7

4. Diagnóstico de las brechas de género dentro de las unidades académicas de la Universidad de Chile ..... Pág. 9

5. Estrategia de Acciones Progresivas para revertir las brechas de género en el desarrollo académico ..... Pág. 13

Metodología para la implementación de las medidas ..... Pág. 19

Referencias ..... Pág. 20

Prólogo

En los últimos años, la Universidad de Chile ha asumido una agenda de igualdad de género y no discriminación incorporando dicha perspectiva en su Plan de Desarrollo Institucional y comprometiendo acciones para garantizar la equidad en los espacios de representación y de dirección, y el acceso a jerarquías académicas superiores, incorporando la perspectiva de género en la docencia, la generación de conocimiento y la extensión universitaria.

En este contexto, la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (VAA) desde su Dirección de Desarrollo Académico (DDA) está trabajando para abordar las desigualdades y las brechas de género aún presentes en la Universidad de Chile a nivel del cuerpo académico.

Para avanzar en este propósito y apoyar el desarrollo de las capacidades de nuestros/as académicos/as en todas sus jerarquías, la DDA y su Comisión Asesora en materias de Género - donde participan Verónica Figueroa, Amanda Huerta, Svenska Arensburg, Laura Albornoz, Carolina González, Camila Bustamante y José Miguel Labrin - ha elaborado el presente Instructivo de Buenas Prácticas para el Fomento de la Equidad de Género en la Carrera Académica que busca orientar a la comunidad para la puesta en marcha de acciones estratégicas que ayuden a eliminar tales desigualdades. Esta iniciativa es consistente con uno de los objetivos centrales de la DDA que es la profundización de la diversidad e inclusión dentro del cuerpo académico, a través de la promoción e implementación de las políticas de género y de acceso universal.

La preparación de dicho instructivo ha contado con el apoyo de la Dirección de Igualdad Genero (DIGEN) y con la colaboración de académicas/os de nuestra universidad. Como parte del trabajo de preparación del instructivo se revisaron experiencias universitarias nacionales e internacionales, con el fin de identificar buenas prácticas en materia de igualdad de género, se realizó un análisis de las metas institucionales definidas en el Plan de Desarrollo Institucional en este ámbito, y se evaluaron las brechas de progreso en la carrera académica en las distintas Unidades Académicas de la Universidad. El instructivo que se presenta está diseñado para ajustarse a estas distintas realidades y considera acciones de Reparación, Adaptación y Transformación.

Desde la Vicerrectoría de Asuntos Académicos y la Dirección de Desarrollo Académico estaremos trabajando para contribuir al fortalecimiento de las iniciativas que surjan desde las Unidades Académicas con el propósito de superar las desigualdades y discriminaciones de género en la comunidad universitaria.

Modificaciones al Reglamento de Concursos

Modificaciones al Reglamento de Concursos

Se aprobó por el Consejo Universitario una modificación al Reglamento de Concursos

Es decir, ahora se podrían generar Concursos extraordinarios enfocados a contratar al género sub-representado en una Facultad, siempre y cuando este represente el 40% o menos del total

Esta modificación debe ser vista y aprobada por la Contraloría y esta preparando la presentación

Mentorías para el desarrollo académico focalizadas en género

Proyecto de Mentorías Académicas

La DDA ha visto alternativas de trabajo para desarrollar un Proyecto de Mentorías

Vistas las necesidades y condiciones de la Universidad se optó por comenzar en una primera fase con un proyecto enfocado en Género y con el segmento de mujeres

Proyecto de Mentorías Académicas

Consideradas las buenas experiencias del Instructivo de Buenas Prácticas en Género, se valora también la capacidad de responder a las individualidades de cada Facultad

Ya se encuentran construidos dos documentos que sirven como referencia inicial para el trabajo

Trabajo con Perspectiva de Género

La DDA trabajará el modelo de mentirías en un plan piloto en la Facultad de Artes de la Universidad

Se presentó el proyecto al Consejo de la Facultad de Artes y a la Videcana y Director Académico de la Facultad.

Pasos Recomendados

- –La elaboración de un diagnóstico para este tipo de programas
- –La formulación de objetivos
- –Los tipos de mentorías, sus alcances y duración
- –Las etapas de este tipo de programas
- Los desafíos que se presentan en general en este tipo de experiencias

Tipos de Mentorías (a grandes rasgos)

Tipo	Descripción	Reuniones
Mentorías Tradicionales	Un mentor/a, con mayor experiencia, se vincula directamente con un/a "mentoreado", joven y recientemente incorporado, para el desarrollo de habilidades. De nivel muy personal y específico, así como también una gran inversión de tiempo.	Reuniones directas
Mentorías de Grupo	Un mentor/a, con experiencia, se vincula con un grupo de "mentoreados", jóvenes y recientemente incorporados, para el desarrollo de habilidades. Más general y superficial, pero requiere menos inversión de tiempo.	Charlas grupales
Mentorías de Pares	Tanto mentores como "mentoreados" se encuentran en puntos similares de sus carreras y generan un vínculo directo, donde comparten experiencias y conocimiento. Son de características más horizontales.	Reuniones directas
Mentorías Reversas	Los "mentoreados" son académicos/as de mayor experiencia y los/as mentores son académicos/as de nuevo ingreso o en una etapa media. La idea es que se pueda transmitir conocimiento respecto al uso de tecnologías, equipamiento o nuevas técnicas a las que los "mentoreados" son ajenos.	Reuniones directas
Mentorías en Equipo	Un equipo de mentores se vinculan con un "mentoreado" en particular bajo una modalidad de "coaching" para el desarrollo de una serie de habilidades en particular.	Charlas grupales / coaching

Bland, C. J., Taylor, A. L., Shollen, S. L., Weber-Main, A. M., & Mulcahy, P. A. (2009). *Faculty success through mentoring: a guide for mentors, mentees, and leaders.* Lanham, Md: Rowman & Littlefield Publishers, Incorporated.

Cambridge University. (25 de Noviembre de 2019). *Mentoring at the University of Cambridge.* Obtenido de https://www.ppd.admin.cam.ac.uk/professional-development/mentoring-university-cambridge

Hannover Research. (2014). *Faculty Mentoring Models and Effective Practices.* Washington, DC: Academy Administration Practice.

Etapas de las Mentorías

a) La selección de las y los participantes

b) El emparejamiento de mentor/a y “mentoreado/a”

c) La toma de compromisos entre las partes

d) La inducción y formación previa a las mentorías

e) El proceso de mentorías

f) El cierre formal de las mentorías

Charla de Género y Academia

Charla de Género y Academia

Oficina de Equidad y Género

Universidad de O'Higgins

UNIVERSIDAD DE CHILE
Vicerrectoría de Asuntos Académicos
Dirección de Desarrollo Académico

UNIVERSIDAD DE CHILE

UNIVERSIDAD DE CHILE
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y COMUNICACIONES

CONVERSATORIO:

Miércoles 2 de diciembre
17:00 Hrs.

"Academia y Género"

EXPOSITORES:

Daniela Cerva

Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Silvia Lamadrid

Profesora Asociada del Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

José Fernando Serrano

Profesor Asistente de la Universidad de los Andes, Colombia.

Transmitido por facebook.com/VEXCOMUchile

LIVE

Diplomados respecto a Género para Académicos(as) y Funcionarios(as)

Diplomados respecto a Género para Académicos y Funcionarios

Desde la DIGEN, en colaboración con la DDA se diseñaron 2 diplomados de formación en género. Uno de ellos será enfocado para Académicos(as) y el segundo será para Funcionarios(as) de la Universidad de Chile.

En su diseño se optó porque este sea gratuito tanto para académicos(as) como para funcionarios, pero existirán cupos limitados.

Borrador Programa Versión Académicas/os

Módulos	Conferencista internacional	Posibles docente invitadas/os (sujetas/os a confirmación)
Conferencia inaugural	Invitada/o internacional + autoridades universitarias	
Módulo I: Igualdad de género en la Universidad de Chile	Las universidades y la igualdad de género Ana Buquet (UNAM) (por confirmar)	Centros de estudios principales, académicas e investigadoras en temas de género y diversidad, directivas y profesionales de unidades y vcerrectorias. Sonia Montecinos (FACSO), Carolina Gonzáles (CEGECAL), Laura Albornoz (FDerecho), Silvia Lamadrid y Andrea Baeza (FACSO), José Miguel Labrin (ICEI), Carmen Andrade (DIGEN).
Módulo II: El conocimiento y las disciplinas desde una perspectiva de género	Epistemología feminista: desafios para las universidades Diana Maffia (UBA) (por confirmar)	Centros de estudios principales, académicas e investigadoras en temas de género y diversidad, directivas y profesionales de unidades y vcerrectorias. de unidades y vcerrectorias. Olga Grau (FyH), Kemy Oyarzún (FyH), Pamela Eguiguren (FMed) Loreto Rebolledo (ICEI), Darinka Radovic (FCFM), (VIDGEN).
Módulo III: Docencia universitaria desde una perspectiva de género	La docencia universitaria en el siglo XXI (por confirmar)	Centros de estudios principales, académicas e investigadoras en temas de género y diversidad, directivas y profesionales de unidades y vcerrectorias. Johanna Camacho (FyH), Lelya Troncoso (FACSO), Irma Palma (FACSO), Ximena Azúa (FACSO), Viviana Sobrero (VAA).
Módulos electivos	Por confirmar	Por confirmar
Conferencia de clausura (entrega de certificados)	Invitada/o internacional + autoridades universitarias	

Proyecto de Acompañamiento en la étapa madura de la carrera académica

Proyecto de Acompañamiento

La situación actual del envejecimiento de la población y la situación que se presenta en la Universidad , evidenciaron que debemos tener una estrategia de acompañamiento en esta étapa de la carerra académica

Bajo este foco y en conjunto con otros actores, como la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, se decidió llevar a cabo un Programa de Acompañamiento en la etapa Madura de la Vida Académica.

Distribución etaria del cuerpo académico

Edad	20-24	25-29	34-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	70 o más
Cantidad	2	90	667	751	664	516	479	387	365	468
Porcentaje	0,05%	2,05 %	15,20 %	17,11%	15,13 %	11,76%	10,91 %	8,82%	8,32%	10,66%

Según los datos proporcionados por la Unidad de Análisis Institucional y Datos de la VAEGI del total de los académicos jerarquizados, el 18,98% está por sobre los 65 años y un 38,7% está por sobre los 55 años.

Proyecto de Acompañamiento

La DDA está en un proceso de discusión colaborativa sobre las ideas de acciones contenidas en un borrador de proyecto.

Estamos trabajando en conjunto con Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas en el Programa de Retiro y en la RED interdisciplinaria de Envejecimiento.

Objetivo General

Evaluar acciones que propendan a extender el acompañamiento institucional hacia los académicos(as) y funcionarios(as) de la Universidad de Chile

Objetivos Específicos

Contribuir a la reflexión sobre el proceso de envejecimiento, jubilación y cómo enfrentar la transición de una etapa a otra en el ciclo vital como parte de la comunidad universitaria. (OE1)

Acompañar y orientar desde una perspectiva multidimensional las y los trabajadores(as) (académicos(as) y personal de colaboración) que evalúan su retiro por jubilación. (OE2)

Orientar y responder dudas técnicas del sistema previsional y de leyes de incentivo al retiro. (OE3)

Facilitar la identificación de recursos personales, familiares, sociales y civiles para el desarrollo de la nueva etapa de la vida. (**OE4**)

Diseñar instancias para académicos(as) de nuevo ingreso en conjunto a otras unidades de la universidad. (**OE5**)

Coordinar acciones relacionadas con el acompañamiento institucional de académicos(as) con Directores Académicos(as) de cada Unidad. (**OE6**)

▪Establecer una coordinación entre los actores que ya trabajan para desarrollar acciones en materia de acompañamiento por medio de reuniones. (**OE7**)

Dirección de Gestión y
Desarrollo de Personas
UNIVERSIDAD DE CHILE

Programa de Acompañamiento al Retiro para académicos(as) y el personal de colaboración

Año 2021

Mecanismos

- Taller de acompañamiento al Retiro
- Intervenciones Comunitarias
- Asesorías especializadas

Taller de Acompañamiento al Retiro

OBJETIVO:

"Contribuir a la reflexión sobre el proceso de envejecimiento, jubilación y salida de la Universidad de Chile, abordando cómo enfrentar la transición de una etapa otra en el ciclo vital"

CONTENIDOS:

- Leyes de Incentivo al Retiro (2 horas)
- Asesoría Previsional (3 horas)
- Sistema de Salud (1 hora)
- SENAMA: Vejez y Sociedad (3 horas)
- Proyecto de Vida (2 horas)
- Actividad transdisciplinaria (3 horas)

Todas las charlas contemplan actividades informativas y espacio para preguntas y respuestas

Dirección de Desarrollo Académico

Director de Desarrollo Académico, Claudio Olea

Vicerrectoría de Asuntos Académicos