POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS

VAEC
VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ESTUDIANTILES Y COMUNITARIOS

UNIVERSIDAD DE CHILE
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y COMUNICACIONES

DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE CHILE

PREÁMBULO

Julieta Kirkwood, mujer ejemplar, motivo de orgullo para nuestra Universidad, afirmaba que "si todas las especificidades de la discriminación de la mujer son construidas social y culturalmente, entonces, pueden y deben ser modificadas cultural y socialmente". Esa tarea, esos cambios imprescindibles, son parte fundamental de las responsabilidades que hoy deben guiar a la Universidad de Chile.
Si uno tuviera que argumentar a favor de la necesidad de que las sociedades se examinen a sí mismas, y piensen en aquellas cosas que tienen que corregir y superar, no se me ocurriría un ejemplo más concreto y paradigmático de un absurdo socialmente institucionalizado que recordar que la primera vez que las mujeres tuvieron derecho a voto en una elección presidencial fue en 1952. Parece increíble que recién en 1949 algo que no tenía fundamento alguno haya podido ser modificado. Este ejemplo ilustra como el tema de los derechos de las mujeres corresponde a constructos sociales, que se arman, se comprenden y tienen momentos en la historia que hay que entender dentro del momento cultural que se vive.

Algunos de estos prejuicios emanan de un muy mal entendido determinismo biológico que afirma que en la coevolución entre hombres y mujeres ciertas funciones fueron entregadas a uno u otro sexo y son independientes de la epigénesis. Se pretende a partir de estas supuestas tendencias naturales sostener que hay roles, incluyendo profesiones, que serían más apropiadas para mujeres o para varones. Se justifican así los clásicos estereotipos. En todo caso, quien quiera que haya visto un cariograma, sabrá que el cromosoma "Y" no parece precisamente el más poderoso del conjunto, como para vincularlo con funciones de autoridad.

El supuesto determinismo biológico sirve de apoyo a una construcción social de varias etapas. En primer lugar define expectativas respecto al acceso a la universidad, ¿cuál es, en función de su género, en el ámbito de la familia, la escuela, el entorno social, la expectativa para los jóvenes de ir a la universidad? Y una vez en la universidad, ¿cuál es la expectativa respecto a la carrera que habría de seguir y a su futuro laboral? Son preguntas plagadas de prejuicios donde es un sistema sociocultural el que sigue encasillando a las mujeres en determinados roles.

Se torna particularmente aguda la invitación a reflexionar sobre la libertad que como sociedad tenemos para señalar qué tipo de convivencia o de reglas del juego queremos darle a nuestro quehacer en sociedad. Hay que sentirse libre para proponer cambios pensando en la evolución de la humanidad toda.

La sociedad debe reflexionar y decidir sus políticas, superando la inercia del conformismo. Sólo entonces se pueden reemplazar los prejuicios por conductas propositivas de progreso. Tomemos como ejemplo la actitud de nuestra Universidad en el sentido de favorecer a los jóvenes talentosos que, sin embargo, contaron con escasos recursos para estudiar. En casos así no se está actuando ni por simpatía, ni por compasión, ni por hacer un gesto benévolo, sino que se está haciendo un gesto de justicia elemental al reparar mínimamente una injusticia que ocurrió durante muchos años.

Del mismo modo, en la Universidad nos alegra observar que, por ejemplo, más del 50% de los estudiantes que incorporamos son mujeres, y que tres de los últimos cinco periodos de gobierno de la Federación de Estudiantes de la Universidad de Chile han sido encabezados por presidentas. Muchas otras cosas deben cambiar. Solamente un 16% del profesorado en jerarquía de titular son mujeres. Debemos ampliar la participación de las mujeres en el cuerpo académico y funcionario. Es necesario plantear políticas que tiendan a corregir el sistema salarial y a superar las barreras culturales e institucionales que impiden un pleno despliegue, en igualdad de condiciones, de las mujeres en nuestra Universidad y en nuestro país.

Con dichas políticas no se les está regalando nada, sino que se está haciendo un elemental gesto de justicia que compensa tardíamente una situación de prolongada inequidad previa. La "Política de corresponsabilidad social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias", que aprobamos en la Universidad y que aquí estamos presentando, es precisamente un paso para avanzar en esta dirección.

A eso apuntamos cuando llamamos a comprometernos activamente con temas que implican desigualdades que deberían avergonzarnos a todos, como es la desigualdad de oportunidades según nivel socioeconómico o género o etnia, las que, dicho sea de paso, muchas veces se potencian entre sí. Significa destacar esta posibilidad que tenemos de no sentirnos condenados por determinantes ajenos a lo que libre y racionalmente podemos y debemos juzgar como lo que la sociedad y cada uno de sus habitantes, hombres y mujeres, merecen en el futuro.

Ennio Vivaldi Vejar
Rector de la Universidad de Chile

PRESENTACIÓN

La Universidad de Chile desde su fundación ha estado comprometida con el desarrollo del país. En su constante labor de generación de conocimiento y de formación de personas, ha trabajado por la erradicación de las desigualdades sociales y de género tanto en nuestra propia Institución como en Chile, las que al persistir, limitan el desarrollo inclusivo propio de un país más justo y moderno.

En este camino se han desarrollado importantes iniciativas, entre las que destacan la Política de Equidad e Inclusión estudiantil, la feminización de los títulos profesionales, el Programa de Equidad de la Facultad de Ingeniería, la creación de los Centros de Estudios de Género, de la Comisión y de la Oficina de Igualdad de Género, la aprobación de la Política para prevenir el acoso sexual en la Universidad de Chile, entre otras.

Problematizar las relaciones de género en el contexto universitario implica, por una parte, develar los modos en que hombres y mujeres se posicionan en ellas, los lugares que ocupan en las jerarquías universitarias, las formas en que se distribuye el poder y la toma de decisiones, esto es, mirar la construcción cultural de la Universidad. Por otra parte, implica modificar los rasgos culturales y las estructuras injustas y discriminatorias que se reflejan en la menor participación de mujeres en la academia, en su subrepresentación en los niveles de decisión y en las jerarquías superiores, en las brechas salariales por sexo, en las barreras para conciliar el desarrollo profesional o estudiantil con las responsabilidades familiares, por nombrar algunas expresiones.

Todos estos rasgos, derivados del sistema de género que organiza las relaciones sociales entre hombres y mujeres, se pretenden erradicar de la cultura institucional para que de este modo la Universidad de Chile siga avanzando en la senda de la equidad.

Uno de los desafíos prioritarios se refiere a enfrentar las barreras que experimentan las mujeres –producto de sus roles tradicionales de género– para asumir las exigencias derivadas del desarrollo de sus carreras laborales o estudiantiles. En efecto, la división sexual del trabajo que caracteriza a la sociedad se expresa también en la realidad de los actores universitarios y, si bien se avizoran cambios culturales, es un hecho que las responsabilidades familiares, la crianza y, en general, el cuidado de las personas, sigue siendo una tarea fundamentalmente femenina, con la consiguiente recarga del tiempo de trabajo de las mujeres.

Transformaciones de esta magnitud requieren de acciones sistemáticas y persistentes, de miradas críticas y de políticas universitarias trasformadoras en el campo de la docencia, la investigación, la extensión y la gestión interna. Desarrollar políticas de equidad para construir igualdad entre hombres y mujeres es uno de los mayores retos que hoy enfrenta la Universidad.

ANTECEDENTES

A. LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL CUIDADO.

El cuidado de las personas (adultas mayores, discapacitadas, enfermas, niños y niñas), implica la gestión de bienes y servicios que les permiten *"alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio…* [el cuidado] *puede ser desarrollado en la esfera doméstica, dentro de la propia familia, pero también incluye el que se ejerce en la esfera no doméstica, en que operan el Estado, las empresas, los organismos sin fines de lucro y las sociedades."*[1]

Si bien se trata de una labor que genera valor para la sociedad en su conjunto y para quienes se benefician directamente de ella, las concepciones culturales consideran que la reproducción social es una responsabilidad femenina y no una necesidad de las sociedades. Por tanto, las tareas del cuidado se desarrollan de manera gratuita y significan donación de tiempo y energía por parte de las mujeres.

En las últimas décadas las profundas transformaciones sociodemográficas ocurridas en el país han cuestionado el tipo tradicional de organización familiar. Por una parte, las familias se nuclearizan y diversifican sus estructuras, su tamaño medio disminuye, aumenta la presencia de adultos mayores, se incrementan los hogares con jefatura femenina. Por otra parte, se produce una masiva incorporación de las mujeres a la educación y al trabajo remunerado[2], en un contexto de cambios en los sistemas de organización del trabajo caracterizados por jornadas más intensas y extensas, horarios no habituales, sistemas de pago variables, entre otros.

Todo ello ha ido generando una crisis en los mecanismos tradicionales de conciliación entre trabajo y familia. *"Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas"*[3].

Frente a esta situación, las políticas públicas han quedado un tanto rezagadas en dar respuestas a las necesidades de las familias, dado que no se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios de cuidados ni se ha logrado reorganizar la vida social para asumir estas tareas.

Es por ello que la mayor participación laboral y educacional de las mujeres, si bien tiene un correlato positivo en su desarrollo personal y su autonomía económica, limita su tiempo de descanso y ocio, afecta su salud, deteriora su calidad de vida

---

(1) Carina Lupita . Recibir y brindar cuidados en condiciones de equidad: Desafíos de la protección social y las políticas de empleo en Argentina. Argentina : Ed. Buenos Aires: Oficina del país de la OIT, 2014.
(2) La tasa de participación laboral femenina alcanza un 48% al año 2016 (Instituto Nacional de Estadísticas 2015). La matrícula de mujeres en la educación superior alcanza un 52% el año 2014 (Mineduc, 2014).
(3) Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social". OIT, 2009.

y está en la base de las discriminaciones y desventajas que experimentan en el mercado de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, actualmente la sociedad chilena se enfrenta a una "crisis del cuidado" caracterizada como *"un momento histórico en que se reorganiza simultáneamente el trabajo salarial-remunerado y el doméstico no-remunerado, mientras se mantiene rígida la división sexual del trabajo en los hogares y la segmentación de género en el mercado laboral".* [4]

Para abordar el problema descrito en el ámbito universitario, lo que se propone es desarrollar una política que permita la conciliación entre vida laboral, familiar y personal desde una perspectiva de corresponsabilidad social.

B. EL PRINCIPIO DE LA CORRESPONSABILIDAD SOCIAL.

La conciliación trabajo-familia en la Universidad ha de basarse en el principio de corresponsabilidad social en el cuidado de las personas, el que implica reconocer el cuidado como una prerrogativa de quienes lo requieren y de sus cuidadoras(es), velando porque la tarea sea una responsabilidad compartida entre el Estado, el sector privado, las familias y los hogares, y en todos ellos asumida, entre hombres y mujeres. A la Universidad de Chile, en tanto organismo del Estado, no debe resultarle ajena esta noción.

Dicho principio es coherente con la vocación de esta institución, pionera a lo largo de su historia en promover una sociedad y una cultura de solidaridad en la que no existan barreras ni discriminaciones sociales, de género, etnia, edad, religión ni cultura.

En materia específica de la desigualdad que afecta a las mayorías nacionales –las mujeres– y que se expresa también en el ámbito universitario, las autoridades universitarias han reconocido que "debemos abordar el por qué el sistema socio cultural de género sigue encasillando a las mujeres en determinados roles. Debemos dejar de relacionar ciertas profesiones con ciertos géneros o, peor aún, tener distintas expectativas respecto a la carrera que se realizará al interior de una profesión en función del género. Esa tarea, esos cambios imprescindibles, son parte fundamental de las responsabilidades que hoy deben guiar a nuestra Universidad de Chile"[5].

(4) Nieves Rico. "Crisis del Cuidado y Políticas Públicas." Las familias latinoamericanas interrogadas: hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas. Chile: Cepal, 2009. 202.
(5) Rector Ennio Vivaldi V. Saludo en el Día Internacional de la Mujer. Marzo, 2015.

Esto plantea nuevos desafíos que esta institución debe acoger en el cumplimiento de su misión y compromiso con el desarrollo de un país con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todas las materias. En la esfera de las labores de maternidad y paternidad, implicaría reconocer la función social de estos quehaceres a través del desarrollo de mecanismos que impidan que sus costos sean asumidos exclusivamente por las mujeres, dificultando su desarrollo.

Asumir dicha orientación permitiría garantizar el derecho de hombres y mujeres a desempeñar su trabajo y desarrollar sus carreras profesionales o estudiantiles, sin tener que renunciar por ello a una vida familiar o asumir altos costos personales y laborales. De tal manera, posibilitaría ampliar los grados de libertad, para que puedan elegir distintas formas de combinación entre vida laboral y familiar, contando para ello con los necesarios apoyos institucionales.

Entendemos que *"las relaciones de género constituyen el cimiento del resto de las relaciones sociales y es por ello que cualquier institución que se autodefina por sus funciones docentes, pedagógicas, reflexivas y de difusión a la ciudadanía de sus saberes, debe analizar los modos en que ella encarna o no las desigualdades"*[6], para enfrentarlas y corregirlas, respondiendo de esta manera al crecimiento continuo de la institución.

Por todo esto, el desarrollo de esta política de corresponsabilidad en el cuidado permitiría plasmar los principios de equidad y de solidaridad social señalados en los Estatutos Universitarios.

(6) Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile: Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, Universidad de Chile, 2014.

C. MARCO JURÍDICO NACIONAL.[7]

Tratados internacionales suscritos por Chile: los compromisos internacionales en igualdad de género adquirieron carácter vinculante en la legislación nacional al adoptarse la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en 1979[8]. Dicha Convención establece medidas para eliminar la discriminación en el empleo e impulsa iniciativas que permitan a ambos padres combinar sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública.

Asimismo, Chile suscribió la Convención Internacional de los Derechos del Niño[9], que establece a los niños y niñas como sujetos de derechos y, en particular, reconoce sus derechos de protección especial.

Por otra parte, cabe destacar el Convenio 156, ratificado en 1981[10], que establece la noción de "responsabilidades familiares" y obliga a los estados parte a adoptar políticas y medidas que:

- Posibiliten a los trabajadores con responsabilidades familiares ejercer su empleo sin discriminaciones ni conflictos entre sus responsabilidades familiares y laborales.
- Les permitan la libre elección de ocupación, su acceso a la formación profesional, su integración y permanencia en el empleo, y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades.
- Definan que la responsabilidad familiar no debe constituirse per se, en una causa para terminar la relación de trabajo.

(7) María Ester Feres. Trabajo, Familia y Vida Personal. Informe Nacional. OIT Santiago, 2010.
(8) Promulgada en nuestro país a través del Decreto N°789 de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
(9) Promulgada en nuestro país a través del Decreto N°830 de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores.
(10) Promulgado a través del DS N°1907 de 1998, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Normas legales sobre maternidad y responsabilidades parentales: en la legislación laboral, la protección a la maternidad cubre a toda trabajadora gestante o madre que dependan de algún empleador, sean de entidades públicas o privadas, y, en general, a todas las que estén acogidas a algún sistema previsional.

De tal manera, cabe destacar que el Código del ramo establece en esta materia derechos irrenunciables que no pueden reemplazarse por ningún tipo de compensación de parte del empleador, los que resultan aplicables al personal académico y de colaboración de esta Universidad, entre los que cabe destacar: los descansos y permisos prenatal, prenatal suplementario, prenatal prorrogado, postnatal, postnatal parental, descanso de plazo ampliado; los subsidios de maternidad correspondientes a dichos descansos y permisos; el tiempo para permitir a las trabajadoras y trabajadores alimentar a sus hijos(as) menores de dos años; el fuero maternal; la prohibición de ejecutar ciertos trabajos dañinos para la salud de la trabajadora embarazada y el derecho a sala cuna.

D. LA SITUACIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE.

La Universidad de Chile en tanto organismo público aplica la normativa laboral señalada respecto de sus funcionarias(os) y académicas(os), pero este conjunto de normas no da cuenta a cabalidad de la complejidad de la realidad universitaria. En primer lugar por tratarse de legislación laboral quedan fuera de su campo de aplicación las(los) estudiantes con responsabilidades familiares; en segundo término, el acceso a las medidas está generalmente restringido a las personas de planta o contrata excluyendo a las trabajadoras que tienen otras formas de contratación, como son los convenios a honorarios; en tercer lugar, hay aspectos específicos del desempeño académico que, precisamente por sus características particulares, requieren de regulaciones especiales.

En la Universidad de Chile las tensiones trabajo-familia se expresan en los distintos estamentos, aunque hay algunas diferencias entre ellos.

Las(os) académicas(os)[11] reconocen que su labor es altamente demandante, pues significa cumplir simultáneamente funciones de docencia superior, extensión, investigación y creación, sin perjuicio de las labores de administración que ocasionalmente asumen. De forma adicional, y para mantenerse actualizados, deben asistir a congresos y eventos nacionales e internacionales y, en gran parte de las disciplinas, publicar un número mínimo de artículos en revistas de corriente principal, exigencias que limitan la realización de otras actividades.

Si bien estas exigencias aplican tanto para académicos como para académicas, se coincide en que esta alta demanda de tiempo perjudica en una proporción sustancialmente mayor a estas últimas, debido a que mayoritariamente en ellas recaen las responsabilidades domésticas y de crianza.

Las académicas madres afirman que este rol ha limitado su desarrollo laboral, en tanto sus carreras han tomado bastante más tiempo que las de sus colegas académicos, en especial su período de formación hasta el Doctorado, lo que se ha traducido en períodos sumamente agotadores a causa de una sobrecarga de funciones y, en algunos casos, han debido rechazar oportunidades de formación en el extranjero por razones de índole familiar, fenómeno que en general no ocurre en el caso de los varones.

Las diferencias de género se observan también en los procesos para avanzar en las distintas jerarquías universitarias. Los permisos por maternidad inciden en la menor cantidad de horas anuales de trabajo. Asimismo, entre los elementos que se valoran para la promoción académica se cuentan la participación en proyectos de investigación o creación –ámbitos en el que se observa una menor presencia de mujeres– y las pasantías de investigación y postdoctorados, que contribuyen a la internacionalización de la carrera –requisito fundamental para llegar a ser profesor(a) titular–, lo que reditúa en invitaciones como profesor visitante a otras universidades y en integración a redes y circuitos de investigación o creación.

Las pautas, criterios, requisitos y procedimientos de las distintas instancias de evaluación y calificación se aplican en general por igual a hombres y mujeres, sin atender adecuadamente las diferencias de género. En igual sentido, el modelo de desarrollo de carrera académica y de evaluación de productividad de la Universidad de Chile se ha construido a partir del ciclo vital y profesional masculino, sin considerar que, en el caso de las mujeres, la época de mayor productividad coincide con la maternidad y la crianza.

(11) Del Biombo a la Cátedra: Igualdad de Oportunidades de Género en la Universidad de Chile: Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, Universidad de Chile, 2014.

Los académicos tienden a consolidar antes su carrera porque están más orientados socialmente a ello y las mujeres, por el contrario, se ven mayormente expuestas a privilegiar entre las responsabilidades familiares y la productividad. En la medida en que la maternidad y crianza no se consideren adecuadamente en la medición del desempeño académico ni exista un sistema diferenciado de evaluación para equiparar las condiciones de hombres y mujeres, este proceso resulta inequitativo en desmedro de las académicas.[12]

Los(as) funcionarios(as) por su parte coinciden en que en la Universidad existe estricto apego a las normas legales de protección a la maternidad y que, no obstante, faltan políticas y mecanismos institucionales que excedan estas normas para facilitar la conciliación familia-trabajo. Ante la ausencia de estos mecanismos, las unidades académicas desarrollan estrategias que quedan al arbitrio y criterio de cada jefatura, lo que incide en tratos diferentes frente a situaciones similares.

Por otro lado, en el caso de las(os) estudiantes, la conciliación entre la maternidad/paternidad y el desempeño estudiantil se enfrenta a las altas exigencias académicas que caracterizan a la Universidad de Chile y a la ausencia de normas o criterios generales en esta materia, por lo que las soluciones a esta problemática se afrontan de forma particular con cada profesor(a), lo que genera resultados distintos en cada caso. Esto implica enormes esfuerzos personales y, en muchos casos, la alteración de las cargas académicas, la postergación de estudios y el retardo en la finalización de las carreras, la pérdida de becas y apoyos económicos que brinda la Universidad. Estas dificultades afectan de manera principal, aunque no exclusiva, a las mujeres, observándose que muchos estudiantes padres enfrentan problemas similares.

Adicionalmente, los(as) hijos(as) de estudiantes enfrentan barreras de acceso a las salas cunas públicas, pues éstas focalizan la atención en los hogares de los quintiles de menores ingresos, de acuerdo al registro social de hogares. Este requisito de ingreso resulta excluyente para la mayoría de las estudiantes de la Universidad de Chile, aun cuando ellas tampoco cuenten con recursos suficientes para financiar los altos costos de las salas cunas privadas.

(12) La categoría académica Ordinaria es la que agrupa al mayor número de académicos(as); 64,9% son hombres y 35.1% son mujeres. En las cinco jerarquías que la componen hay una mayor proporción de hombres; destaca que las mujeres tienen mayor participación en las jerarquías de menor rango y en la jerarquía más alta (Prof. Titular) representan sólo el 15.3%, en la Categoría Académica Docente en tanto representan sólo el 19.05% en la jerarquía Titular. (cit "Del Biombo a la Cátedra)

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA UNIVERSITARIA

La Universidad de Chile, en tanto institución pública y conforme a su misión institucional, guía su actuar según los principios de participación de sus miembros en la vida institucional, la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la institución, en su promoción y egreso, y la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social. De tal manera, ha de adoptar un rol de corresponsabilidad social en el cuidado de los niños y niñas que permita a las(os) académicas(os), personal de colaboración y estudiantes con responsabilidades familiares compatibilizar sus distintos roles, sin afectar el desarrollo de sus carreras y funciones.

En consecuencia la Universidad de Chile asume los siguientes objetivos:

- Propender a la superación de las barreras culturales e institucionales que impiden un pleno despliegue, en igualdad de condiciones, de las mujeres y hombres en la Universidad y el país.
- Garantizar igualdad de oportunidades para la participación equitativa de hombres y mujeres en los distintos ámbitos del quehacer universitario.
- Desarrollar medidas y acciones que favorezcan la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños y permitan conciliar la vida laboral, estudiantil y familiar.
- Desarrollar un marco normativo pertinente a través del estudio y análisis de la normativa universitaria vigente y su eventual modificación, así como de la creación de nueva reglamentación y de normas generales relativas a las políticas y planes de desarrollo de la Universidad.

LINEAS DE ACCIÓN

Con el fin de cumplir los objetivos previamente señalados, esta política universitaria de corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños contempla cinco líneas de acción complementarias:

- **Línea de Acción N°1:** proveer servicios de cuidado y educación inicial a hijos(as) de estudiantes, académicas(os) y personal de colaboración, facilitando de este modo el ejercicio de sus roles y funciones laborales o de estudio, mediante la instalación de salas cunas y jardines infantiles públicos en los diversos campus universitarios[13].

  De esta forma, la progresiva instalación de estos establecimientos permitirá el tránsito desde un sistema de educación inicial tradicionalmente focalizada en los hogares de menores ingresos hacia un modelo centrado en los derechos sociales de niños y niñas, independiente de la situación socioeconómica o laboral de sus madres.

- **Línea de acción N°2:** favorecer la conciliación entre el desempeño de responsabilidades estudiantiles y familiares, mediante el establecimiento en la normativa universitaria de criterios que permitan a los y las estudiantes obtener la necesaria asistencia de las unidades académicas en el marco de la corresponsabilidad social en el cuidado de niñas y niños[14].

- **Línea de Acción N°3:** garantizar equidad de género en los procesos de evaluación y calificación académica, a través de la adecuación de la normativa universitaria respectiva, con el fin de permitir la igualdad de oportunidades entre académicas y académicos en las distintas instancias, considerando los efectos de la maternidad y las responsabilidades familiares en el desempeño y la productividad tanto profesional como académico, según corresponda.

---

(13) En este sentido, cabe destacar el Convenio aprobado por Resolución N°0192 de Rectoría, de fecha 10 de marzo de 2015, suscrito entre el Sr. Rector y la Sra. Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Anexo N°1 Convenio JUNJI-Universidad de Chile).

(14) Con fecha 01 de junio de 2017, en Sesión Plenaria N° 447, el Senado Universitario aprobó una modificación al Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile en lo que respecta a la inclusión en el art. 4°, numeral 8, un nuevo literal: "d) permita conciliar actividades académicas y responsabilidades familiares como madre o padre, o futura madre o futuro padre, en igualdad de oportunidades, a través de las condiciones de corresponsabilidad social que posibiliten su desarrollo en la vida universitaria. Un reglamento especial regulará las condiciones de corresponsabilidad social y su conciliación con actividades académicas y responsabilidades familiares como madre o padre, y futuras madres y padres. Art. cuarto transitorio. El Reglamento especial que se hace referencia en el artículo 4°, numeral 8, literal d) de esta normativa, y que regulará las condiciones de corresponsabilidad social y su conciliación con actividades académicas y responsabilidades familiares como madre o padre, y futuras madres y padres, deberá ser aprobado por los órganos superiores correspondientes tanto respecto de sus normas genéricas como particulares." Lo anterior, según consta en los Acuerdos SU N° 65/2017 y N° 66/2017, por 26 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones, y por 25 votos a favor, 0 en contra y 0 abstenciones, respectivamente.

En relación con el último punto señalado, y teniendo presentes las consideraciones de la *Comisión de Género y Desarrollo Académico y la Comisión de Género y Diversidad Sexual, Campus Beauchef (2015)*, a través de la presente política universitaria es necesario incorporar en los procesos de calificación y jerarquización los siguientes criterios:

- Considerar explícitamente, en cualquier evaluación cuantitativa, el efecto de la maternidad en la productividad académica. Por ejemplo, para el cálculo de valores promedio, no se incluirá el año de menor productividad post-nacimiento o adopción de un hijo(a). Para el caso de evaluación de tendencias se eliminará la singularidad causada por este acontecimiento. En un análisis más fino, se debe considerar también el caso de académicos hombres que asumen el cuidado de niños pequeños tomándose el postnatal. Estos criterios también se deben aplicar en casos de enfermedades o causas sobrevinientes.

- Con relación a los plazos de permanencia definidos para cada uno de los rangos de la carrera académica, ejecutar las modificaciones al Reglamento General de Carrera Académica (D.U. 2860 de 2001) aprobadas por el Senado Universitario en sesión Plenaria N° 323, del 10 de julio de 2014, que entre otras disposiciones establece: "los plazos de permanencia máxima en las jerarquías se suspenderán durante el período en que, conforme a la ley respectiva, se haga uso del descanso de maternidad y del permiso postnatal parental". Este antecedente no se ha de considerar negativo para la carrera académica.

- Establecer en el Reglamento General de Calificación Académica que, cuando corresponda, el programa y el informe anual de actividades de cada académica considerará todo el período de duración de fuero maternal, asegurando que las actividades, funciones y horarios de trabajo que se acuerden al inicio del año académico sean compatibles con las responsabilidades derivadas de la maternidad y crianza. El programa anual podrá modificarse de acuerdo a los tiempos de vigencia del fuero maternal. (art. 33).

- En la pauta de calificación que fija los requisitos para acceder a cada nivel calificatorio, consignar, cuando corresponda, la situación de fuero maternal en la que se encuentra la académica, lo que le permitirá adecuar las exigencias de actividades académicas y funciones a realizar durante dicho período (art. 35).

- Realizar modificaciones en el número de horas efectivamente trabajadas durante un año en el formulario para postular a la AUCAI y en otros que sean pertinentes, ya que se deja sin posibilidades de cumplir los requisitos a las académicas que han hecho uso de su pre y postnatal, aunque cumplan con los requisitos en el período trabajado.

En igual sentido, se destaca que la maternidad conlleva un período irrenunciable y prolongado de licencia pre y post natal, durante el cual la académica se aleja de sus labores de docencia e investigación, incidiendo directamente en la productividad científica más allá del período de licencia. Al respecto, cabe mencionar que, desde el año 2007, Conicyt considera este efecto al evaluar proyectos de académicas, considerando que por cada licencia maternal se incluyen dos años adicionales a los considerados en la evaluación curricular. Esta medida ha impactado de manera positiva en la asignación de proyectos Fondecyt, esto es, la relación igualitaria entre de proyectos postulados y asignados a hombres y mujeres.

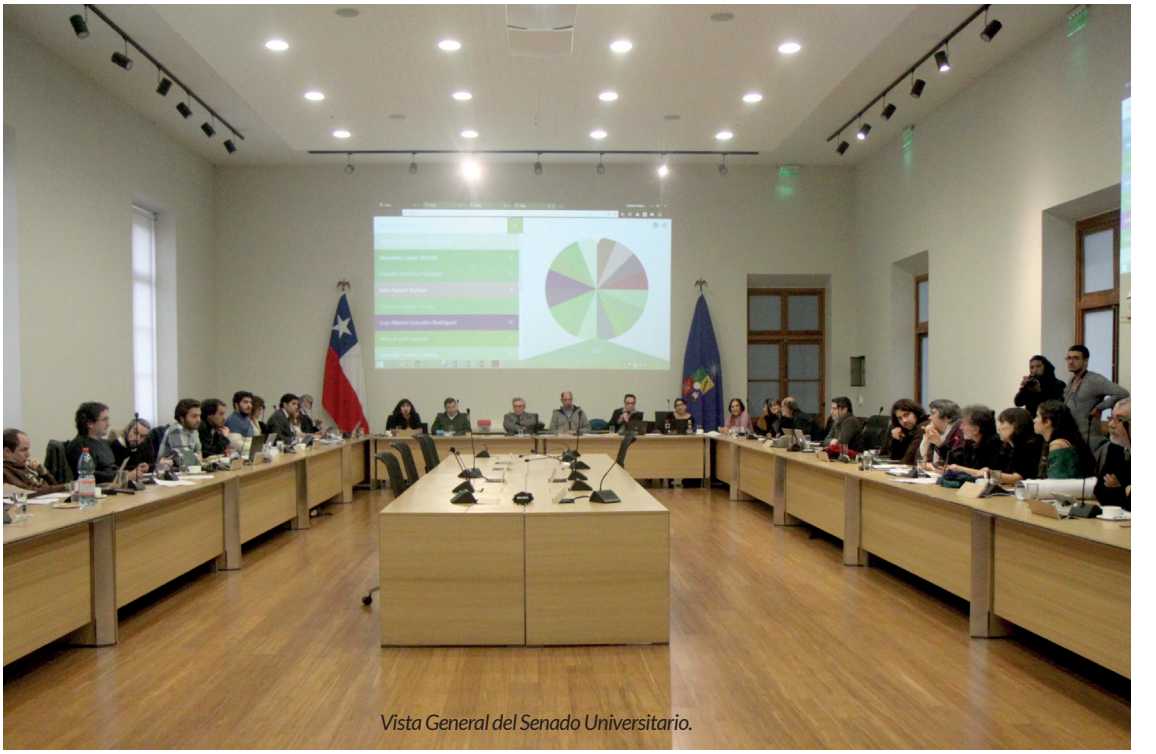
- **Línea de Acción Nº4:** promover la coordinación institucional para el estudio y análisis sobre la maternidad y paternidad en la Universidad, mediante la socialización de estadísticas sobre esta materia entre la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género y las unidades académicas, informando esto a los órganos superiores de la Universidad, así como también otros organismos universitarios.

  De esta forma, la Universidad de Chile, puntualmente la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, podrá solicitar estadísticas a las unidades académicas y así poder proyectar futuras medidas de corresponsabilidad social en el cuidado de las personas.

- **Línea de Acción Nº5:** planificar y desarrollar instrumentos que, en el mediano y largo plazo, faciliten el cuidado de familiares directos hasta tercer grado o bajo tutela de los miembros de la comunidad universitaria que estén ante un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, a fin de conciliar las responsabilidades familiares con el desempeño y la productividad tanto profesional como académica.

Integrantes del Movimiento de Madres y Padres Universitarios (MAPAU)

Profesor Ennio Vivaldi Vejar, Rector de la Universidad de Chile, junto a Desirée López de Maturana, Vicepresidenta ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), firman Convenio de colaboración entre la Universidad de Chile y la JUNJI.



Vista General del Senado Universitario.

Profesora Faride Zeran, Vicerrectora de Extensión y Comunicaciones; Profesora Rosa Devés, Vicerrectora de Asuntos Académicos; Profesor Juan Cortés, Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, presentes en la aprobación del Senado Universitario de la Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de las responsabilidades familiares ylas actividades universitarias.

Integrantes del Senado Universitario aprobando la Política de Corresponsabilidad Social en la conciliación de las responsabilidades familiares y las actividades universitarias.

Dependencias de la sala cuna y jardín infantil JUNJI en Campus Beauchef

REGLAMENTO
DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL
EN EL CUIDADO DE HIJAS E HIJOS DE ESTUDIANTES

*Texto preliminar en revisión por Contraloría Interna

TÍTULO I
DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 1. Objetivos.

El presente Reglamento tiene por objeto asegurar a las y los estudiantes madres y padres, y futuras madres y padres, condiciones de corresponsabilidad social en el cuidado de sus hijas e hijos, que les permitan desarrollarse adecuadamente en la vida universitaria y cumplir con los requisitos establecidos en los respectivos programa de estudios, conciliando sus actividades académicas y sus responsabilidades familiares.

Artículo 2. De las(os) destinatarias(os).

Podrán acceder a los beneficios del presente Reglamento aquellos(as) estudiantes de la Universidad de Chile que sean madres o padres de niñas o niños, hasta los seis años de edad, o sean futuras(os) madres o padres de un(a) hijo(a) en gestación, conforme a las condiciones establecidas en el Título III y sin perjuicio de las especificaciones que en dicho apartado se establecen.

Artículo 3. Disposiciones complementarias.

Las Facultades e Institutos de la Universidad, a propuesta de sus respectivas Escuelas, podrán establecer disposiciones complementarias que favorezcan el debido cumplimento de las presentes disposiciones y la conciliación entre las responsabilidades familiares y actividades académicas de estudiantes, en todo lo que no sea contrario a este Reglamento, las que deberán ser aprobadas mediante acto administrativo de su Decano(a) o Director(a), según corresponda.

TÍTULO II

DE LOS PERÍODOS DE PRE Y POST NATAL

Artículo 4. Período prenatal maternal.

Las estudiantes embarazadas se encontrarán en un período de maternidad de 6 semanas antes del parto programado. Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha de inicio del período de maternidad, el período prenatal se entenderá prorrogado hasta su efectiva ocurrencia.

Artículo 5. Período prenatal suplementario.

Si durante el embarazo, y como consecuencia de éste, se produjere enfermedad que requiera reposo, la estudiante se encontrará en un período prenatal suplementario cuya duración será equivalente al tiempo prescrito en el certificado médico respectivo.

En el mismo período se encontrará el futuro padre estudiante, para hacerse cargo del cuidado y acompañamiento de la gestante, por igual tiempo.

Artículo 6. Período postnatal.

Las(os) estudiantes se encontrarán en un período postnatal de veinticuatro semanas a contar de la fecha del parto.

Artículo7. Período postnatal suplementario.

Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, si la niña o niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, en caso de nacimiento de dos o más niñas(os) o de patología grave asociada al(la) recién nacido(a), se podrá prorrogar el período postnatal en virtud de una recomendación médica, por el tiempo que ésta determine.

TÍTULO III

DE LOS BENEFICIOS PARENTALES

Artículo 8. Solicitud de beneficio parental.

Cumpliendo las condiciones que se expresan en los artículos siguientes, las(os) estudiantes podrán presentar una solicitud que especifique el beneficio al que desea acceder y la causal o motivo en que funda su petición.

La solicitud deberá presentarla ante la respectiva Escuela, personalmente o por intermedio de cualquier familiar, acompañando los documentos establecidos en el Título IV. La Escuela respectiva podrá determinar que la solicitud, o cualquier otro documento o antecedente exigido en el presente Reglamento, sean presentados en Secretaría de Estudios de la Facultad u otro organismo universitario pertinente.

El plazo para presentar las solicitudes será de diez días hábiles administrativos, contados desde la fecha en que se produzca el hecho o condición que da lugar al beneficio, o desde que se ha tomado conocimiento de éste.

Sin embargo, el plazo indicado en el inciso anterior no resultará fatal cuando se haya hecho imposible su cumplimiento por circunstancias ajenas al(a) estudiante, las que deberá acreditar, o se trate de los beneficios de los artículos 9 y 10, literales a) y e), o medidas de flexibilidad académica solicitadas a causa de los mismos motivos, casos en que podrá solicitar el correspondiente beneficio mientras persistan las condiciones que dan lugar a éste.

Las Facultades e Institutos deben garantizar el acceso de los(as) estudiantes a los beneficios establecidos en el presente Título, cuando corresponda, debiendo la Escuela respectiva certificar su otorgamiento y gestionar su efectivo cumplimiento.

Artículo 9. Postergación de estudios por maternidad o paternidad.

Durante los períodos indicados en el Título II, la(el) estudiante beneficiaria(o) podrá postergar sus estudios en los términos que permiten los artículos 38 y siguientes del D.U. N°007586 de 1993, Reglamento de Estudiantes de la Universidad de Chile.

Con todo, en este caso, no regirán los plazos máximos del semestre o año académico que, para solicitar la postergación sin efecto de reprobación de las asignatu-

ras y actividades curriculares ya inscritas, establezcan los reglamentos especiales de cada carrera o programa.

Además, para efectos de la reincorporación del(la) estudiante en el plazo cronológico que permita el término de sus estudios y la obtención del título o grado, deberá computarse la suspensión establecida en el artículo 17 del presente Reglamento, es decir, dicho plazo se entenderá extendido durante los períodos del Título II.

Artículo 10. Solicitud de beneficio parental.

En las situaciones establecidas en el presente artículo, las(os) estudiantes podrán acceder a los beneficios que en cada caso se especifican:

a) Permiso a la estudiante embarazada por actividades académicas riesgosas. A las estudiantes embarazadas se les podrá permitir postergar o eximirse de participar en actividades o evaluaciones que puedan implicar riesgos para su salud o la salud de su hijo(a) en gestación, tales como labores en terreno, turnos nocturnos, entre otros.

b) Permiso por nacimiento. A causa del nacimiento de un hija(o), los(as) estudiantes podrán justificar inasistencias a determinadas actividades y evaluaciones hasta por 5 días, fechas que determinarán a su elección, de forma continua o discontinua, desde el momento del parto y dentro del primer mes a contar desde dicha fecha.

c) Permiso por controles médicos obligatorios. Las(os) estudiantes podrán justificar inasistencias a determinadas actividades y evaluaciones, producidas como consecuencia de acudir a controles de salud obligatorios del embarazo o del niño o niña, hasta los seis años de edad, de acuerdo a las fechas que para tales efectos haya establecido la entidad médica correspondiente.

d) Permiso por enfermedad. Los(as) estudiantes podrán justificar inasistencias a determinadas actividades y evaluaciones en caso de enfermedad de su hija(o), hasta los doce años, si ejercen su cuidado personal, en virtud de recomendación médica y por el período que ésta determine.

e) Permiso por alimentación. Las(os) estudiantes podrán disponer de, al menos, una hora al día para alimentar a su hijo(a) menor de dos años en la sala cuna o en el lugar en el que éste(a) se encuentre, si ejercen su cuidado personal, en horario que deberá acordar con la respectiva Escuela.

En el permiso establecido en el literal a), la respectiva Escuela determinará si corresponde postergar o eximir a la estudiante de una determinada actividad o evaluación, según estime correspondiente, no pudiendo practicarse exenciones sobre actividades curriculares o requisitos obligatorios del plan de formación en cuestión.

Los permisos establecidos en los literales b) y c) podrán beneficiar a la madre, al padre o a ambos, indistintamente, y los preceptuados en los literales d) y e) sólo podrán ser utilizados por la madre o el padre, pero no los podrá beneficiar a ambos, ni podrá la(el) estudiante que no sea beneficiario solicitar medidas de flexibilización académica por igual motivo.

Artículo 11. Medidas de flexibilidad académica

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, las(os) estudiantes que se encuentren en los períodos detallados en el Título II o ejerzan el cuidado personal de su hijo(a), de hasta seis años de edad, podrán solicitar la aplicación de una o más medidas de flexibilidad académica para compatibilizar la continuidad de sus estudios con su gestación y cuidado, indicando las razones que justifican su petición, pudiendo aplicarse alguna las siguientes medidas, sin que resulten taxativas:

a) Prioridad en inscripción de asignaturas y actividades curriculares.

b) Interrupción anticipada de determinadas asignaturas o actividades curriculares en el semestre o año académico, sin efecto de reprobación ni postergación de estudios.

c) Exigencia de porcentaje de asistencia menor al fijado en asignaturas o actividades curriculares, o justificación de determinadas inasistencias en ellos. Con todo, la Escuela respectiva determinará la forma de aplicación de esta medida, en especial respecto de actividades curriculares o requisitos obligatorios del plan de formación en cuestión.

d) Reprogramación, trabajos no presenciales u otras formas de flexibilización en la rendición de evaluaciones.

La Escuela respectiva determinará la procedencia de una medida de flexibilización académica, si estima que resulta pertinente a los fines que motivan la petición y éstos no se han satisfecho mediante otros beneficios parentales, o podrá sugerir al(la) estudiante medidas distintas a las que haya solicitado.

TÍTULO IV
DE LAS ACREDITACIONES

Artículo 12. Acreditación de las condiciones que dan lugar a beneficios.

Para acreditar la existencia de las condiciones que dan lugar al otorgamiento de los beneficios establecidos en el Título III, deberán presentarse los siguientes documentos:

a) Para acreditar la condición de embarazo, deberá presentarse un certificado médico que confirme dicha circunstancia.

b) Para acreditar el nacimiento y la maternidad o paternidad sobre un(a) hijo(a), deberá presentarse un Certificado de Nacimiento del niño o niña emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

c) Para acreditar el cuidado personal, sea ejercido por la madre, el padre o ambos, deberá presentarse un Certificado de Nacimiento emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, que contenga la correspondiente subinscripción al margen. A falta de la citada subinscripción, deberá presentarse una declaración jurada con firma del(la) solicitante, autorizada ante notario, en la que señale encontrarse ejerciendo el cuidado personal de consuno y/o conviviendo con el niño o niña.

d) Para acreditar enfermedades u otras condiciones médicas deberá presentarse certificado del facultativo tratante o la entidad médica correspondiente, que confirme la respectiva circunstancia.

e) Para acceder a cualquier beneficio, el padre deberá acompañar una declaración jurada, con firma autorizada ante notario, en la que manifieste su compromiso a utilizar el beneficio para los propósitos correspondientes, a menos que haya acreditado el ejercicio del cuidado personal conforme al literal c) del presente artículo.

Con todo, la Escuela podrá solicitar antecedentes complementarios para acreditar las condiciones que dan lugar a determinados beneficios, requerimiento que no podrá dilatar innecesariamente el oportuno otorgamiento ni producir la ineficacia de la medida respectiva.

Artículo 13. Corroboración de antecedentes.

La Escuela respectiva podrá requerir informe o efectuar consultas a otros organismos universitarios, como el Servicio Médico y Dental de los Alumnos, la Dirección de Bienestar Estudiantil u otras unidades académicas de la Institución, respecto de antecedentes que estime pertinente conocer o corroborar en relación al otorgamiento de beneficios consagrados en este Reglamento.

Si se acredita la falsedad o incumplimiento de declaraciones o compromisos, la presentación de antecedentes adulterados o cualquier uso indebido de las prerrogativas que consagra el presente Reglamento, se pondrá término a todo beneficio parental establecido y no se computará el tiempo transcurrido para la suspensión de los plazos máximos, regulada en el artículo 17, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias que resultaren procedentes.

Artículo 14. Entrega de documentos.

Las certificaciones y demás documentos exigidos en el presente Título deberán ser entregados ante la Escuela respectiva, o el organismo que ésta determine, de acuerdo a lo indicado en el artículo 8.

TÍTULO V
OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 15. Aseguramiento de infraestructura adecuada.

Con el propósito de facilitar las tareas de cuidado y el desplazamiento de estudiantes padres y madres con sus hijos(as) al interior de la Universidad, las unidades académicas respectivas propenderán a contar con equipamiento e infraestructura para dichos efectos, tales como lactarios, mudadores, accesibilidad para coches, entre otras que resulten pertinentes.

Con todo, en las obras o construcciones nuevas de edificios académicos que se realicen en la Universidad, se contemplará el equipamiento e infraestructura mínima pertinente para los efectos señalados en el inciso precedente.

Artículo 16. Rebaja de arancel por postergación de estudios.

Aquellos(as) estudiantes que hayan accedido a postergación de estudios, conforme a las disposiciones del presente Reglamento, tendrán una rebaja de arancel proporcional al período que dure dicha situación, independiente de la fecha de presentación de la solicitud, y no les será exigible el pago de los montos correspondientes como requisito previo para dar curso a la solicitud de reincorpo¬ración.

Artículo 17. Suspensión de los plazos máximos.

Si un(a) estudiante acredita encontrarse en período de pre natal, post natal, pre natal suplementario o post natal suplementario, conforme a las disposiciones del presente Reglamento, se suspenderán en su favor los plazos máximos para obtener la condición de egresado(a) y el grado o título, según disponga la reglamentación del programa de estudios respectivo, plazos que, en consecuencia, se ampliarán por el tiempo que duren dichos períodos. La suspensión resultará aplicable aunque la(el) estudiante no haya accedido a la postergación de estudios establecida en el artículo 9.

La duración de la suspensión de los plazos máximos, conforme a lo señalado en el inciso precedente, ampliará también el tiempo durante el cual las(os) estudiantes pueden recibir becas y otros beneficios económicos que la Universidad, si éstos se entregan por el período que dura su respectivo programa de estudios. Con todo, esta prerrogativa no asegura la conservación de becas, créditos y otros beneficios

UNIVERSIDAD DE CHILE

UNIVERSIDAD DE CHILE
OF. GENERAL DE PARTES ARCHIVO Y MICROFILM
31 MAR 2015
EXENTO

RECIBIDO
09 ABR 2015
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y COMUNICACIONES

APRUEBA CONVENIO DE COLABORACIÓN QUE INDICA

RESOLUCIÓN N°0192

SANTIAGO, 10 DE MARZO DE 2015

Con esta fecha, la Rectoría de la Universidad de Chile ha expedido la siguiente Resolución:

VISTOS:

Lo dispuesto en el DFL N°3 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del DFL N° 153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, ambos del Ministerio de Educación, el D.U. N°2625 de 2014 y la Circular N°16, de 05de marzo de 2015, de Rectoría.

CONSIDERANDO:

Que, por necesidad institucional de la Universidad de Chile, se suscribió un convenio de colaboración con la Junta Nacional de Jardines Infantiles, RUT 70.072.600-2, con el objeto de prestarse la más amplia colaboración y asistencia para la instalación de jardines infantiles y salas cunas de la JUNJI en recintos universitarios.

RESUELVO:

Apruébese la celebración del convenio de colaboración, de fecha 9 de marzo de 2015, celebrado entre la UNIVERSIDAD DE CHILE, RUT N° 60.910.000-1, representada por don Ennio Vivaldi Vejar, cédula nacional de identidad N° 5.464.370-5 y la Junta Nacional de Jardines Infantiles, RUT N°70.072.600-2, representada por doña Desirée López de Maturana, cédula de identidad N° 9.055.374-7, cuyo texto es el siguiente:

CONVENIO DE COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD DE CHILE Y JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

En Santiago, a 9 de marzo de 2015, entre la Universidad de Chile, RUT N°60.910.000-1, representada por su Rector, Dr. **Ennio Vivaldi Véjar**, cédula de identidad N° 5.464.370-5, ambos domiciliados en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins 1058, comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana, por una parte; y por la otra, la Junta Nacional de Jardines Infantiles ("JUNJI"), RUT N°70.072.600-2, representada por su Vicepresidenta Ejecutiva, doña **Desirée López de Maturana**, cédula de Identidad N°9.055.374-7, ambos domiciliados en Marchant Pereira 726, comuna de Providencia, Región Metropolitana, quienes de acuerdo a las atribuciones que les competen, acuerdan el siguiente convenio de colaboración (el "Convenio"):

PRIMERO: ANTECEDENTES

1. Que, el artículo 11 del Decreto con Fuerza de Ley N° 3° de 2007, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 153 de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, señala que esta Casa de Estudios, para el cumplimiento de sus fines, podrá establecer relaciones institucionales de colaboración con otras entidades.

UNIVERSIDAD DE CHILE

2. Que, la Universidad de Chile tiene un especial interés en contribuir al desarrollo de las políticas que favorezcan el desarrollo de la educación pública de calidad en el país y el desarrollo integral de la carrera de sus académicas, estudiantes y funcionarias.

3. Que, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, como institución del Estado de Chile, creada en 1970 por la Ley N° 17.301, tiene por fin atender la educación inicial del país desarrollando procesos educativos de calidad que favorezcan en los párvulos el logro de "aprendizajes significativos" en el marco de los énfasis de la política pública de educación.

4. Que, en el marco de la meta presidencial de construcción de salas cunas y jardines infantiles 2014-2018, es de responsabilidad de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, avanzar en el acceso universal de los niños y niñas en la educación inicial pública, gratuita y de calidad, a través de la ampliación de cobertura y construcción de nuevas salas cuna y niveles medios.

5. Que, tanto la Universidad de Chile como la Junta Nacional de Jardines Infantiles, tienen alto interés de promover y desarrollar mecanismos de colaboración mutua y de aunar esfuerzos para ampliar la cobertura de salas cunas y jardines infantiles para la comunidad universitaria y sus alrededores y promover la entrega de educación de calidad a niños y niñas.

SEGUNDO: OBJETIVOS

El Convenio tiene por objeto que tanto la Universidad de Chile como la Junta Nacional de Jardines Infantiles, asuman el compromiso de prestarse la más amplia colaboración y asistencia para la instalación de jardines infantiles y salas cunas de la JUNJI en recintos universitarios, los que atenderán de manera preferente a hijos e hijas de estudiantes (0-4 años) y de trabajadoras (2-4 años) de la Universidad.

TERCERO: ACUERDOS

1. La JUNJI se encargará de financiar la construcción y habilitación, y de administrar las salas cunas y jardines infantiles ubicados en los campus Norte, Juan Gómez Millas, Campus Sur y Campus Beauchef.

2. La Universidad de Chile, por la vía de usufructo o comodato, según se resolverá en su oportunidad, pondrá a disposición de la JUNJI, los terrenos para la construcción de los establecimientos en los campus mencionados en el punto anterior, que fueron propuestos por los Decanos y Decanas de las respectivos Facultades.

3. La Universidad de Chile colaborará con el diseño y desarrollo del curriculum educativo de los jardines de acuerdo a las directrices técnicas de la JUNJI.

CUARTO: VIGENCIA

El presente instrumento entrará en vigencia a contar de su suscripción y total tramitación por parte de ambas instituciones y durará hasta la puesta en marcha de los jardines y salas cunas objeto del Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, se podrá establecer un nuevo acuerdo para la fase de operación de los establecimientos con posterioridad a su construcción.

QUINTO: OBLIGACIONES LEGALES

Dada la naturaleza de este acuerdo, las partes se comprometen a poner todo de su parte para el armonioso desarrollo de las actividades conjuntas que se efectúen en virtud de él. No obstante lo anterior, en caso de producirse alguna diferencia en la

UNIVERSIDAD DE CHILE

interpretación o aplicación de cualquiera de sus cláusulas, se buscará amigablemente la solución para llegar al resultado que convenga a su continuidad. Si persistiera la diferencia por más de 30 días corridos desde que una de las partes haya notificado por escrito determinada diferencia a la otra, se entenderá que ambas partes han optado por darle término anticipado.

El Convenio se firma en cuatro ejemplares de idéntico tenor, y fecha, quedando dos de ellos en poder de cada parte.

Se deja constancia que suscriben el Sr. Ennio Vivaldi Vejar, Rector de la Universidad de Chile, y la Sra. Desirée López de Maturana, Vicepresidenta Ejecutiva de la JUNJI.

SEXTO: PERSONERIAS

La personería de don Ennio Vivaldi Véjar, para representar a la Universidad de Chile emana del Decreto Supremo N°266 de 2014, del Ministerio de Educación y la de doña Desirée López de Maturana para representar a la Junta Nacional de Jardines Infantiles emana del Decreto N°156 de 2014, del Ministerio de Educación.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE

Firmado Sr. Sergio Jara Díaz, Rector (S) Universidad de Chile, Sr. Roberto La Rosa Hernandez, Secretario General (S), Universidad de Chile. Lo que transcribo a usted para su conocimiento.

ROBERTO LA ROSA HERNÁNDEZ
Secretario General (S)
Universidad de Chile

Distribución

1 Rectoría Universidad de Chile
2 Prorrectoría
3 Contraloría Universitaria
4 Secretaría General
5 Vicerrectorías VEX
6 Facultades e Institutos
7 Dirección Jurídica
8 Dirección de Servicios e Infraestructura
9 Oficina de Partes, Archivo y Microfilm

UNIVERSIDAD DE CHILE DIRECCIÓN JURÍDICA

MEDIOS DE COMUNICACIÓN DESTACANDO ESTA INICIATIVA

OFICINA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE GÉNERO
VEXCOM - UNIVERSIDAD DE CHILE

24 HORAS

HOME / NACIONAL

Universidad de Chile implementará prenatal y postnatal para sus alumnos

cooperativa.cl

ESCUCHA AQUÍ
RADIO COOPERATIVA
RADIO DULCE PATRIA
AVISOS LEGALES

Portada | País | Deportes | Entretención y Tendencias | Mundo | Opinión | Especiales | Fotos

Tópicos: País | Educación | Universidades

Universidad de Chile anunció pre y postnatal para sus alumnos

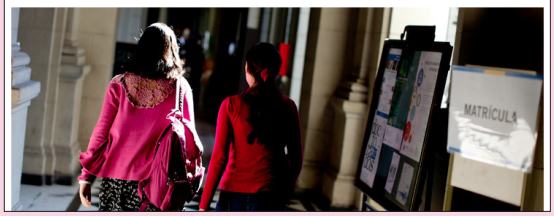
- "La propuesta ya fue aprobada por el rector Ennio Vivaldi", dijo Carmen Andrade, de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género.
- El prenatal será de seis semanas y el postnatal de 24.

Publicado: **Jueves 8 de junio de 2017** | Autor: **Cooperativa.cl**

biobiochile.cl

Inicio | Nacional | Internacional | Economía | Deportes | Tendencias | Opinión

U. de Chile votará política que permite a estudiantes acceder a pre y post natal



AN AHORA NOTICIAS

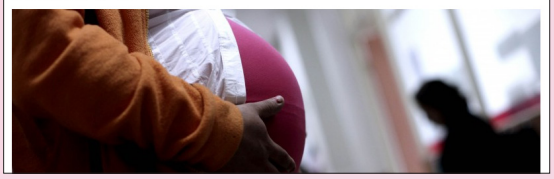
Noticias | Programas | Dato Útil

NACIONAL

UNIVERSIDAD DE CHILE IMPLEMENTARÁ PRE Y POSTNATAL PARA SUS ESTUDIANTES

Casa de estudios no sólo otorgará permisos académicos a las estudiantes que estén embarazadas, sino también a los alumnos que serán padres.

08 de Junio de 2017 17:29



POLÍTICA DE CORRESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CONCILIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LAS ACTIVIDADES UNIVERSITARIAS

laSegunda

La Segunda

Contarán con 4 salas cunas y jardín infantil

U. de Chile debuta con prenatal y postnatal para sus estudiantes

La nueva política busca evitar que los jóvenes deserten o congelen sus carreras por la crianza.

Por Catalina de Amésticа

"Fue bien complicado compatibilizar los estudios con la crianza. Era difícil cumplir con el horario de clases porque no coincidía con el de las salas cunas o si alguno de ellos se enfer-

dad, dirigida por Carmen Andrade, realizó un catastro y consensuó con estudiantes y académicos la "Propuesta de política universitaria", que establece derechos y medidas que flexibilizan los requisitos de desempeño académico de las estudiantes embarazadas o en etapa de crianza, que

El posnatal será de 24 semanas.

Colegio de Matronas y Matrones de Chile

PORTADA | EL COLEGIO | NOTICIAS | DOCUMENTOS | CONTACTO | BOLSA DE EMPLEO | CAPACIT

NOVEDADES [Septiembre 5, 2017] Clínica de estética de Viña del Mar requiere Matrona ▸ BOLSA DE EMPLEO TRABAJO

U. de Chile debuta con prenatal y postnatal para sus estudiantes

Junio 8, 2017

BUSCAR ...

ENTRADAS RECIENTES

- Se requiere Matron/a para la comuna de Quilicura
- Hospital San José de Melipilla requiere Matron/a
- Clínica de estética de Viña del Mar requiere Matrona
- Dolores menstruales invalidantes afectan al 10% de las chilenas
- Cerca de 400 matronas y matrones de Chile y el extranjero se darán cita en

VAEC
VICERRECTORÍA DE ASUNTOS ESTUDIANTILES Y COMUNITARIOS

UNIVERSIDAD DE CHILE
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN Y COMUNICACIONES

DIRECCIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO
UNIVERSIDAD DE CHILE