



OFICINA DE
EQUIDAD E INCLUSIÓN
UNIVERSIDAD DE CHILE

EQUIDAD E INCLUSIÓN EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE

Un proceso en marcha

Maribel Mora Curriao
Fabián Retamal González
Daniela Núñez Rosas



PRESENTACIÓN

- I. Antecedentes fundamentales**
- II. Bases teórico-metodológicas del Modelo de Equidad e Inclusión**
- III. Institucionalización y procesos participativos**
- IV. Nuevas oportunidades**
- V. Aprendizajes y desafíos**



I. ANTECEDENTES FUNDAMENTALES



El estudio OCDE 2009 sobre la Educación Superior en Chile, situó a la Universidad de Chile como la segunda universidad del CRUCH más elitizada del país. El 28,0% de sus estudiantes pertenecían al tramo más rico del país según ingreso familiar de origen, y sólo el 26,4% provenían de los sectores más pobres. En cambio, el promedio de matrícula en las instituciones del CRUCH mostraba un 40% de estudiantes con menos recursos y un 10% de estudiantes de los sectores con mayores ingresos, según cifras de 2008.



Un punto de partida



La Comisión de Equidad (2010) propone la creación de una **Unidad de Equidad e Inclusión** que aborde integralmente las problemáticas de la transición a la Educación Superior de estudiantes de **Establecimientos Educativos públicos del país con alto Índice de Vulnerabilidad Escolar.**



Hitos fundamentales

- **2011** → Creación e implementación SIPEE desde la Oficina de Equidad e Inclusión en coordinación con siete unidades académicas (FEN, FCFM, INAP, FACSO, FAVET, F. Derecho, Bachillerato).
- **2012 y 2013** → Creación e implementación de estrategias de inducción y acompañamiento a estudiantes de ingreso SIPEE e implementación BNA.
- **2012 y 2013** → Creación del CeACS y el Área de Aprendizaje de Pregrado con apoyo de la Oficina de Equidad e Inclusión.
- **2013 y 2014** → Creación de la **Política de Equidad e Inclusión** por la Comisión de Docencia del Senado Universitario, con apoyo de la Oficina de Equidad e Inclusión.



**Taller con estudiantes de la primera generación de ingreso SIPEE
En los carteles se lee: “Colaboración y solidaridad construyen redes permanentes”**



Otras acciones relevantes:

- **Formación con especialistas que visitaron la Universidad:** Catherine Horn, Sylvia Hurtado y Estela Bensimon, todas de EEUU. Esto permitió conocer investigación actualizada sobre estos temas. (2012-2014)
- **Workshop con universidades de la APRU:** asistieron representantes de China, Nueva Zelanda, Australia y Filipinas, entre otros. Esto permitió mapear las estrategias y programas de inclusión de las universidades de esta Red en ese momento. (2014)





Entre 2012 y 2015 se realizaron nueve talleres de equidad e inclusión con participación de Encargados de Equidad, docentes, estudiantes y autoridades de la Universidad, para definir líneas y propuestas de trabajo en distintos ámbitos.

Como parte de ese trabajo surge el **Modelo de Desarrollo Integral Estudiantil**.



Un Modelo de Desarrollo Integral Estudiantil

- **Nueva forma de relación** para los procesos formativos centrados en las y los estudiantes que reconoce tres ejes: Enseñanza, Aprendizaje y Calidad de Vida.
- El proceso de Enseñanza y Aprendizaje debe desarrollarse en **un ambiente inclusivo que propicia aprendizajes de calidad**, con atención y respeto a la diversidad de las y los estudiantes.





Un modelo pertinente

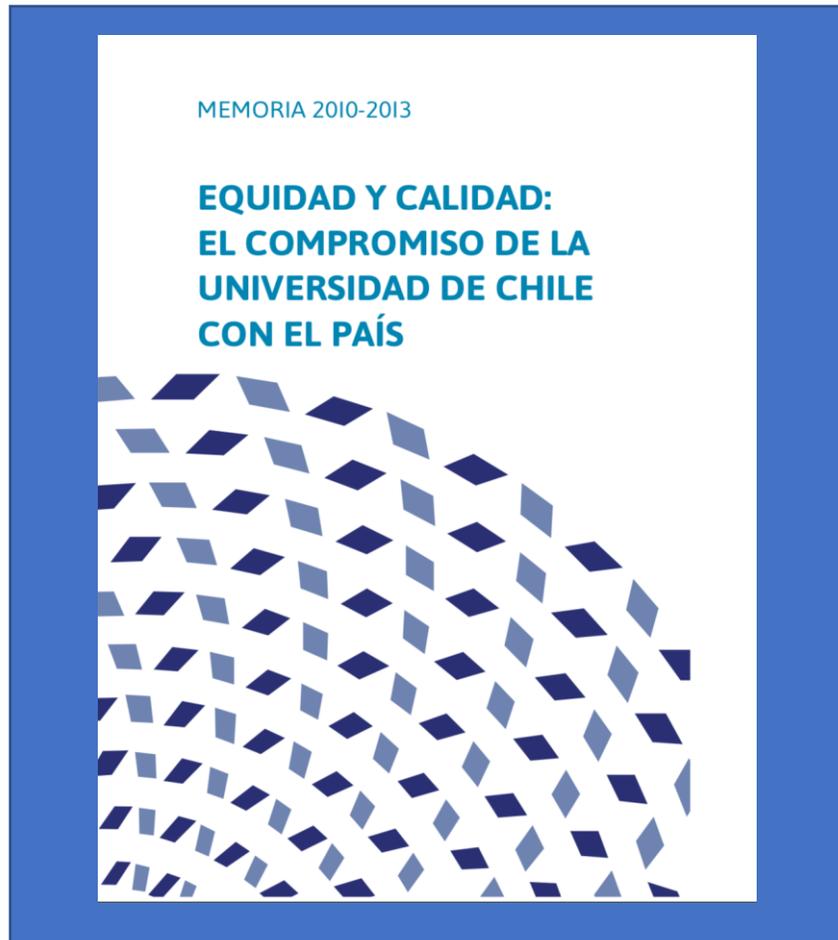




II. BASES TEÓRICO-METODOLÓGICAS DEL MODELO DE EQUIDAD E INCLUSIÓN



Los aportes de la diversidad



- Desarrollo de conductas más democráticas y de ciudadanía activa (Denson, 2009).
- Desarrollo de habilidades cognitivas (Bowman, 2010).
- Desarrollo del conocimiento (Masahisa Fujita 2012).
- Desarrollo de las identidades y el respeto por la diversidad (Gurin, Dey, Hurtado y Gurin, 2002).



Marco del Modelo Social de la Inclusión

- **Todas las personas** son miembros valiosos en la Educación Superior y se debe resguardar su acceso, participación efectiva y logros respecto de las oportunidades que la institución ofrece, buscando el desarrollo de sus potencialidades.
- La institución debe asumir su rol en la minimización o eliminación de las **barreras para el aprendizaje y la participación** de las y los estudiantes. Las barreras pueden ser de distinto tipo: actitudinales, organizativas, socio-culturales y pedagógicas (didácticas y curriculares).
- La institución debe velar por la igualdad de oportunidades para todas y todos y la convivencia en un ambiente libre de acoso, abuso o violencia de cualquier tipo.



Acuerdos internacionales recientes

ODS 4: Garantizar una educación **inclusiva, equitativa y de calidad** y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible. Además de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar a abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo [...].

CRES, 2018: Eje Diversidad cultural e interculturalidad en América Latina
[...] Es imperativo que las políticas públicas e institucionales garanticen no sólo los derechos de los pueblos indígenas y afrodescendientes, sino también los derechos de todos los grupos de población frecuentemente discriminados respecto a referentes de género, raza, etnicidad, religión, edad, situación socioeconómica, orientación sexual, discapacidad y situaciones de desplazamiento forzado [...] El reto no es sólo incluir [...] en las instituciones tal cual existen en la actualidad, sino transformar a éstas para que sean más pertinentes con la diversidad cultural.



Leyes chilenas sobre Inclusión y No Discriminación



Ley N°19.253 que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los pueblos indígenas.

Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Ley N°20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Ley N°20.609 de no discriminación o más conocida como la “ley Zamudio”.

Ley N°21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género.



Nuevas leyes de Educación Superior

• LEY 21.091

Principios:

d) Diversidad de proyectos educativos institucionales. Debe incluirse el **respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad.**

e) Inclusión. Velar por la eliminación y **prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.**

Realizar ajustes razonables para permitir **la inclusión de las personas con discapacidad.**

• LEY 21.091

Art. 14.- El Sistema de Acceso debe resguardar los **principios de no discriminación arbitraria, transparencia, objetividad y accesibilidad universal**, éste último según art. 3 de la ley N° 20.422 [...]

Título IV Del sistema Nacional de Aseguramiento de la calidad, Artículo 1, letra a), a los organismos determinados les corresponde: **“El desarrollo de políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior.”**



Nuevas leyes de Educación Superior

LEY 21.094

Título I, Párrafo 2

Art. 4. Misión [...] forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de **solidaridad social, respetuosa de los pueblos originarios y del medio ambiente.** [...] En las regiones donde existen **pueblos originarios**, incluir en su misión el reconocimiento, promoción e incorporación de la cosmovisión de los mismos.

Art. 5. Principios: participación, no discriminación, equidad de género, respeto, tolerancia, valoración y fomento del mérito, **inclusión, equidad, solidaridad, cooperación, pertinencia, transparencia** y acceso al conocimiento.

Párrafo 3 Del Rol del Estado

Art. 7. Derecho a la educación superior. [...] fomentar mecanismos de ingreso especiales de acuerdo a los principios de equidad e inclusión.

Título III, Párrafo 1°; Artículo 52,

K) Impulsar programas dirigidos a **alumnos de establecimientos educacionales públicos**, a fin de fomentar su acceso a la educación superior [...]

I) Vincular sus actividades con el **aseguramiento de la calidad de las escuelas y liceos públicos**, contribuyendo de manera activa en la innovación pedagógica y el desarrollo de profesionales de estos establecimientos.



Plan de Fortalecimiento Institucional

Ley 21094, Artículo 62.- Líneas de acción del plan (a diez años)

3) Crecimiento de su oferta académica o de su matrícula [...] deben considerar mecanismos de equidad e inclusión para el acceso de los nuevos estudiantes y estar contemplados en sus respectivos Planes de Desarrollo Institucional.

5) Fortalecimiento de la investigación e incidencia en la elaboración e implementación de políticas públicas [...] en materias como: desarrollo sustentable, cambio climático, sismología, cuidado y protección de niños y adultos mayores, inclusión y no discriminación, y planificación urbana sostenible.

6) Vinculación con el medio y el territorio. [...] Promover el desarrollo regional, la interculturalidad, el respeto de los pueblos originarios y el cuidado del medio ambiente [...].

7) Otras líneas de acción [...] crear o fortalecer planes de apoyo para la permanencia y titulación de estudiantes.



III. INSTITUCIONALIZACIÓN Y PROCESOS PARTICIPATIVOS



Función principal de la OEI-UCH

Promover, proponer, orientar y fortalecer el desarrollo de estrategias, programas y procedimientos que le permitan a la Universidad de Chile y sus miembros hacer efectivo su compromiso con los derechos de las personas, con la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas y todos. Además, deberá contribuir a la formación del perfil humano, social y cultural tanto de sus egresados, como de la comunidad en general

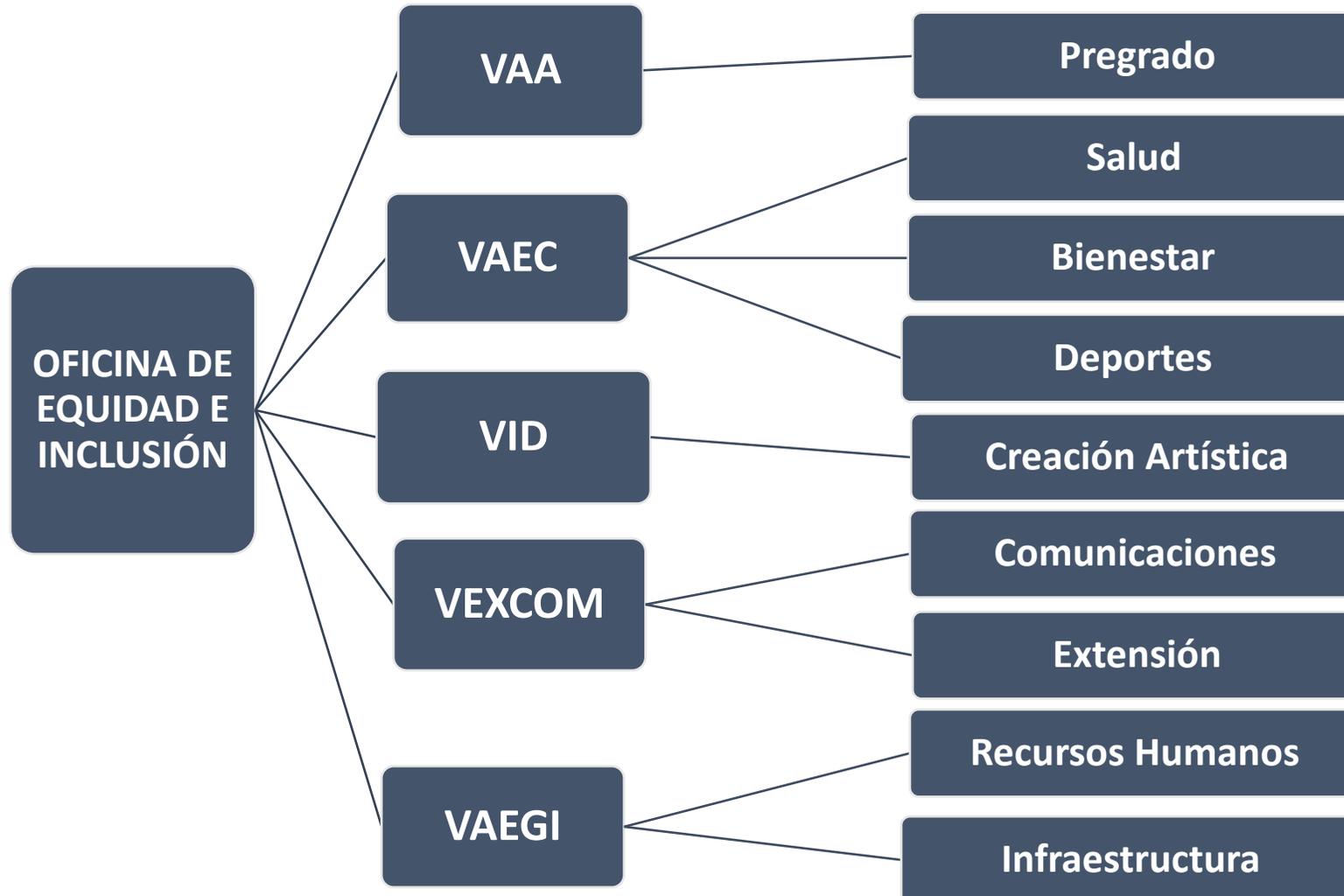


La OEI-UCH en el organigrama institucional





Coordinación actual



Además la Oficina de Equidad e Inclusión se coordina permanentemente con los encargados de equidad de las 17 Unidades Académicas que imparten Pregrado y con el Senado Universitario

**Aún está pendiente el trabajo con el Departamento de Postgrado y la Dirección de Investigación*



Estrategias derivadas a áreas específicas

- Procesos del sistema SIPEE (Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil y distintas áreas del Departamento de Pregrado)
- Inducción a la vida universitaria de estudiantes de SIPEE y PACE (Área de Aprendizaje de Pregrado)
- Acompañamiento a estudiantes de grupos prioritarios (Áreas de Pregrado y DIRBDE)
- PACE-UCH Educación Superior



Procesos participativos

- Comisión de Discapacidad (2015-2016)
- Comisión Pueblos Indígenas y Afrodescendientes (2017-2018)
- Comisión de Diversidad Sexual y de Género (2018-2019)
- En todas las comisiones participaron distintas organizaciones o instituciones
- Las entidades externas participantes han seguido colaborando
- El programa PACE-UCH, Educación Media, mantiene vínculos permanentes con iniciativas internas y externas
- Los CFG que realizamos cuentan con el apoyo de iniciativas internas y externas





Procesos participativos 2015-2019

Talleres de Equidad e Inclusión

- Género y diversidades sexuales
- Discapacidad en Educación Superior
- Pueblos Indígenas e Interculturalidad

Comisiones e Informes

Las comisiones fueron instancias formativas y deliberativas, conformadas por representantes de decanos/as. Cada Comisión realizó un informe que se entrega al Rector y al Senado Universitario

Políticas de inclusión

Las Políticas han sido realizadas por el Senado Universitario a partir de los informes de las comisiones y con apoyo de la Oficina de Equidad e Inclusión

Vinculación con la sociedad

Se ha trabajado con organizaciones de la sociedad civil, fundaciones y/o empresas en cada una de las áreas de trabajo



Alianzas y redes 2015-2019

28 iniciativas de la UCH (unidades académicas, unidades administrativas, etc.)

12 organizaciones de la sociedad civil

4 organismos del Estado (Senadis, Mineduc, Ministerio de las Culturas, Municipios).

Otras instituciones de Educación Superior (Red IES PACE Metropolitana, Mesa Migraciones IES RM-Servicio Jesuita Migrante).

Liceos públicos del programa PACE.

Organizaciones estudiantiles (Chillkatufe Uchile Mew, SESOPO, DIVERSINAP, DIVERSIFEN, Beauchef diverso, Secretaría de inclusión y diversidad funcional de la FECH, Preuniversitario Popular Víctor Jara, Escuelita Arte Colectivo, CEDE TUCH, entre otras)

Sector privado (Empresa Fábrica de Medios, Carey Abogados Chile - Estudio Jurídico)

Redes internacionales: RIEDI (Red Interuniversitaria de Educación e Interculturalidad), RESI Nacional y Metropolitana (Red de Educación Superior Inclusiva), Red ESIAL (Red Interuniversitaria Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina), Cátedra Unesco de Educación Superior, Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Migrantes, Iniciativa para la erradicación del racismo en la ES de América Latina.

Entre otras.



Avances, desafíos y nuevas demandas

- La institucionalización base de la OEI-UCH permitió generar nuevos programas a partir de proyectos.
- La vinculación interna y externa permitieron afianzar los nuevos programas.

- Avanzar en la institucionalización de todas las áreas.
- Constituir la Dirección de Equidad e Inclusión.
- Fortalecer el trabajo con todas las vicerrectorías.

- Fortalecer el trabajo directo con estudiantes de los grupos prioritarios.
- Implementar estrategias de convivencia universitaria.
- Avanzar en formación comunitaria sobre las áreas de trabajo de la OEI-UCH.



IV. NUEVAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO



Oportunidades internas

- **PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL (2017-2026):** Este plan considera entre sus estrategias particulares:
 - Estrategia VII: Sistema de educación superior estatal; Estrategia VIII: Equidad socioeconómica; Estrategia IX: Igualdad de género; Estrategia X: Inclusión; y Estrategia XI: Comunidad universitaria.
 - Todas estas estrategias están vinculadas de uno u otro modo, con el trabajo de la Oficina de Equidad e Inclusión. Todas incluyen indicadores.
- **MODELO EDUCATIVO (2018)** en este nuevo modelo se incorporan de manera transversal los principios de Equidad e inclusión, lo que permite al área de pregrado iniciar un trabajo más profundo a nivel de docencia y de aprendizaje.



OPORTUNIDADES EXTERNAS

- **Bases para la construcción de una política inclusiva en Educación Superior Inclusiva (Mineduc, 2017)**
- **Convenio Marco de Universidades Estatales (2015-2018)**
 - Uno de los objetivos fue: consolidar un programa/oficina o unidad de inclusión al interior de la institución
- **Fondo de Fortalecimiento de las UES Estatales (2019)**
 - Respecto de inclusión consideró: desarrollo y/o consolidación de estrategias, planes o programas institucionales en relación a interculturalidad, discapacidad, u otros temas, según los avances obtenidos en los convenios marco anteriores.



Trabajo en red de las universidades estatales

- El trabajo en red de las Universidades Estatales permitió avanzar en sus áreas estratégicas, sin embargo, los ámbitos de Equidad e Inclusión no quedaron representados en la redes creadas.
- El financiamiento de los Convenio Marco, de igual manera, financió áreas estratégicas donde la equidad y la inclusión estuvo poco representada.
- Cuando se incorporaron temas de equidad e inclusión estas aparecen asociadas a áreas institucionales muy distintas, como por ejemplo: Pregrado, Pedagogías, Vinculación con el Medio, Responsabilidad Social Universitaria, Dirección de Asuntos Estudiantiles o Bienestar, Vicerrectoría de Asuntos Académicos, Investigación, Gestión institucional, Infraestructura, Extensión.

Convenio Marco 2016

Convenio Marco 2017

Ámbito	Sub-ámbitos	Ámbito	Sub-ámbitos
Vulnerabilidad escolar	PACE, Ingresos Especiales, Otros 9 Universidades incluyen este ámbito en sus proyectos	Vulnerabilidad escolar	PACE, Ingresos Especiales, Otros 7 Universidades lo incluyen en sus proyectos
Interculturalidad	Pueblos Indígenas, Afrodescendientes, Migrantes 2 Universidades incluyen pertinencia cultural	Interculturalidad	Pueblos Indígenas, Afrodescendientes, Migrantes 2 Universidades incluyen pertinencia cultural
Discapacidad	Atención a estudiantes, Infraestructura, Otros Ninguna Universidad lo incluye en este plan	Discapacidad	Atención a estudiantes, Infraestructura, Acceso, Otros 4 Universidades lo incluyen en sus proyectos
Género y Diversidades sexuales	Atención por acoso, abuso o violencia de género e igualdad de género Atención a grupos LGBTIQ+ Ninguna Universidad lo incluye en este plan	Género y Diversidades sexuales	Atención por acoso, abuso o violencia de género e igualdad de género. 1 Universidad lo incluye Atención grupos LGBTIQ+ (Ninguna lo incluye)



Estos datos muestran que pocas universidades utilizaron los recursos del Convenio Marco con foco en la equidad y la inclusión educativa y que cuando lo hicieron se focalizaron en su mayoría en apoyo a grupos de alta vulnerabilidad socioeconómica (PACE y otros programas de ingreso especial).

Esto, de ninguna manera quiere decir que no existan otras iniciativas vigentes en cada universidad, focalizadas en los distintos grupos prioritarios, sino que muchas veces las que existen no están articuladas con los tomadores de decisiones institucionales. Los datos recopilados por el Mineduc muestran una realidad distinta respecto de iniciativas institucionales en estos ámbitos.



Las amenazas frente a este trabajo realizado se expresan en:

- Falta de institucionalización de las iniciativas, existencia de hecho, sin figura legal asociada.
- Recursos de funcionamiento dependen de proyectos o fondos de apoyo temporales (convenio marco, plan de fortalecimiento).
- Ubicación institucional sin impacto real en las decisiones en que debieran considerarse criterios de equidad e inclusión.



Desafíos en red

- Consolidar un programa/oficina o unidad de equidad e inclusión al interior de cada universidad estatal, articulado con las capacidades instaladas en cada una, sobre todo cuando existan iniciativas que históricamente se han hecho cargo de estos temas
- Fortalecer el trabajo transversal de las unidades de equidad e inclusión con los tomadores de decisiones institucionales de manera que se avance tanto hacia una transformación de cada universidad, como de toda la red de estatales.
- **Constituir una red de equidad e inclusión en la red de universidades estatales** que coordine y articule el trabajo de todas las unidades, aportando en la definición de líneas estratégicas, perspectivas y proyecciones (conversaciones iniciadas)



V. APRENDIZAJES DEL PROCESO



Valoración del trabajo en red de las UES estatales

Es una necesidad relevante y urgente constituir una **red de inclusión** de las Universidades Estatales que aborde las problemáticas de las distintas áreas prioritarias definidas por el Estado de Chile y organismos internacionales: **interculturalidad** (pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes), **diversidad sexual y de género** (LGTBIQ+), **discapacidad** (personas con discapacidad motora, sensorial o intelectual) y **vulnerabilidad socioeducativa** (estudiantes provenientes de sectores de vulnerabilidad socioeducativa).



Valoración de los programas de apoyo

- La atención a las necesidades específicas de las y los estudiantes aumenta la calidad en el proceso formativo.
- El apoyo efectivo al aprendizaje de estudiantes produce mejores indicadores de rendimiento académico.
- Los sistemas de alerta oportuna mejoran la retención de estudiantes.
- Un progreso académico adecuado genera el egreso oportuno.
- Las y los estudiantes mejor preparados impactan en mejores índices de empleabilidad.
- Los programas de apoyo impactan en la calidad de vida de las y los estudiantes.





Valoración de la participación con identidad

- La participación estudiantil desde la diversidad de identidades, condiciones y origen, permite conocer y desarrollar nuevas perspectivas frente a los problemas
- La participación con identidad permite la observación de nuevos problemas, la identificación de nuevas variables y el descubrimiento de nuevas soluciones





Valoración de la visibilidad de la diversidad

- La visibilización de las diferencias permite interactuar efectivamente en contextos de diversidad.
- La interacción en contextos de diversidad visible permite aprender a actuar de manera efectiva en contextos similares.
- La interacción en contextos de diversidad visible permite el desarrollo de actitudes más democráticas y dialogantes.
- La visibilización de la diversidad permite desarrollar de manera efectiva el respeto y valoración de las personas con sus particularidades.





Principios para la igualdad de oportunidades en ES

INTERSECTORIALIDAD: se debe abordar las problemáticas asociadas a la inclusión involucrando a todos los sectores que componen la Universidad (Estamentos, ámbitos académicos, de gestión, directivos, investigación, extensión, etc.).

INTERSECCIONALIDAD: se debe abordar de manera integral las problemáticas de equidad e inclusión comprendiendo que las personas nos identificamos con orígenes y condiciones múltiples (Ej: mujer, mapuche, pobre, lesbiana, con discapacidad).

INCLUSIÓN SOCIAL: se debe resguardar el acceso y la participación efectiva de todas las personas a las oportunidades que la institución ofrece, con respeto a sus derechos y al desarrollo de sus identidades.

INTERCULTURALIDAD: se debe considerar la pertinencia cultural y fortalecer el desarrollo de identidades de acuerdo a las múltiples culturas de las personas que integran la institución.

INCIDENCIA: se debe considerar que la inclusión es efectiva sólo cuando las personas de los grupos prioritarios pueden ejercer algún tipo de incidencia social, política o cultural en nuestras sociedades, por lo tanto, la Universidad debe propender a que esto se les facilite a través de una formación de calidad.



Creemos que sólo la equidad (igualdad de oportunidades de acceso y participación efectiva) **y la inclusión** (posibilidades de desarrollo con respeto a la identidad) permiten un **desarrollo humano sostenible** y la **mantención de la democracia y la paz social.**



Documentos mencionados (políticas, memorias e informes de la Universidad de Chile) disponibles en:
<http://www.uchile.cl/Equidad-Inclusion>