

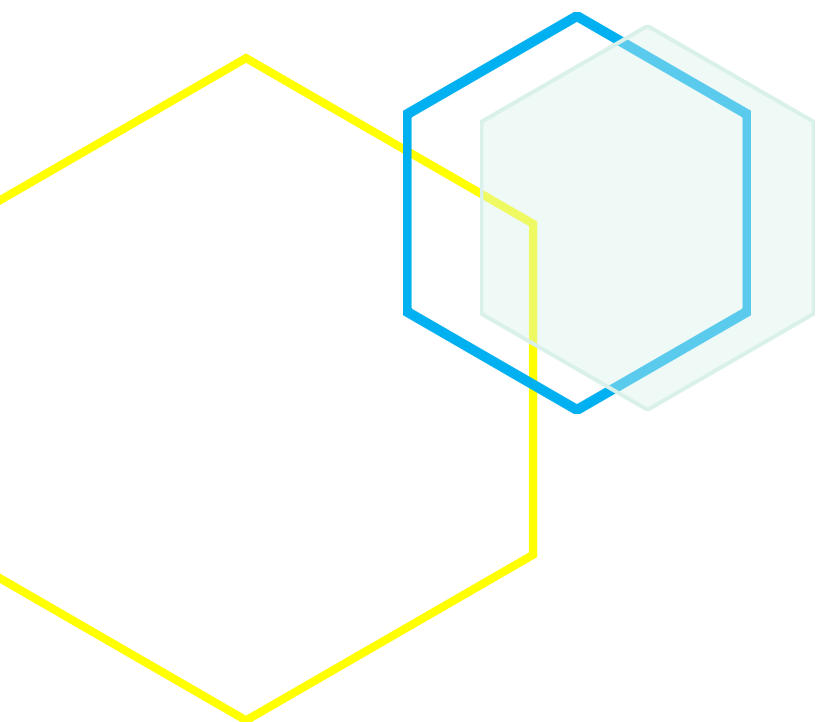


# PLAN DE FORTALECIMIENTO

---

OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN DE LA  
UNIVERSIDAD DE CHILE

Este Plan de Fortalecimiento presenta los requisitos básicos para el funcionamiento adecuado de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile, en relación con las demandas y obligaciones actuales en este ámbito.





# Plan de Fortalecimiento

## Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile

### I.- ANTECEDENTES

La Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile, a ocho años de funcionamiento efectivo, se encuentra en un proceso de re-estructuración, producto de las crecientes demandas sociales, corporativas y legales. En ese contexto es necesario mostrar su trayectoria, sus nuevas funciones y su organización actual.

### II.- COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Siendo la equidad e inclusión social aspectos reconocidos como fundamentales en la Educación Superior por su profundo impacto en el Desarrollo Humano Sostenible, durante las dos últimas décadas, la Universidad se ha comprometido con su fortalecimiento a través de distintas estrategias y políticas específicas.

### III.- ALIANZAS Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Finalmente se analizan, por una parte, las oportunidades actuales generadas tanto por los marcos jurídicos, como por el trabajo en red que rigen a las Universidades Estatales; y, por otra parte, las alianzas internas y externas establecidas, para la sostenibilidad de los avances logrados en el fortalecimiento de la equidad e inclusión.

### IV.- CONDICIONES PARA EL FORTALECIMIENTO

En este apartado se presentan los requisitos mínimos de recursos humanos, infraestructura y gastos operacionales que permitirían un buen funcionamiento de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile en el corto y mediano plazo. Esto impactaría directamente en el desarrollo integral de las y los estudiantes.

### V.- DECISIONES ESTRATÉGICAS

En este apartado se analizan las oportunidades de las distintas posibilidades de localización de la Oficina de Equidad e Inclusión en la estructura de la Universidad de Chile, considerando su impacto en el trabajo que actualmente realiza y su proyección a mediano plazo.

## OBJETIVOS



### Objetivo general

Proyectar un marco de sostenibilidad para el funcionamiento de la Oficina de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile que permita la atención oportuna de las problemáticas asociadas a la inclusión educativa.

### Objetivos específicos

1.- Visibilizar el crecimiento de las funciones de la unidad en un contexto de múltiples demandas estudiantiles y sociales.

2.- Identificar las fortalezas y oportunidades para generar un plan de sostenibilidad de la Oficina de equidad e Inclusión de la Universidad de Chile.



### I.- ANTECEDENTES

#### 1.- Creación de la Oficina de Equidad e Inclusión en

El año 2010 se creó la Comisión de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile para abordar la elitización que la institución evidenciaba según el informe OCDE 2009 sobre la Educación Superior en Chile. Dicha Comisión propuso la creación del Sistema de Acceso Prioritario de Equidad Educativa, SIPEE, que permitiría el acceso a estudiantes de establecimientos públicos de alta vulnerabilidad educativa de todo el país, fortaleciendo el tradicional rol público de la Universidad, aportando a la diversidad del estudiantado e impactando positivamente en el mejoramiento de los procesos de formación profesional.

Como una forma de abordar integralmente la instalación del SIPEE en 2011 se creó la Oficina de Equidad e Inclusión (OEI). Buscando facilitar el impacto, a través del compromiso de las autoridades, la OEI se instaló en la Prorectoría de la Universidad. Este lugar central implicaba la posibilidad de generar estrategias transversales de atención a las problemáticas de la transición a la educación superior asociadas a vulnerabilidad socioeducativa y, a la vez, avanzar en una forma propia de aportar a la inclusión social, desde una universidad pública compleja y de excelencia. Se consideró además que dados los desafíos que implicaba “el tamaño de la Universidad, la distribución espacial de sus Facultades y la existencia de identidades y culturas diversas en cada una de ellas” y con la finalidad de aprovechar esa diversidad se propuso que la Oficina de Equidad e Inclusión se sustentara “en una red de colaboración, conformada por Encargados de Equidad e Inclusión en cada una de las Facultades, Institutos o programas” (FIAC2, 2011, p.12)

La OEI, entre 2011 y 2014, trabajó coordinadamente con las unidades académicas, el Departamento de Pregrado y la Dirección de Bienestar Estudiantil, tanto en la implementación del SIPEE, como en estrategias de inducción y acompañamiento. Además, durante esos años colaboró en la creación del Centro de Aprendizaje de Campus Sur, del Área de Aprendizaje de Pregrado y de la Política de Equidad e Inclusión, aprobada en 2014 por el Senado Universitario. Mención especial merecen los diez Talleres de Equidad que tuvieron como finalidad hacer participativa la definición de estrategias de inclusión. En estos talleres participaron docentes, encargados de Equidad, estudiantes y autoridades de las unidades académicas y como parte de ese trabajo surgió el Modelo de Desarrollo Integral Estudiantil que busca generar procesos formativos centrados en el estudiante, a través de la articulación de las áreas de Enseñanza, Aprendizaje y Calidad de Vida.

Otras acciones relevantes de esta etapa fueron: visitas de especialistas internacionales como: Catherine Horn, Sylvia Hurtado y Estela Bensimon; colaboración en el Seminario de Equidad e Inclusión organizado por el Senado Universitario y organización del Workshop *The First APRU Experts' Workshop on Equity and Access in Higher Education* (abril, 2014) con asistencia de representantes de China, Nueva Zelanda, Australia, Malasia, Hawai y Filipinas, entre otros, que permitió mapear estrategias de inclusión de las universidades APRU

A través de estas instancias se definió un marco teórico metodológico que considera a la inclusión educativa como un aporte en el “desarrollo de conductas más democráticas y de ciudadanía activa” (Denson, 2009); “el desarrollo de habilidades cognitivas” (Bowman, 2010); “el desarrollo del conocimiento” (Masahisa Fujita 2012); “el desarrollo de las identidades y el respeto por la diversidad” (Gurin, Dey, Hurtado y Gurin, 2002).



### 2.- Institucionalización

El año 2014 se decretó la creación oficial de la Oficina de equidad e inclusión en la Prorrectoría de la Universidad, instancia donde había funcionado hasta entonces, dado el impacto que se buscaba generar en el quehacer universitario, atendiendo a la necesidad de mostrar el compromiso de las autoridades con estos ámbitos de acción. Sin embargo, con la creación de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, en 2014, esta Oficina pasó a formar parte de ella con el compromiso de constituir la en una dirección, otorgándole el mismo rango de las demás unidades que la conformaban inicialmente: Dirección de Deportes y Actividad Física y Dirección de Asuntos Estudiantiles, que entonces incluía a SEMDA.<sup>1</sup>

Contando sólo con recursos para su implementación básica (1 funcionaria y sin gastos de operación disponibles), la OEI debió reestructurar su trabajo en torno a las funciones de la nueva Vicerrectoría durante los años 2014 y 2015. El apoyo financiero durante esos años provino de proyectos con foco en la inclusión educativa administrados por la Vicerrectoría de Asuntos Académicos, lo que permitió contratar en 2015 a tres profesionales: una de apoyo en sistematización e investigación, una de apoyo en Gestión y una para la coordinación del Programa PACE-UCh creado e implementado desde la Oficina de Equidad e Inclusión, ese mismo año.

Entre 2015 y 2016 el esfuerzo mayor estuvo puesto en la creación e implementación del Programa PACE-UCh, buscando establecer bases sostenibles para su trabajo a mediano plazo. Este programa trabaja actualmente con siete liceos de alta vulnerabilidad socio-educativa de la Región Metropolitana, para lo cual se articula con iniciativas y agentes de la Universidad que trabajan en torno al mejoramiento de la Educación Pública.

Durante el año 2016 se asignó recursos de creación a la VAEC, dentro de los cuales se destinó un presupuesto de funcionamiento para la OEI, lo que permitió desde septiembre de ese año, pasar a contrata a las profesionales de sistematización e investigación y de gestión y contratar a una secretaria. Desde entonces hasta la fecha, esta unidad cuenta con cuatro personas a contrata y un presupuesto mínimo de funcionamiento. Las y los demás profesionales de las distintas áreas se encuentran contratados a honorarios, incluyendo a todo el equipo PACE-UCh de enseñanza media, cuyos contratos provienen de proyectos coordinados por la VAA, pero sus funciones se cumplen y coordinan en la OEI.

En 2017 ante las nuevas exigencias y demandas frente a los ámbitos de inclusión socio-educativa, la Oficina de Equidad e Inclusión en trabajo conjunto con instancias nacionales e internacionales se abocó a un rediseño de su estructura de modo que ésta pudiera abordar de manera efectiva los nuevos desafíos de la Educación Superior. Las prioridades nacionales fueron informadas en el Seminario *Bases para la construcción de una política inclusiva en educación superior*, el día 6 de diciembre de 2017,<sup>2</sup> dichas prioridades incluían: interculturalidad (pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes), diversidades sexuales

---

<sup>1</sup> La decisión de constituir la Dirección de Equidad e Inclusión quedó establecida en el *Informe de Gestión de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios*, que incluye los objetivos de la "Dirección de Equidad e Inclusión" para el período 2014-2018, los resultados esperados y los logros entre 2014 y mayo de 2015 (VAEC, 2014, p. 46-53). En este mismo informe se señaló que se crearía la Dirección de Salud estudiantil, lo que se concretó el año 2017.

<sup>2</sup> A este seminario asistió como representante del Rector, el Vicerrector de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, quien fue acompañado por la Directora de Bienestar Estudiantil y la Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión (Toda la información de este seminario, como el material entregado y presentado se encuentra disponible en: [http://dfi.mineduc.cl/index2.php?id\\_portal=59&id\\_seccion=5461&id\\_contenido=34288](http://dfi.mineduc.cl/index2.php?id_portal=59&id_seccion=5461&id_contenido=34288))

## Plan de fortalecimiento



y de género y personas en situación de discapacidad, además de la transición a educación superior de estudiantes de sectores de alta vulnerabilidad socio-educativa.

En 2018, gracias a recursos extraordinarios aportados por el Convenio Marco UCH1855 Y el Fondo de Fortalecimiento de las Universidades Estatales UCH 1899, durante 2018 se inició un plan de Fortalecimiento de la Oficina de Equidad e Inclusión. La nueva estructura de la Unidad fue presentada en las siguientes instancias formales: Informe oral y escrito del Fondo de Fortalecimiento, realizado el 11 de julio de 2019; informe oral y escrito del Convenio Marco el 1 de julio de 2019; y la presentación especial sobre Inclusión e Igualdad de Género ante el Mineduc y representantes del Banco Mundial, el 1 de julio de 2019. En todas estas instancias se relevó la necesidad de constituir la Dirección de Equidad e Inclusión, dada la envergadura e implicancias de sus ámbitos de acción.

### Decreto Universitario 14671

#### ARTÍCULO 1

Créase en la Estructura de los Servicios Centrales de la Universidad de Chile, a contar del 02 de mayo de 2014, la "Oficina de Equidad e Inclusión", bajo la dependencia jerárquica de la Prorectoría de la Universidad.

Tendrá como **función principal** la de 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.

#### Las funciones específicas de la Oficina de Equidad e Inclusión son:

- a) Coordinar y generar alianzas con distintos organismos, unidades y otras instancias universitarias en torno al trabajo con enfoque de equidad e inclusión, colaborando, prestando asesoría y promoviendo la formación constante desde esta perspectiva.
- b) Realizar acciones de promoción y formación en equidad e inclusión con la comunidad universitaria.
- c) Monitorear e incubar proyectos innovadores en equidad.
- d) Generar un reporte bi-anual de los avances y desafíos en torno a la equidad e inclusión en la universidad.
- e) Promover la generación de vínculos tempranos con establecimientos de enseñanza media de alto índice de Vulnerabilidad Escolar.
- f) Contribuir a la reflexión y la formación de la comunidad universitaria sobre la valorización de la diversidad, equidad e inclusión.
- g) Monitorear regularmente el nivel de desempeño de las unidades académicas en relación a la equidad, diversidad e inclusión.
- h) Generar vinculación con el medio en materias de equidad e inclusión, particularmente con sectores de educación secundaria sub-representados en la Universidad.
- i) Promover la instalación, articulación y sostenibilidad de proyectos específicos relacionados con la profundización de la equidad en la Universidad.

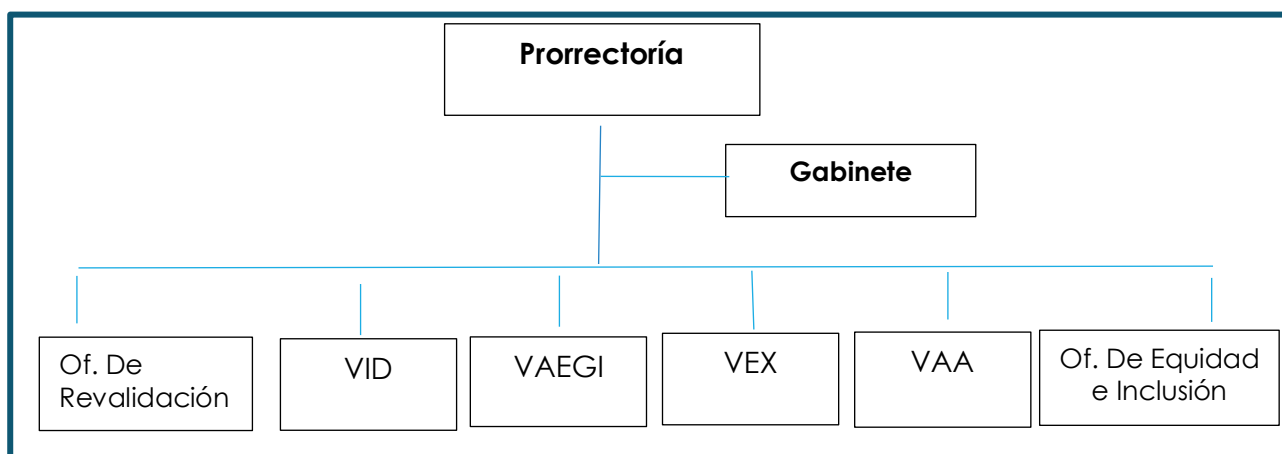
*Este decreto fue modificado el 29 de septiembre de 2014 por el Decreto 37871 que crea la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios. Las modificaciones afectan sólo a su dependencia, según consta en su artículo 3, letra b y en el artículo 4, número 9 y 10.*



### 3.- De la estructura inicial a la estructura actual

La oficina de equidad e inclusión se creó en la Prorectoría de la Universidad de Chile el año 2011 con la finalidad de dar una señal clara del compromiso institucional con los temas de equidad educativa y relevando las estrategias diseñadas por esta unidad. A su vez, se estableció en este acto la transversalidad de los procesos que debía impulsar, los cuales iban más allá de la inclusión de estudiantes de liceos públicos de alta vulnerabilidad socio-educativa, abarcando estrategias de acompañamiento para el progreso académico y el egreso oportuno, así como la visualización de otros grupos prioritarios. Esta ubicación estratégica permitiría, además, su interacción, articulación y coordinación permanente con las demás unidades de la Prorectoría para incidir de manera más directa en la implementación de los cambios necesarios para la transformación de la Universidad de Chile hacia una universidad más inclusiva (Mora, 2014, Ed., *Memoria de Equidad e Inclusión*)

Ilustración N° 1 ORGANIGRAMA INSTALACIÓN OEI



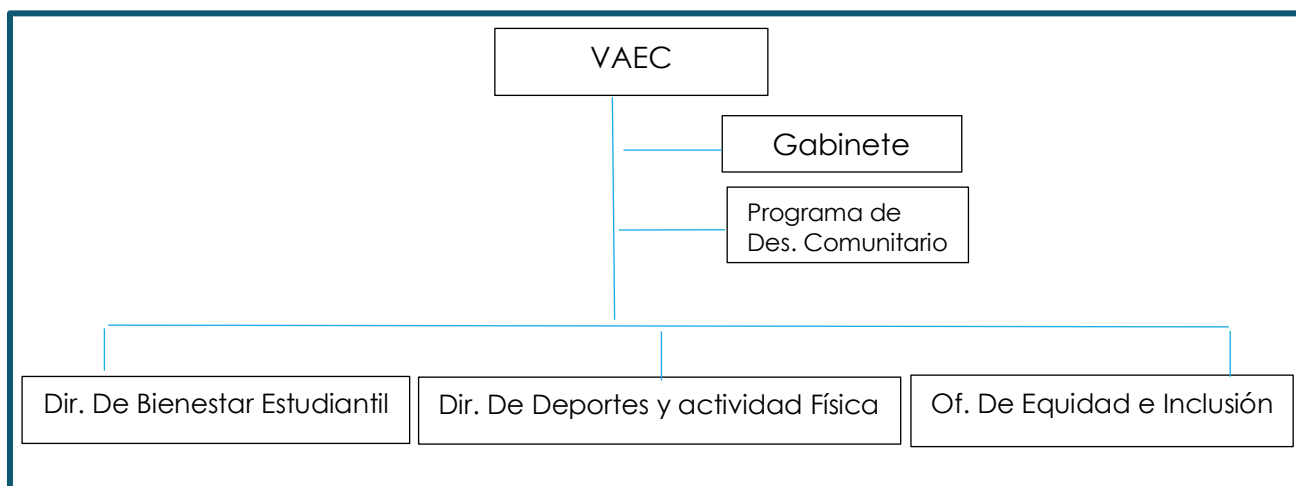
En 2014, como proyecto rectoral se planteó la creación de una nueva Vicerrectoría que pondría de relieve los temas estudiantiles y comunitarios desde una perspectiva de la convivencia universitaria democrática y ética en contextos de diversidad, relevando principios como: el diálogo, la igualdad de oportunidades, la convivencia, la participación, la inclusión y la formación ética y cívica.

La nueva vicerrectoría, VAEC, incorporó a las direcciones de Bienestar Estudiantil y Deportes y Actividad Física con sus respectivas áreas de trabajo y a la Oficina de Equidad e Inclusión. En el caso de la Dirección de Bienestar estudiantil, además de los beneficios estudiantiles, administraba los hogares y tenía bajo su coordinación al SEMDA y al área de Participación y cultura con sus proyectos estudiantiles y programas de sexualidad y de alcohol y drogas. En su incorporación a la VAEC esta dirección traspasó temporalmente el área de participación y cultura con sus programas y la misión de crear una unidad de convivencia universitaria al Programa de Desarrollo Comunitario y estudiantil que reportaba directamente al gabinete VAEC.

## Plan de fortalecimiento

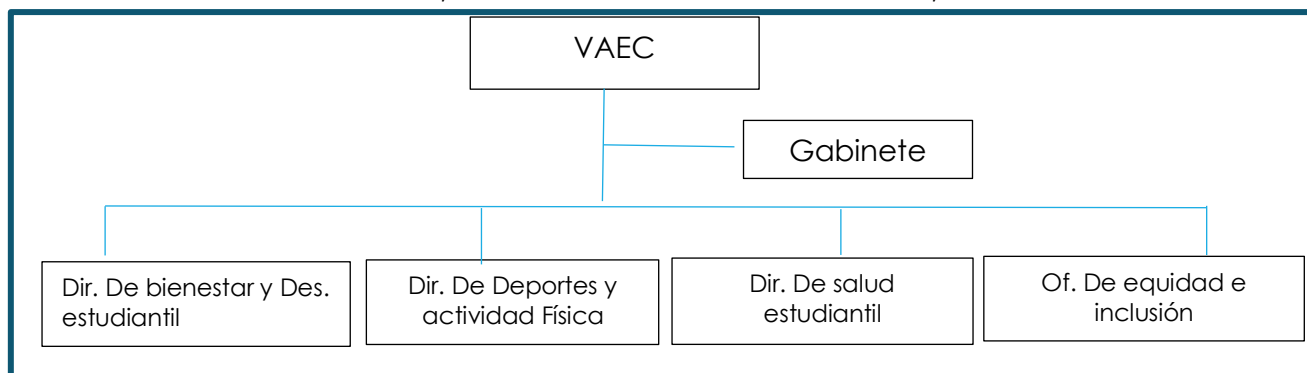


Ilustración N°2, INSTALACIÓN EN LA VAEC 2014-2016



El año 2017 se re-estructuró la VAEC, para atender de mejor forma a los desafíos que se fueron sumando a su quehacer en el fortalecimiento del desarrollo estudiantil y comunitario. Sus cambios pasaron por la creación de la Dirección de salud estudiantil y la reincorporación gradual del área de Participación y cultura con sus programas, más la iniciativa de convivencia universitaria, a la Dirección de Bienestar y Desarrollo Estudiantil lo que debía completarse en 2018. Sin embargo, y dado la falta de recursos para contratar un/a profesional a cargo del área de convivencia universitaria, esta quedó en status quo hasta noviembre de 2018 cuando se acuerda incorporarla a la Oficina de Equidad e Inclusión desde marzo de 2019.<sup>3</sup> El organigrama de la ilustración N° 3, presentado a continuación es una versión resumida del presentado con todas las subáreas en la Memoria VAEC *Construyendo Universidad para todos y todas*, 2014-2017

Ilustración N° 3, RE-ESTRUCTURACIÓN DE LA VAEC, 2017-2018



En relación a la estructura propia, la Oficina de Equidad e Inclusión, pasó de ser una unidad que diseñaba estrategias y políticas para instalarlas en las unidades que debían velar por su implementación (2011-2016), a una unidad con áreas de trabajo directo con poblaciones de grupos prioritarios, abordando áreas del desarrollo integral, más allá de las problemáticas de enseñanza-aprendizaje (2017 en adelante) y con perspectiva comunitaria.

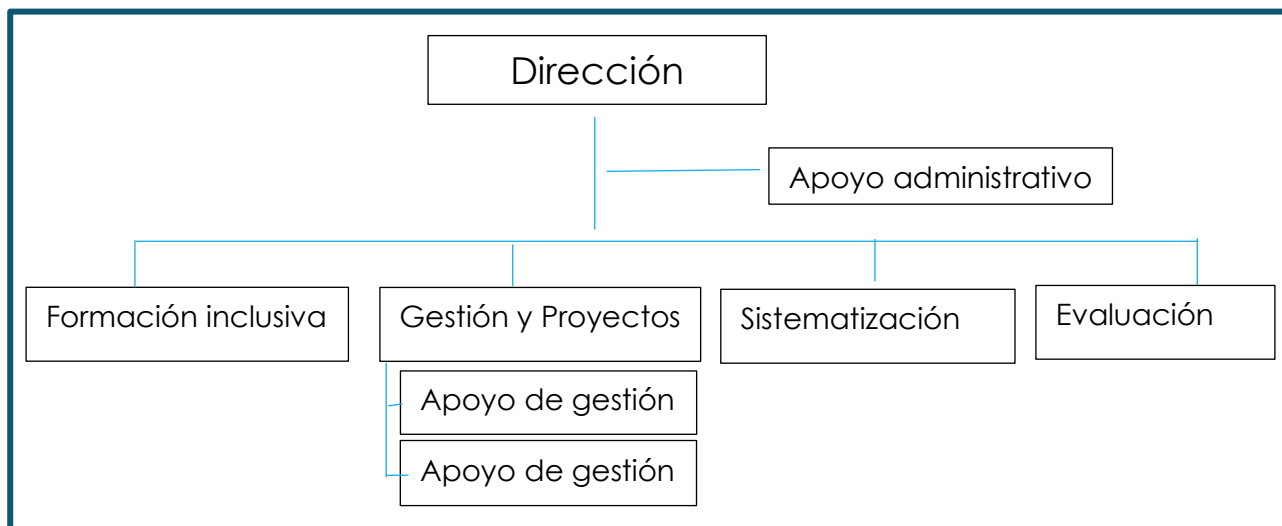
<sup>3</sup> Sobre este aspecto se realizaron reuniones en la VAEC con profesionales que podrían apoyar el área, pero finalmente no se llegó a acuerdo. Estas reuniones fueron:

## Plan de fortalecimiento



En junio de 2014, al cerrarse un período rectoral, la oficina de equidad e inclusión estaba compuesta por siete profesionales que habían ingresado a través de distintos proyectos institucionales y el cargo de Director/a se encontraba vacante, ya que quien lo desempeñaba había dejado de ejercerlo en abril de ese mismo año. El mes de junio concordaba además con el cierre de algunos contratos laborales lo que implicó que la unidad redujera su equipo a tres profesionales: la encargada de formación inclusiva, la encargada de proyectos de inclusión y una profesional de apoyo a la gestión de proyectos.

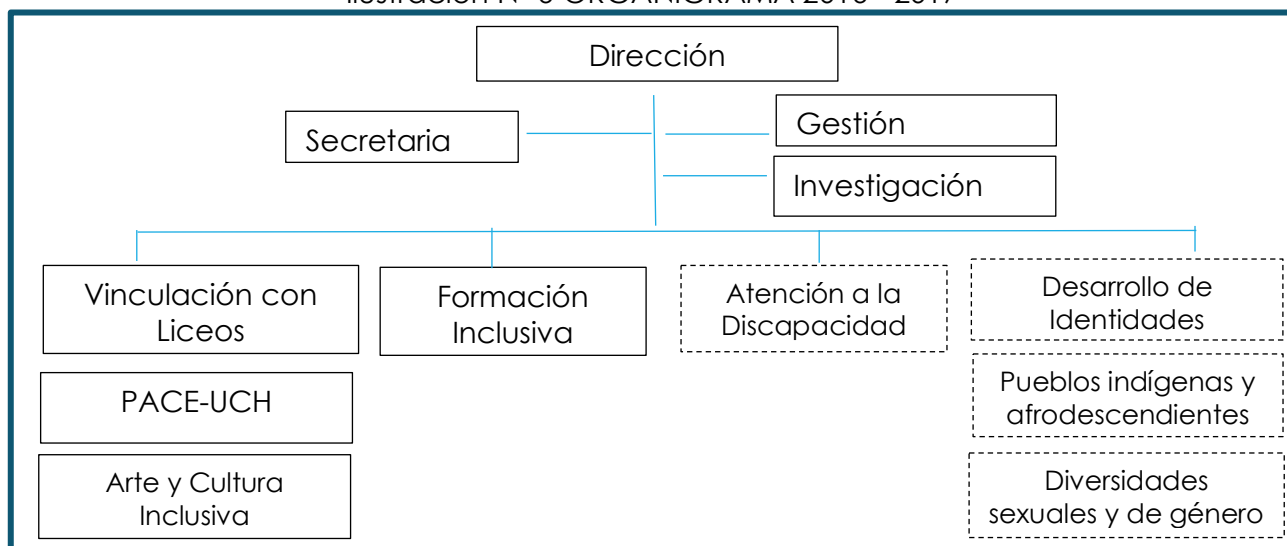
Ilustración N° 5 ORGANIGRAMA OEI 2013 A JUNIO 2014



Sin embargo, en octubre de 2014 al crearse la VAEC, la OEI fue incorporada a ésta sólo con la profesional de Formación inclusiva, dado que la profesional encargada de proyectos de inclusión fue incorporada a la VAA, junto con la administración de dichos proyectos. Esto significó que hubo que rearmar la unidad durante los años siguientes.

En 2015 se incorporó gradualmente el equipo PACE-UCH y hacia 2016 se inició el rediseño de la Unidad a partir de lo acordado en los talleres de equidad, contando con cuatro profesionales a contrata.

Ilustración N° 6 ORGANIGRAMA 2016 - 2017







### 4.- La Dirección de Equidad e Inclusión una estrategia pendiente

En 2014, junto a la creación de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios se acordó que la Oficina de Equidad e Inclusión se transformaría en una Dirección, adquiriendo el mismo status administrativo de las otras unidades con las que se conformó entonces: Dirección de Bienestar Estudiantil y Dirección de Deportes y Actividad Física. De acuerdo a lo establecido en el documento *Informe de Gestión, Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios* (junio de 2015), preparado entre todos los equipos que conformaban entonces dicha Vicerrectoría, ese año inicia sus funciones como “Dirección de Equidad e Inclusión” (Véase p.2, p 46 -53). El Plan específico de esta nueva Dirección, incorporado en el citado *Informe de Gestión*, contemplaba objetivos y estrategias para el período 2015-2018.

Dado este acuerdo, ese mismo año 2015 se actualizó la imagen corporativa de la Unidad creando una nueva versión del logo, se imprimió papelería y un pendón con el texto: “Dirección de Equidad e Inclusión”, todos autorizados por la VAEC; sin embargo, desde el gabinete VAEC no se ha priorizado aún el trámite de creación de la dirección.

**Dirección de Equidad e Inclusión 2015-2018**  
***Informe de Gestión, Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, 2014***  
**(Junio, 2015)**

**OBJETIVO GENERAL**

- Fortalecer el trabajo de Equidad, Inclusión y desarrollo estudiantil y comunitario en la Universidad de Chile, a través del afianzamiento de las cuatro unidades de la Dirección de Equidad e Inclusión.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Promover la participación de la comunidad universitaria en el trabajo de equidad e inclusión, a través de la vinculación periódica con sus organizaciones.
- Implementar acciones formativas en equidad e inclusión para fortalecer el trabajo de los equipos de las unidades académicas.
- Retroalimentar el trabajo de equidad, inclusión y desarrollo estudiantil y comunitario de la Universidad, a través de la participación en redes nacionales e internacionales establecidas.
- Investigar y difundir prácticas de equidad e inclusión en educación superior, convivencia universitaria y desarrollo estudiantil que permitan aportar insumos al trabajo de la comunidad universitaria en estos ámbitos.
- Posicionar el trabajo de esta dirección a través de la creación de un plan de comunicación estratégica sobre sus logros, avances, aportes y desafíos en los diferentes ámbitos de trabajo.



## Plan de fortalecimiento



En términos jurídico administrativos la creación de la Dirección tiene implicancias no menores en la estructura universitaria que van desde el manejo de los recursos, las atribuciones y funciones que esta unidad y su personal deben cumplir, hasta el impacto de sus políticas, estrategias y acciones en la institución. Dada la importancia que tiene el compromiso de las autoridades en la implementación de estrategias de inclusión social y la transversalidad del trabajo en estas temáticas, la decisión de relevar o no la condición administrativa de la Unidad no es un tema menor.

El lugar central de una unidad de Inclusión en la institución no sólo es un gesto político de fundamental importancia, sino también una decisión estratégica que permite transversalizar los procesos. Sin esta transversalización las estrategias de inclusión no se sustentan a largo plazo, pues su sostenibilidad depende en gran medida del grado de compromiso de todos los tomadores de decisiones, del rol y lugar que ocupan los agentes involucrados, del avance en temas de sensibilización y concientización de toda la comunidad universitaria y de la permeabilidad de los espacios en que deben efectuarse los cambios (currículum, clima de campus, desarrollo estudiantil, desarrollo docente, investigación, extensión, etc.).

En nuestra Universidad la necesidad de relevamiento del trabajo de esta unidad ha sido corroborada en instancias, tales como: el Senado Universitario (en tres períodos consecutivos) a través de sus Políticas en estos ámbitos y el actual PDI; por las autoridades anteriores a través del lugar otorgado a la unidad y los recursos destinados a las estrategias de inclusión; por las autoridades actuales tanto en su primer programa de gobierno institucional, donde se reconoció a "la inclusión como un pilar", y en su segundo período reconociendo, sobre la Universidad, la "tarea por hacerla más diversa, más pluralista e inclusiva". El mismo compromiso se observa en la decretación de las Políticas con foco en la inclusión realizada por el actual Rector, su participación en la Iniciativa latinoamericana por la Erradicación del racismo en educación Superior, su constante defensa de la educación pública y el compromiso con el desarrollo del país, que no puede ser sostenible sino con inclusión social y respeto por la diversidad.

Por otra parte, en la actualización del trabajo de la unidad y la redefinición de sus áreas para hacerla congruente con lo esperable planteado en las *Bases para la construcción de una política inclusiva en educación superior* (MINEDUC, 2017) y dado el análisis realizado a partir de nuestra propuesta "Fortalecimiento de la Unidad de Inclusión" incorporada en el Convenio Marco UCH-1855, firmado entre la Universidad y el Mineduc, se retomó la necesidad de transformación de esta unidad de Oficina a Dirección. Esta necesidad quedó establecida en el informe final del CM UCH1855, presentado el 1 de julio de 2019, allí se explicitaron los desafíos y amenazas frente a los logros alcanzados por esta unidad. Entre las amenazas se señaló la dependencia de proyectos o fondos de apoyo temporales (convenio marco, plan de fortalecimiento) para el sostenimiento de las áreas de trabajo y la ubicación institucional con poco impacto real en las decisiones en que debieran considerarse criterios de equidad e inclusión. Por otra parte se consideraron desafíos importantes avanzar en la institucionalización de todas las áreas de la unidad, **constituir la Dirección de Equidad e Inclusión** y fortalecer el trabajo con todas las vicerrectorías.

Considerando los antecedentes anteriores esperamos que para el año 2020 se encuentre constituida la Dirección y se inicie el proceso de creación formal de las distintas áreas que componen actualmente a la OEI.



### 5.- Logros del período 2014-2019

#### Fortalecimiento de los Procesos participativos y formativos para la inclusión

---

En el proceso de incorporación a la VAEC, la Oficina de Equidad e Inclusión mantuvo las estrategias participativas que venía desarrollando desde su creación en 2011, convocando a talleres, seminarios y otras instancias de formación, sensibilización y concientización, entre ellas, cabe destacar los Talleres de Equidad y las Comisiones de Inclusión.

##### Talleres de Equidad

Entre el año 2012 y 2015 la Oficina de Equidad e Inclusión realizó 10 talleres de formación dirigidos a la comunidad universitaria. Estos fueron:

**I Taller:** interunidades académicas (enero 2012); **II Taller:** Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante (septiembre, 2012); **III Taller:** Principios para la Equidad e Inclusión en la Universidad de Chile (enero, 2013); **IV Taller** Equidad e Inclusión ¿Qué necesitamos saber? (enero, 2014); **V Taller:** Indicadores y desafíos futuros para la equidad en la Universidad de Chile (mayo, 2014); **VI Taller:** Desafíos y propuestas para la equidad de género en la Universidad (octubre, 2014); **VII Taller:** Equidad y Discapacidad en la Universidad: Abriendo nuevos caminos (enero, 2015); **VIII Taller:** Equidad y Pueblos Indígenas en la Universidad: Hacia una Educación Intercultural (junio, 2015). Además se realizaron dos talleres con estudiantes: uno con estudiantes de ingreso SIPEE (Diciembre, 2012) y otro con la FECH (agosto, 2014). En cada uno de los ocho talleres se contó con una **asistencia promedio de 70 personas**. Información disponible en: <http://www.uchile.cl/Equidad-Inclusion>

##### Comisiones de inclusión

A partir de las propuestas emanadas de los talleres de equidad se han conformado tres comisiones de carácter triestamental, cuya finalidad ha sido proponer políticas, programas y estrategias para abordar la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos a la Universidad, a la vez que fortalecer el desarrollo de estrategias y acciones que permitan a esta institución y sus miembros hacer efectivo su compromiso con los derechos de las personas, la diversidad y la igualdad de oportunidades para todas y todos, promoviendo ambientes de respeto, libres de discriminación, acoso, abuso y violencia de cualquier tipo. Estas comisiones fueron:

- 1.- Comisión de Discapacidad (2015-2016)** cuyo informe fue base para la actual *Política de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional* aprobada en agosto 2018 por el Senado Universitario y decretada por el actual Rector en mayo de 2019.
- 2.- Comisión de Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Migrantes (2017-2018)**, cuyo informe fue base para la elaboración de la *Política de Pueblos Indígenas de la Universidad de Chile*, actualmente en proceso de discusión final en el Senado Universitario.
- 3.- Comisión de Diversidades Sexuales y de Género (2018-2019)**, actualmente se encuentra en elaboración el informe final de esta comisión.

Estas comisiones contaron **con representantes de las 17 unidades académicas nominados por sus Decanos/as y Directores/as**, además de académicos, funcionarios, estudiantes e invitados expertos en las temáticas concernientes a la inclusión universitaria. La metodología incluyó sesiones formativas, deliberativas y período de elaboración de un informe final que presenta el diagnóstico del ámbito en la ES chilena y en la Universidad y propone líneas de trabajo para avanzar hacia la inclusión. El Informe es presentado al Rector y al Senado Universitario como insumo para la elaboración de políticas universitarias.

## Plan de fortalecimiento



### Estrategias de vinculación temprana con establecimientos educacionales

---

#### Programa PACE-UCH Enseñanza Media

El 2015 la Universidad de Chile fue invitada por el Ministerio de Educación a ser parte de las Instituciones de Educación Superior adscritas al programa PACE. Considerando los objetivos del programa y acorde a la estructura organizacional de la Universidad, el área de Enseñanza Media del PACE quedó bajo la dependencia de la Oficina de Equidad e Inclusión, mientras que el área Educación Superior quedó bajo la coordinación del Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos.

Las actuales líneas de trabajo del PACE-UCH Enseñanza Media son: Preparación Académica y Acompañamiento Docente (PAAD), Orientación y Proyecto de Vida (OPV), Arte y Cultura Inclusiva (ACI) y Vinculación con Comunidades Educativas (VEC), esta última incluye las sub-áreas de Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y las actividades de Vinculación, Extensión y Comunicaciones (VEC). El desarrollo de cada una ha sido posible gracias al establecimiento de alianzas con unidades e iniciativas internas y externas a la universidad que se han sumado al programa, creando una amplia Comunidad de Aprendizaje, con más de **30 iniciativas internas de vinculación permanente**.

Desde su creación en 2015 el programa ha trabajado con **más de 3.000 estudiantes de Liceos de sectores de alta vulnerabilidad socio-educativa de la RM, más de 60 docentes y siete comunidades educativas**, incluyendo a apoderados u otras personas significativas del entorno de las y los estudiantes.

#### Programa Mi Camino Profesional

Iniciativa de la Oficina de Equidad e Inclusión que busca vincular a profesionales, egresados, académicos y académicas socialmente responsables de la Universidad de Chile, con estudiantes de liceos públicos del país y especialmente con los liceos del programa PACE-UCH. Este programa tiene como objetivo mejorar las oportunidades de acceso y permanencia en la educación post-secundaria de estudiantes provenientes de contextos de alta vulnerabilidad escolar, a través de experiencias educativas significativas de orientación disciplinar, vocacional y laboral, contribuyendo de ese modo a la formación ciudadana y democrática. Esta iniciativa cuenta con más de **150 profesionales comprometidos** y más de **60 profesionales han participado en Liceos de la RM y otras zonas del país**. Además este programa se ha vinculado a más de 20 iniciativas intrauniversitarias que desean acercarse a los estudiantes de liceos PACE-UCH.

#### Programa Arte y Cultura Inclusiva

En 2015 la OEI buscando relevar el derecho al arte y la cultura, creó un Plan de Arte y Cultura para gestionar proyectos de acceso y participación de estudiantes PACE-UCH en actividades artísticas y culturales de la Universidad de Chile. Desde entonces se han desarrollado los siguientes proyectos del Fondo de Fomento al Arte en Educación (FAE) del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA): Proyecto El arte abre caminos (2016); Proyecto Formación de mediadores de arte para el acompañamiento en el acceso de estudiantes prioritarios (2017); Proyecto de vinculación de comunidades de aprendizaje en torno al arte entre cinco establecimientos educacionales municipales y la Universidad de Chile (2018). Estos proyectos han permitido el **acceso al arte, la cultura y el patrimonio de la Universidad de más de 3.000 estudiantes y el desarrollo artístico de más de una centena de estudiantes de distintos liceos de PACE-UCH**. Además este Programa se ha vinculado a más de 15 iniciativas extrauniversitarias.

## Plan de fortalecimiento



### Implementación de estrategias de Formación inclusiva

---

#### Implementación de Cursos de Formación General (CFG) de Pregrado

La OEI en alianza con el área de Formación General de Pregrado ha creado Cursos de Formación General (CFG) con foco en inclusión social. Estos cursos, enmarcados en la estrategia de Formación Inclusiva, promueven el desarrollo de identidades y la valoración de la diversidad. Cuentan con un cuerpo docente conformado por académicos y agentes de organizaciones de la sociedad civil, quienes implementan metodologías creativas, participativas y altamente vinculantes con las comunidades vulneradas, excluidas o invisibilizadas. Los cursos actuales son: Memoria y Escritura: Acercamiento a la oralidad y literatura mapuche (2013); Discapacidad e Inclusión Social (2017); Diversidades Sexuales y de Género: Inclusión, Derechos y No Discriminación (2017); Arte y Cultura Inclusiva (2018) y; Mediación Cultural (2018). **Estos cursos han contado con la participación de más de 800 estudiantes de Pregrado de la Universidad y alrededor de 20 estudiantes internacionales** distribuidos entre los años 2013 y 2019 en los distintos CFG.

#### Asesoría y talleres de formación para unidades académicas

Desde el año 2018 la OEI ha diseñado e implementado talleres de Formación y sensibilización a solicitud de 6 Unidades académicas en temas de acompañamiento a personas en situación de discapacidad y personas de identidades LGTBQ+. Cada uno de estos talleres ha respondido al contexto y característica de los participantes, siendo algunos con foco en la enseñanza-aprendizaje y otros con perspectiva de convivencia en la diversidad; algunos han tenido una sola versión y otros se han replicado en más de una oportunidad. Por otra parte, con foco en la enseñanza-aprendizaje, la OEI se ha articulado con el Departamento de Pregrado para la realización de talleres y/o charlas en el marco de sus programas dirigidos a docentes y a tutores pares.

#### Asesoría y talleres de formación para unidades de nivel Central

Desde el año 2018 la OEI se ha coordinado y ha asesorado a unidades de nivel central sobre temas de inclusión de personas de los distintos grupos prioritarios con especial énfasis en temas de pueblos indígenas, personas en situación de discapacidad y personas de identidades LGTBQ+. El foco ha estado en los ámbitos de extensión, recursos humanos e infraestructura. Otras asesorías por temas específicos se han realizado a la Dirección de salud estudiantil, desde el área de diversidades sexuales y de género.

#### Otras asesorías internas y externas solicitadas

Entre el año 2014 y 2019 se ha asesorado a cuatro tesis de Pregrado de la Universidad de Chile que han realizado sus investigaciones asociadas a temas de inclusión. Dos de ellas han sido sobre el Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa y dos sobre diversidades sexuales y de género. En este mismo período se ha prestado asesoría en temas de gestión e implementación de unidades de inclusión en educación superior a 6 Universidades, tanto en reuniones en nuestra institución, como en las dependencias de las instituciones solicitantes. Estas universidades han sido tanto estatales, como privadas y se han acercado a partir de la información encontrada en la página web de nuestra unidad. También hemos acompañado pasantías de dos docentes de universidades latinoamericanas: Colombia y Argentina. En ambos casos el área de trabajo ha sido el de la inclusión de estudiantes con discapacidad en educación superior.

## Plan de fortalecimiento



### Participación en Instancias internacionales de Educación Superior

#### **Cátedra UNESCO Educación superior y pueblos indígenas y afrodescendientes en AL**

Se centra en la investigación en ámbitos de colaboración intercultural entre instituciones de ES y pueblos indígenas y afrodescendientes, tanto en la producción, como en la aplicación de conocimientos. Busca contribuir a la formación de investigadores, docentes y gestores en este campo; en la formulación de propuestas de políticas públicas y de transformaciones institucionales, promoviendo intercambios y actividades de investigación en colaboración, y en la difusión de propuestas innovadoras en estos ámbitos. Es dirigida por el Dr. Daniel Mato y está integrada por investigadores, becarios del CONICET, la Un. Nacional de Salta, la Un. Nacional de Misiones y la Un. Nacional Tres de Febrero, de Argentina, más una Red Internacional de Investigadores Asociados. Cuenta con un Consejo Asesor constituido por docentes, investigadores y gestores de Bolivia, Brasil, México, Colombia, Perú, Nicaragua, Chile, Venezuela, Costa Rica, España y Alemania, entre los que se encuentran integrantes de diversos pueblos indígenas y afrodescendientes, entre ellos la Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión, Maribel Mora Curriao.

#### **Iniciativa para la erradicación del Racismo en Educación Superior**

Esta Iniciativa, a la que fue convocado el Rector de la Universidad de Chile, se propone contribuir a erradicar todas las formas de discriminación racial en la Educación Superior, poniendo especial énfasis en la erradicación de las formas de discriminación que afectan a las personas y comunidades indígenas y afrodescendientes, pues estas se arrastran históricamente. Por ello se busca, entre otros objetivos: Lograr que las IES desarrollen programas efectivos para educar a la población en general, y particularmente a sus miembros (estudiantes, docentes, funcionarias/os y directivas/os) contra el racismo y todas las formas de discriminación, y que se establezcan políticas públicas que favorezcan estas actividades.

#### **Conferencia Regional de Educación Superior, CRES 2018**

Esta conferencia fue una reunión regional organizada entre el Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) de la UNESCO, la Universidad Nacional de Córdoba, el Consejo Interuniversitario Nacional de Argentina (CIN) y la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación y Deportes de la República Argentina (SPU). Es el evento más importante del Sistema de Educación Superior de América Latina y el Caribe, al que asistieron alrededor de diez mil personas. La Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión fue miembro del equipo de trabajo del eje de Interculturalidad de la CRES 2018 y participó de la elaboración del Plan de Acción.



## Plan de fortalecimiento



### Difusión de las estrategias y acciones de inclusión

---

#### Publicaciones y ponencias 2014-2019

##### Informes

- Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad en la Universidad de Chile, un compromiso con la equidad (2016, Publicación en web OEI)
- Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Migrantes en la Universidad de Chile: Un compromiso hacia la interculturalidad (2018, Publicación en web OEI)
- Informe Comisión de Diversidades Sexuales y de Género (En elaboración, 2019)

##### Memorias

- Programa Abriendo Caminos en Educación 2015-2018: Enseñanza Media. Hacia un modelo de colaboración para la educación integral (En edición, 2019)
- Memoria. Equidad y calidad. El compromiso de la Universidad de Chile con el país. (Publicación en papel y en versión digital en la página web OEI)
- Memoria de la Oficina de Equidad e Inclusión 2014-2019 (En elaboración, 2019)
- Análisis de grupos Focales. Identificación de espacios y prácticas de violencia y discriminación a estudiantes LGBTIQ+ en la Universidad de Chile (En elaboración, 2019)

##### Sistematización y experiencias

- Síntesis de Experiencias y estudios nacionales sobre calidad de vida en Educación Superior (2014, Web OEI)
- Mejores prácticas de equidad e inclusión en Universidades de APRU (2014, Web OEI)
- El compromiso de la Universidad de Chile con las comunidades locales: Testimonios de estudiantes de Hualañé (Publicación en papel 2016 y en web OEI)

##### Artículos y Ponencias

- Estrategias de Inclusión Indígena en las Instituciones de Educación Superior Chilenas: Avances, Entrampamientos y Desafíos. (En: Mato D., Educación Superior y Pueblos Indígenas. EDUNTREF, Buenos Aires, 2014)
- Reflexiones en torno a la interculturalidad y la educación superior en Chile (2017, Publicación digital Polyphōnía. Revista de Educación Inclusiva)
- Inclusión de estudiantes en situación de discapacidad en la Universidad de Chile (2017, Publicación digital Polyphōnía. Revista de Educación Inclusiva)
- Significativo aumento de VIH en Chile ¿Un problema de prevención o un cambio cultural? (Página Web OTD)
- Aprendiendo con las organizaciones de la sociedad civil en Cursos de Formación General (Experiencias de Innovación en Extensión, Vinculación con el Medio y Comunicaciones. VEXCOM, 2019)
- Ponencia Chillkatufe UChile Mew. Multiplicando nuestro Ser mapuche. 6to Coloquio Internacional de Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en AL, 2019
- Participación, creatividad y ciudadanía: El aporte de las organizaciones sociales a la Universidad. IV Congreso de Extensión Universitaria AUGM. Organizado por Asociación de Universidades Grupo Montevideo, 2019

#### Transformación Institucional impulsada desde la OEI

- Adecuación de la pregunta por pertenencia étnica en el formulario de matrícula (2014)
- Incorporación de la pregunta por discapacidad en Ficha social (2015)
- Incorporación pregunta por situación de discapacidad en formulario de matrícula (2019)
- Perfeccionamiento de la pregunta por discapacidad en FOCES (2019)
- Creación cupos PACE 2017
- Incorporación lengua de señas en ceremonias oficiales



### 6.- Acuerdos Internacionales y Marco Jurídico Nacional para la inclusión en Educación superior<sup>4</sup>

En un contexto de múltiples desafíos para el desarrollo humano sostenible, la educación universitaria debe responder a múltiples obligaciones, siendo la equidad e inclusión social aspectos reconocidos como fundamentales por su profundo impacto. Esto se ha consignado entre **los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030), ODS, impulsados por las Naciones Unidas**. El ODS 4 señala que se debe garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida, pues la educación es la base para mejorar nuestra calidad de vida y el desarrollo sostenible y ayudar a abastecer a la población con herramientas para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas del mundo. Respecto de las Metas 2030, relacionadas con la educación superior (4.3, 4.4 y 4.5) se incluye el acceso igualitario a una educación de calidad, el aumento de jóvenes y adultos con competencias profesionales y técnicas, la eliminación de disparidades de género y el acceso para personas vulnerables como las pertenecientes a pueblos indígenas y personas con discapacidad.

Por otra parte, en la **Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y El Caribe, CRES, 2018**, impulsada por el IESALC-UNESCO se reconoció a la educación superior “como un bien público social, un derecho humano y universal, y un deber del Estado”; asimismo, en su Eje Diversidad cultural e interculturalidad en América Latina, se señala que [...] 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.

En Chile existen **leyes específicas** sobre inclusión y no discriminación que las universidades deben considerar, estas son:

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

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

**Ley N°21.015**, incentiva la inclusión de personas con discapacidad en el mundo laboral.

**Ley N°20.609**, de no discriminación arbitraria, más conocida como “ley Zamudio”.

**Ley N°21.120**, reconoce y da protección al derecho a la identidad de género

---

<sup>4</sup> Este contenido ha sido utilizado antes en la propuesta presentada al Rector Ennio Vivaldi y enviada al CUECH en julio de 2019, para proponer la creación de una red de inclusión en dicha entidad.





### **Ley General de la Educación Superior Chilena, 21.091**

---

**Principio de Inclusión:** e) “Inclusión. El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. [...] el Sistema promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad.

**Artículo 14.-** El Sistema de Acceso regulado en esta ley, así como los procesos e instrumentos de acceso que utilicen las instituciones de educación superior, deberán resguardar especialmente los principios de no discriminación arbitraria, transparencia, objetividad y accesibilidad universal, éste último de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 de la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

---

### **Ley de Universidades Estatales Chilenas, 21.094**

---

**Artículo 7.- Derecho a la educación superior.** El Estado reconoce el derecho a la educación superior en conformidad a lo dispuesto en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Para estos efectos, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para proveer el ejercicio de este derecho a través de sus instituciones de educación superior, las que deberán garantizar sistemas de acceso sobre la base de criterios objetivos fundados en la capacidad y el mérito de los estudiantes, sin importar su situación socioeconómica, y fomentar mecanismos de ingreso especiales de acuerdo a los principios de equidad e inclusión.

**De la coordinación de las Universidades del Estado, Párrafo 1° Principio basal y objetivos; Artículo 52, letra k)** Impulsar programas dirigidos a alumnos de establecimientos educacionales públicos, a fin de fomentar su acceso a la educación superior de acuerdo a criterios de equidad y mérito académico.

---

### **Convenio BIRF 8785-cl. Fortalecimiento de las universidades estatales en Chile. Préstamo del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (2018-2026)**

---

**Objetivo:** “Mejorar la calidad y equidad dentro de las universidades estatales y fortalecer su capacidad institucional para abordar los desafíos regionales y nacionales de desarrollo.”

**Respecto de las oficinas o unidades de inclusión** que se propone crear y/o fortalecer, éstas deberán atender a los siguientes objetivos: Desarrollar planes anuales de trabajo que reflejen en sus actividades los ámbitos de interculturalidad, situación de discapacidad y género y diversidad sexual; Promover actividades con pertinencia en un amplio sentido, posicionándose como un ente de consulta permanente para estudiantes y para las diferentes acciones que determinen las instituciones en relación al tema de inclusión; Promover la participación de la comunidad universitaria dentro de las actividades de índoles formativas, culturales, comunitarias, entre otras. (P.15-16)

**Sobre el apoyo al establecimiento de redes estructurales:** “Los tipos de redes que se esperan incluyen (a) la reforma curricular; b) progreso académico, incluidos los sistemas de alerta temprana; **c) actividades de inclusión social;** d) la movilidad entre las instituciones y la internacionalización; (e) desarrollo del profesor; f) grados y programas conjuntos; y g) mecanismos de aseguramiento de la calidad” (p.25). Respecto de las áreas prioritarias de las redes se sostiene que una red estructural de inclusión podrá impulsar “una gran eficacia y homogeneidad en la prestación de servicios y una focalización equitativa entre las universidades estatales, posiblemente desarrollando estándares comunes que puedan ser replicados a nivel nacional.” (p.26)

---



### MODELO SOCIAL DE 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.

Las instituciones de educación superior deben 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 para que se cumpla la igualdad de oportunidades para todas y todos, generando espacios de convivencia democrática, respetuosa y solidaria que garanticen ambientes libres de acoso, abuso o violencia de cualquier tipo



## II.- COMPROMISOS INSTITUCIONALES

Desde 2014, la Universidad de Chile, a través de sus distintos órganos administrativos y políticos ha aprobado distintos instrumentos con foco en la equidad y la inclusión educativa, reconociendo la importancia de la OEI en la institución y asignándole roles centrales en la implementación y seguimiento de las políticas que le competen. En algunos de estos instrumentos se indican no sólo los ámbitos de acción y los grupos prioritarios de atención, sino también propuestas de implementación de unidades de apoyo a dichos grupos.

### 1.- La Política de Equidad e Inclusión Estudiantil

En 2014 el Senado Universitario aprobó la *Política de Equidad e Inclusión estudiantil* en base a la revisión de evidencia nacional e internacional que había realizado la OEI desde el año 2011. Dicha documentación vista y aprobada por la Comisión de Docencia del Senado incluía experiencias de Universidades de distintos continentes, acuerdos de organismos internacionales e investigaciones del impacto de la diversidad estudiantil en la educación superior. Esto unido al rol público de la Universidad, comprometida con el desarrollo del país, definió que ésta debía velar “por la inclusión de todos los estudiantes que ingresan a esta casa de estudios, asegurando el acceso a una educación de calidad y promoviendo el uso efectivo de todas las oportunidades que la Universidad ofrece a sus estudiantes en un clima libre de discriminación, violencia, acoso o abuso de cualquier tipo” (Política, 2014).

La política establece como población prioritaria a estudiantes que acceden “a través de ingresos prioritarios y a aquellos que, ingresando por vía regular, correspondan a una o más de las características de los ingresos especiales” (Política, 2014); esta población es: **a)** Estudiantes provenientes de establecimientos educacionales de alto índice de vulnerabilidad escolar; **b)** Estudiantes de los tres primeros quintiles de ingreso socioeconómico del hogar; **c)** Estudiantes de alguno de los nueve pueblos indígenas reconocidos actualmente en la Ley N°19.253; **d)** Estudiantes en situación de discapacidad reconocidos actualmente por la Ley N°20.422; **e)** Estudiantes mujeres en unidades académicas masculinizadas (y estudiantes hombres en unidades feminizadas); **f)** Estudiantes de regiones, especialmente cuando provienen de situación de vulnerabilidad socioeconómica y/o escolar; **g)** Otros grupos de estudiantes que puedan incorporarse a la Universidad y que se determine posteriormente que pueden ser sujetos de priorización.

Además la Política establece cuatro ámbitos de acción: **a) La vinculación temprana** con establecimientos de alto nivel de vulnerabilidad escolar; **b) El acceso**, fortaleciendo las vías de ingreso que otorguen valor al talento y mérito académico de los estudiantes como predictor del rendimiento; **c) El progreso** adecuado, generando instancias de apoyo tanto en el proceso de transición a la vida universitaria como en su permanencia, fomentado programas de tutorías, redes, alerta oportuna, resolución de problemas, beneficios estudiantiles e instancias de participación y compromiso ciudadano que promuevan el desarrollo personal y la vida comunitaria; **d) El egreso** en igualdad de oportunidades, con especial atención de aquellos estudiantes que tienen menor capital social o posean otras condiciones que dificulten su inserción en el campo laboral.

Esta Política establece que la Universidad velará por el **fortalecimiento de la institucionalidad que permita cumplir los objetivos**, a través de una unidad central encargada de la medición, impacto y evaluación de esta política, señalando que “esta unidad es la Oficina de Equidad e Inclusión” (p.17). Sostiene, además, que la Oficina evaluará los avances y desafíos de esta política cada dos años, presentando un plan anual de acciones de su competencia que recogerá los aportes de la comunidad universitaria.



## 2.- La Política de inclusión y discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional

Esta Política tiene como objetivo general “cumplir e implementar cabalmente en la Universidad de Chile los principios, obligaciones y deberes constitucionales y legales que existen en torno a la discapacidad[...]”. Sus objetivos específicos son: 1) Instalar y consolidar dentro de la Universidad la inclusión plena de las personas en situación de discapacidad como una prioridad institucional; 2) Promover un cambio cultural y educacional en la comunidad universitaria en torno a los principios que sustentan la Política [...]; 3) Generar una institucionalidad y una red de actores/as centrales y locales encargados de coordinar, ejecutar y resolver las necesidades y adecuaciones requeridas por los y las estudiantes, académicos/as y funcionarias/os en situación de discapacidad; 4) Generar un plan de implementación de acceso Universal [...]. Sus Principios básicos contemplan: Inclusión; equidad; participación y diálogo social; no discriminación; igualdad de oportunidades; accesibilidad y diseño universal; respeto por la dignidad, autonomía y vida independiente de las PSD; y promoción y respeto por los derechos humanos.

Las Estrategias Generales de esta Política consideran:

- a) Transversalización del enfoque de derechos**, en todos los instrumentos, planes y programas de gestión institucional, asociado a metas claras y objetivables, incorporando las temáticas de discapacidad a nivel curricular en la formación básica de pregrado.
- b) Intersectorialidad en los procesos**, lo que implica la colaboración intrainstitucional en distintos ámbitos y niveles, para hacer efectiva la inclusión estudiantil y laboral.
- c) Comunicación efectiva**, de manera que toda la comunidad universitaria pueda informarse adecuada y oportunamente de los procesos de inclusión de PSD.
- d) Interseccionalidad en la inclusión**, entendiendo que cada persona puede poseer condiciones de origen o adquiridas que la sitúan en distintos grupos de vulnerabilidad.

Las Líneas de Acción establecidas en esta Política son:

- a) Diseño e Implementación de Medición Institucional**, triestamental, que aborde número de PSD, barreras de accesibilidad en espacios físicos y virtuales y barreras actitudinales.
- b) Diseño e implementación de un Plan de Desarrollo Inclusivo**, integral, gradual, pertinente y eficiente de eliminación de barreras para la igualdad de oportunidades en el acceso y la participación efectiva de PSD, considerando la ampliación de cupos de acceso especial, en el ámbito estudiantil y priorización en cupos laborales.
- c) Diseño e Implementación de un Plan de Formación Inclusiva**, amplio y progresivo, accesible para toda la Comunidad Universitaria, así como actividades de reflexión colectiva sobre la diversidad funcional y la inclusión social.
- d) Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad en los Procesos**, de manera efectiva y desde un enfoque de derechos, en los equipos encargados del diseño e implementación de estrategias, procesos y acciones que les afecten directamente.

Sus ámbitos de Acción son:

- A.- Inclusión Estudiantil**, considerando estrategias de fomento y apoyo en el Acceso, Permanencia, Egreso y Empleabilidad para ESD.
- B.- Inclusión Laboral**, considerando los ámbitos de la Contratación, Participación y Acceso a Cargos, considerando siempre sus derechos y el respeto a su autonomía.
- C.- Accesibilidad Universal**, considerando Infraestructura, Información y Formación.
- D.- Institucionalidad y Presupuesto**, considera la creación de un equipo de profesionales a nivel central que coordine las estrategias de esta Política, creando los puestos de trabajo, asignando presupuesto y espacio accesible para atención de ESD.



### 3.- Plan de Desarrollo Estratégico 2017-2026

Este Plan diseñado y aprobado por el Senado Universitario considera entre sus objetivos estratégicos: 1) Desarrollar e incrementar, de forma sostenible y socialmente responsable, la función académica al más alto nivel y acorde a los desafíos y necesidades del país y de la sociedad del siglo XXI; 2) Contribuir sistemáticamente, con pensamiento crítico y mirada transdisciplinaria, al diagnóstico y diseño de soluciones de los problemas estratégicos del país; **3) 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;** 4) Impulsar una internacionalización que responda a los nuevos desafíos regionales y globales; 5) Mejorar sustentablemente la gestión académica y financiera en función de los objetivos académicos establecidos.

En la estrategia **X Superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos**, se señala los objetivos estratégicos: **1)** Disminuir las barreras de entrada que impiden la diversidad en la comunidad universitaria, tanto en estudiantes, académicos y funcionarios; **2) Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual;** **3)** Fortalecer la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad; **4)** Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria; **5)** Avanzar hacia una Universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria; **6)** Fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos.

**Tabla Estrategia X. Superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derechos humanos**

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 número de vías de admisión	Número 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).	Nº de estudiantes que ingresan por vía de ingreso especial.	- Tipo de ingreso. - Unidades académicas. - Carrera.
	Composición de la diversidad en la Universidad	Número de estudiantes / académicos/ funcionarios que ingresan a la comunidad universitaria.	Nº de miembros que pertenecen a un grupo minoritario.	- Diversidades (inmigrantes, extranjeros, personas de pueblos originarios, personas con discapacidad, personas de diversidades sexuales).
Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad para 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 para actividades de inclusión.	- Nivel central. - Unidades académicas.

## Plan de fortalecimiento



Objetivo	Tópico	Indicador	Fórmula	Niveles de Desagregación
Objetivo 2	Programas	Tasa de crecimiento y articulación de programas de inclusión con foco en los distintos ámbitos y grupos prioritarios determinados por la Universidad.	Nº de programas de inclusión de diversidades inter-unidades.	- Nivel central. - Unidades académicas.
Objetivo 3:  Fortalecer la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una Universidad que respete y promueva la inclusión y la diversidad.	Infraestructura accesible	Set de indicadores sobre accesibilidad.	Nº de rampas para sillas de ruedas, baños para personas con discapacidad, lugares específicos en las salas de clases, ascensores, estacionamiento reservados, libros y títulos en sistema braille, libros y títulos en sistema de audiolibro, señalética en sistema braille y facilidades para asistir con perro lazarillo, web inclusiva, proceso de matrícula inclusiva, señalética en el suelo, etc.	- Campus. - Unidades académicas.
	Adecuación Curricular	Número de programas revisados con perspectiva de inclusión educativa.	Nº de programas revisados / Número de programas totales.	- Campus. - Unidades académicas Carrera.
Objetivo 4: Respetar y apreciar la diversidad cultural de los miembros de la comunidad universitaria.	Actividades interculturales	Número de actividades organizadas en conjunto con miembros de la comunidad de pueblos indígenas, afrodescendientes, migrantes, entre otros.	Nº de actividades de inclusión de la diversidad cultural.	- Campus. - Unidad académica.
Objetivo 5: Avanzar hacia una Universidad que protege a sus miembros de todo tipo de acoso y discriminación arbitraria.	Denuncias por discriminación	Número de denuncias por discriminación arbitraria.	Nº 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.	

Fuente: PDI, Senado Universitario

## 4.- Modelo Educativo

El actual *Modelo Educativo* de la Universidad de Chile (2018) recoge los planteamientos de organismos internacionales (OCDE y Banco Mundial, 2009; UNESCO, 1998, 2008, 2015) respecto a "fortalecer la equidad y la calidad en contextos de inequidad social; a aportar a la inclusión y el aprendizaje efectivo de grupos y personas excluidas, a través de políticas educativas integrales desde una perspectiva de aprendizaje a lo largo de toda la vida; a

## Plan de fortalecimiento



reconocer el valor de la diversidad en educación superior en la calidad de los procesos de aprendizaje y el desarrollo del conocimiento; y a valorar la diversidad como contexto para la formación ciudadana en pro de la democracia y la paz” (Modelo, p. 14) Para esto plantea cuatro principios orientadores que “operan de manera complementaria, recursiva y articulada, constituyendo una trama valórica y conceptual de la que emergen los criterios que orientan las prácticas formativas concretas” (Modelo, p. 19), estos son:

**a) Formación integral**, generando espacios para el desarrollo de las potencialidades cognitivas, afectivas, sociales, políticas y comunitarias de las y los estudiantes “promoviendo su participación en la vida universitaria, tanto en sus aspectos académicos y socioculturales, como en el desarrollo de su autonomía y su empoderamiento” (Ibíd., p. 19).

**b) Pertinencia educativa**, respondiendo a las expectativas de la comunidad, su desarrollo y necesidades, en el marco de una formación que “prepare a las personas para la reflexión crítica y la acción propositiva y creadora en su medio” (Ibíd., p. 22).

**c) Equidad e inclusión**, promoviendo el acceso y participación de una educación de calidad, valorando la diversidad, la autonomía y el empoderamiento de las y los estudiantes en aras de transformación social y el liderazgo académico.

**d) Calidad educativa** entendiéndolo que incorporar la diversidad es un aporte a la formación de calidad “sin abandonar la rigurosidad científica y la excelencia académica”, entendiéndolo la calidad educativa como responsabilidad institucional por el desarrollo de las capacidades de cada uno de los miembros de su comunidad” (Ibíd., p.26).

---

## 5.- Propuestas de la Comisión de Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y migrantes

El Informe 2018 Pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes en la Universidad de Chile. Hacia un compromiso con la Interculturalidad, señala que para implementar estrategias de interculturalidad, se debe considerar los siguientes **principios**: **a)** Promoción y resguardo del **desarrollo de las identidades culturales** en todo el proceso educativo; **b)** **Pertinencia cultural**, considerando las culturas en contacto y los participantes de distintos pueblos; **c)** **No discriminación arbitraria** por pueblo o cultura, lengua o expresiones propias; **d)** Respeto por los **derechos individuales y colectivos** de los pueblos; **e)** **Transversalidad e inter-estamentalidad** en el desarrollo de las estrategias.

Sobre las estrategias generales se señalan como base las siguientes:

**A.- Aseguramiento de la participación e incidencia de los pueblos en las decisiones que los afecten**, a través de la creación de un Consejo Consultivo de Pueblos e Interculturalidad.

**B.- Compromiso institucional con la interculturalización de la Educación Superior**, implementando y fortaleciendo iniciativas de diversidad cultural y lingüística.

**C.- Reconocimiento de las realidades socioculturales de estudiantes extranjeros**, generando acompañamiento con atención a sus particularidades migratorias y especial atención a personas de pueblos afrodescendientes de cualquier país de origen.

**D.- Compromiso con la revitalización de las lenguas indígenas** incluyéndolas en el ámbito curricular, sobre todo en Medicina, Pedagogía, Asuntos Públicos y Derecho.

**E.- Compromiso con la erradicación del racismo en la Educación Superior** en todos los niveles, estamentos y espacios universitarios, promoviendo entre sus redes.

**F.- Evaluación de las necesidades y del impacto de las estrategias** como base para la innovación, adecuaciones y mejoras para ser más eficaces y efectivas.

## Plan de fortalecimiento



Respecto de los Ámbitos de acción de una Política de Interculturalidad, se señalan:

**a) Ámbito de Inclusión Estudiantil: acceso, permanencia y egreso desde identidades étnico-culturales diversas**, creando un sistema de acceso que convoque a los nueve pueblos indígenas, con cupos en todas las carreras; generando programas de acompañamiento con pertinencia cultural, apoyo a la participación y el desarrollo identitario cultural; e implementando estrategias de inserción profesional y de trabajo en los territorios.

**b) Ámbito de la Formación Intercultural**, considerándola en el currículum de todas las carreras, especialmente en medicina, asuntos públicos, derecho, en la formación inicial docente, en la Educación Continua, y en la acreditación de educadores tradicionales.

**c) Ámbito del Desarrollo del Conocimiento: investigación, desarrollo académico y patrimonio cultural de los pueblos indígenas**, involucrando i) creación de protocolos adecuados que permitan resguardar la propiedad intelectual de los pueblos indígenas y afrodescendientes; ii) participación de los pueblos indígenas y afrodescendientes en investigaciones que los afecten directamente; iii) creación de fondos concursables con cuotas de participación indígena sobre cualquier ámbito del desarrollo humano sostenible.

**d) Ámbito de los Derechos Culturales y Lingüísticos de los pueblos indígenas**, visibilizando las distintas culturas del país, generando espacios pertinentes para el desarrollo de sus prácticas, costumbres, saberes y lenguas propias, incorporando las lenguas en instancias como los medios de comunicación de la Universidad, generando instancias de revitalización de las lenguas indígenas; y respetando fechas y festividades propias.

**Sobre la Institucionalización y el Presupuesto** se considera indispensable fortalecer las iniciativas existentes, como la Cátedra Indígena, el Centro de Interculturalidad y Derecho, el área de lengua mapuche de la Facultad de Filosofía y Humanidades y el área de interculturalidad de la Oficina de Equidad e Inclusión, asignando un presupuesto para desarrollar estrategias y acciones. Además se debe contar con un/a **coordinador/a que desde la Oficina de Equidad e Inclusión** articule el trabajo de instalación de las nuevas estrategias, coordine el Consejo Consultivo de los Pueblos y monitoree los avances.

---

## 6.- Propuestas preliminares de la Comisión de Diversidades sexuales y de género.

La comisión de diversidades sexuales y de género terminó sus sesiones presenciales en julio de 2019 con una serie de acuerdos iniciales que se desarrollarán y complementarán a partir de las actas de las sesiones de la misma comisión y de propuestas específicas que presentaron grupos organizados de la Universidad sobre temas específicos. El informe final se encontrará terminado durante el segundo semestre de 2019 y, al igual que los informes anteriores, será entregado a las autoridades, el Senado Universitario y se incorporará a la sección documentos de la página de la OEI.

A continuación, se presentan los acuerdos preliminares de la comisión categorizados en cuatro ámbitos de acción con sus respectivos temas específicos:

### A.- Formación de la comunidad universitaria

- Implementación de capacitaciones permanentes para funcionarios/as/es y académicos/as/es en temáticas de diversidades sexuales y de género.
- Diseño y realización de Jornadas de Educación para docentes en lenguaje no sexista y metodologías que propendan a la inclusión de las diversidades.
- Institucionalización de las actividades sobre diversidades sexuales y de género en la semana de inducción a estudiantes de primer año de Pregrado



## Plan de fortalecimiento



- Incluir perspectivas de desarrollo de identidades LGBTQ+ en forma transversal en el diseño de programas educativos al interior de la Universidad.

### **B.- Acompañamiento y desarrollo de identidades LGBTQ+**

- Implementación de Direcciones u oficinas de género y diversidad sexual en cada Unidad Académica.
- Generación de apoyos a estudiantes que hacen uso del nombre social, considerando procedimientos específicos para estudiantes de identidad no binaria.
- Apoyo sistematizado al desarrollo de identidades por orientación sexual y de género en cada uno de los estamentos.
- Diseño de Protocolos contra el acoso sexual y discriminación por orientación sexual e identidad de género.

### **C.- Salud en personas LGBTQ+**

- Articulación de estrategias y acciones interestamentales sobre Educación sexual integral y estrategias e prevención de ITS empleando la experiencia de agrupaciones estudiantiles.
- Capacitación a equipos de salud estudiantil en atención de estudiantes LGBTQ+

### **D.- Acceso y Participación**

- Generación de estadísticas de acceso, beneficios y participación estudiantes de grupos LGBTQ+ en la Universidad.
- Generación de sistema de ingreso por cupos de activismo LGBTQ+.
- Participación de personas LGBTQ+ en el diseño, implementación y evaluación de iniciativas referidas a las diversidades sexuales.
- Generación de estrategias de visibilización y participación de personas LGBTQ+.
- Identificación de espacios de mayor violencia, discriminación, acoso y abuso dentro de la Universidad (vulneración de derechos) para estudiantes LGBTQ+ con el propósito de diseñar estrategias que permitan erradicarla y mejorar la convivencia universitaria.
- Implementación de Baños y camarines mixtos y otros que contemplen identidades no binarias en cada Unidad Académica.

### **E.- Vinculación**

- Articulación permanente con Organizaciones LGBTQ+ internas y externas para el diseño de capacitaciones a funcionarios/as y académicos/as en inclusión laboral, salud integral y otras temas relevantes.
- Reconocimiento del trabajo colaborativo de organizaciones LGBTQ+ externas a la Universidad

## **VALORACIÓN DEL TRABAJO DE LAS COMISIONES DE EQUIDAD E INCLUSIÓN**

**Los aspectos valorados por las y los participantes de las comisiones son:**

- ❖ La posibilidad de reunirse y expresar sus puntos de vista
- ❖ La posibilidad de conocer a docentes y funcionarios de otras Un. académicas
- ❖ La posibilidad de aprender sobre la temática específica a través de la interacción con especialistas y organizaciones relacionadas con las temáticas.

**Los principales desafíos planteados por las y los participantes de las distintas comisiones son:**

- ❖ Cómo continuar la articulación con los agentes formados en las distintas temáticas
- ❖ Cómo constituir espacios de formación comunitaria permanente en estas temáticas
- ❖ Cómo reconocer formalmente la participación en estos espacios de formación comunitaria

## Plan de fortalecimiento



## UNA COMUNIDAD INCLUSIVA



El actual Modelo Educativo de la Universidad sostiene que la Universidad de Chile asume la promoción de la equidad y la inclusión de la diversidad como un mandato ético, político, social e intelectual que releva y actualiza su tradicional compromiso con el desarrollo del país, el conocimiento y la ciudadanía activa.

El PDI entre sus objetivos plantea la necesidad de lograr una universidad social y culturalmente inclusiva, pluralista, no discriminatoria por razones económicas, de género, de orientación sexual, étnicas o por condiciones de discapacidad.



### III.- ALIANZAS Y OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

Como una forma de potenciar el trabajo realizado por cada área, y de la Oficina de Equidad e Inclusión en su conjunto, se han generado estrategias de articulación con distintas iniciativas (internas y externas) y se han establecido redes (nacionales e internacionales que permitan, con menos recursos y mayor eficacia, realizar las tareas comprometidas en los distintos ámbitos de acción para el logro de las metas y objetivos planteados. Se pretende así, llevar a cabo los planes de trabajo de manera más eficiente, sostenible y alcanzando un impacto mayor y cualitativamente más significativo.

#### 1.- Vinculación con iniciativas especializadas

Las iniciativas con las cuáles se articula la OEI abarcan carreras y programas de unidades académicas, organizaciones estudiantiles, núcleos de investigación, Fundaciones y organismos externos, entre otras. Las alianzas con cada iniciativa han sido realizadas considerando tanto las necesidades específicas de cada área, como los lineamientos generales que se han ido acotando a partir de las evaluaciones de su implementación. Sobre todo, se ha considerado la sostenibilidad e impacto de dichas iniciativas en las poblaciones prioritarias y el reconocimiento de su trayectoria en las temáticas en que se focaliza la OEI. Estas iniciativas vinculadas pueden ser intrauniversitarias o extrauniversitarias.

**Las iniciativas intrauniversitarias** son todas aquellas que se producen en relación directa con la Universidad, sean éstas realizadas por estudiantes, funcionarios o académicos, con foco en la educación, la gestión, la investigación o la vinculación con el medio. En el caso de iniciativas de estudiantes o docentes, éstas pueden pertenecer, asociarse o tener impacto en actividades curriculares. Las registradas en la tabla N°1 corresponden a las que tienen vinculación permanente, no registrándose aquí las vinculaciones recientes o incidentales.

Entre las **52 iniciativas intrauniversitarias** registradas, 13 de ellas tienen vinculación con enfoque pedagógico, 12 con foco en el acceso al arte, las cultura y el Patrimonio, 5 con foco en la calidad de vida, 15 con foco en la sensibilización y formación en temas de grupos prioritarios y 4 tienen vinculación con foco en la investigación. Además, de ellas 3 están vinculadas al ámbito curricular de Pregrado. Para comprender estos datos es necesario considerar que cada iniciativa puede vincularse con una o más áreas de la OEI y con distintos focos.

**Las iniciativas extrauniversitarias** son todas aquellas que no tienen un vínculo directo con la Universidad. Éstas pueden tener carácter colectivo informal, organizaciones de la sociedad civil reconocidas formalmente, fundaciones, corporaciones u otras modalidades sin fines de lucro que se focalizan en alguna temática asociada a los ámbitos de trabajo de la OEI. (Ver Tabla N° 2)

Entre las **28 iniciativas extrauniversitarias** registradas, 20 de ellas tienen vinculación con enfoque pedagógico, 7 con foco en el acceso al arte, las cultura y el Patrimonio, y 21 con foco en la sensibilización y formación en temas de grupos prioritarios. Para comprender estos datos es necesario considerar que cada iniciativa puede vincularse a las áreas de la OEI con distintos focos de manera simultánea. Las registradas en la tabla N°2 corresponden a las que tienen vinculación permanente, no incluyéndose aquí las vinculaciones recientes o incidentales.

## Plan de fortalecimiento



**Tabla N° 1 Alianzas intrauniversitarias**

DEPENDENCIA UCH	NOMBRE DE LA ENTIDAD	ÁREA OEI VINCULADA
CIAE y CMM	ARPA Matemática	Vinculación Liceos
	ARPA Escritura	
F. de Ciencias Físicas y Matemáticas	Escuela de Verano, EDV	Vinculación Liceos
	Depto. de Astronomía	
	Centro Avanzado de Tecn. para la Minería, AMTC	
	Curso IN3001 de Ingeniería Industrial	
	Programa Pueblos Indígenas	Interculturalidad
VID	Dirección de Creación Artística, DICREA	Vinculación Liceos
VAEC	Dirección de Bienestar Estudiantil	Todas las Áreas OEI
	Dirección de Salud Estudiantil	
VEXCOM	Dirección de Extensión	Todas las áreas OEI
	Dirección de Comunicaciones	
	Archivo Central Andrés Bello	
	Cátedra Racismos y Migraciones Contemp.	
VAA	Unidad de Difusión para la Admisión	Todas las áreas OEI
	Unidad de Aprendizaje de Pregrado	
	Unidad de Docencia	
	Depto. de Postgrado	
	Mediadores culturales	Vinculación Liceos
	Formación General	Todas las áreas OEI
VAEGI	Dirección de Recursos Humanos	Todas las áreas OEI
	Dirección de Servicios de Infraestructura	UAESD
Rectoría	CEAC	Vinculación Liceos
	Dir. De igualdad de oportunidades de Género	Área Diversidades
Campus Sur	Centro de Aprendizaje de Campus Sur, CeACS	Vinculación Liceos
	Ingeniería en Recursos Naturales	
F. de Ciencias Sociales	Núcleo de Innovac. y Políticas Públicas de Tr. Social	Vinculación Liceos
	Sociología	
	Pedagogía en Educación Parvularia	Vinculación Liceos
	Departamento de Psicología	
	Cátedra Indígena	Interculturalidad
	Red de estudios migratorios U-nómades	
Núcleo de diversidades		
MAC	EDUCA MAC	Vinculación Liceos
F. de Odontología	Oficina de Educación	Vinculación Liceos
F. de Medicina	Instituto Milenio de Neurociencia Biomédica (BNI)	Vinculación Liceos
	Educ. en Ccias Basadas en la Indagación, ECBI	
	Escuela de Salud Pública	Todas las áreas OEI
	Museo de Anatomía	Vinculación liceos
	Núcleo de Desarrollo Inclusivo	UAESD
	PAED	UAESD
Preu. Populares UCH	Preuniversitario Popular Víctor Jara	Vinculación Liceos
	Preu Prof. Mara Rita	Diversidades
F. de Artes	Sala Isidora Zegers, D. de Música	Vinculación Liceos
	Depto. de Teatro	Vinculación Liceos
	CEDETUCH	Vinculación Liceos
	Escuelita de arte colectivo	Vinculación Liceos
F. Architect. y Urb.	Instituto de la Vivienda	Área Discapacidad
ICEI	Dirección de Extensión y Comunicaciones	Vinculación Liceos
	Periodismo	Todas las áreas OEI
F. de Ec. y Negocios	Depto. de Pregrado	Todas las áreas OEI
	Nexo inclusión	Todas las áreas OEI

## Plan de fortalecimiento



**Tabla N°2 Alianzas extrauniversitarias**

Área OEI Vinculada	Organización, Fundación, Colectivo u otra iniciativa
Diversidades sexuales y de Género	Organizando Trans Diversidades, OTD
	Fundación Salud Vida y Acción Social, SAVIA
	Movimiento de Integración y Liberación Homosexual, MOVILH
	Agrupación Lésbica Rompiendo el Silencio
	Fundación Iguales
	Organización Neutres
Interculturalidad	Asociación mapuche Taiñ Adkimn Antumapu
	Mesa por una Educación Intercultural (MEI),
	Escuela Popular Joan Florvil
	Departamento Pueblos Originarios, Ministerio de las Culturas
Programa Arte y Cultura Inclusiva	Colectivo Hombres Tejedores
	Asamblea Antipatriarcal de Varones Santiago
	Agrupación Weye
	Corporación Iluminoarte
	Kolombia Kultura Migrante
	Fundación Un Mundo Inclusivo
Unidad de Atención a ESD	Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS
	Locos por nuestros derechos
	Defensoría de la discapacidad
	Acción Mutante
	Asociación Crea
	Asociación osteogénesis imperfecta
	Asociación Humanización inclusiva
Fundación sordos chilenos	
Vinculación Liceos	Fábrica de medios
	Centro Cultural Palacio de La Moneda
	Museo Interactivo Las Condes, MUI
	Museo de Artes Visuales, MAVI

## 2.-Redes para el aprendizaje continuo y el desarrollo estratégico

La Oficina de Equidad e Inclusión ha buscado generar alianzas institucionales con otras universidades de Chile y Latinoamérica que promuevan el trabajo por la inclusión de grupos tradicionalmente excluidos en la educación superior. Para ello el establecimiento de redes resulta la forma más efectiva, permitiendo la actualización permanente en las temáticas abordadas y el aprendizaje continuo que fortalece las estrategias de desarrollo. Las redes de las que participa la Oficina de Equidad e Inclusión, son:

### Red Interuniversitaria de Educacion e Interculturalidad (RIEDI)

Esta Red, actualmente, es conformada por 15 universidades del CRUCH, entre las que se encuentra la Universidad de Chile, a través de la Cátedra Indígena y la Oficina de Equidad e Inclusión estudiantil. La RIEDI se constituye en un espacio para compartir y promover experiencias, reflexiones y estudios en temas de interculturalidad en la educación, para debatir frente a las políticas estatales y facilitar alianzas con otras redes similares en Latinoamérica. Entre sus actividades periódicas RIEDI organiza anualmente un congreso internacional para abordar temas de educación e interculturalidad en el contexto local y de Latinoamérica, el año 2019 este congreso se realiza en la Universidad de Chile.

## Plan de fortalecimiento



### **Red Interuniversitaria de Educación Superior Intercultural de América Latina (ESIAL)**

El Programa Educación Superior y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes en América Latina, del Centro de Estudios Interdisciplinarios de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Tres de Febrero de Buenos Aires, coordinado por el Doctor Daniel Mato, y orientado a la documentación y análisis de experiencias de instituciones de educación superior de América Latina que responden a necesidades, demandas y propuestas de los pueblos indígenas y afrodescendientes, desde 2014 coordina la Red ESIAL. A esta red se encuentran adscritas 49 universidades las cuales se reúnen periódicamente para compartir experiencias, proyectos y desafíos que permitan fortalecer la participación y colaboración de las universidades e IES con las comunidades y organizaciones de pueblos indígenas y afrodescendientes. Actualmente, la Universidad de Chile constituye parte de la red, a través de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC).

### **Red de Educación Superior Inclusiva (RESI)**

Esta red académica tiene como objetivo “Intercambiar conocimientos, información y experiencia en torno a la promoción de la inclusión educacional y social de las personas en situación de discapacidad e impulsar políticas públicas para garantizar los derechos de estos estudiantes.” Forman parte de esta red, instituciones de educación superior públicas y privadas de todo el país que promueven procesos y prácticas de educación superior inclusiva. Estas se reúnen periódicamente para actualizar, coordinar y regular acuerdos que les permitan avanzar por la inclusión educativa de los estudiantes en situación de discapacidad. Esta red tiene redes socias denominadas “Red Regional”, cada una de las cuáles tiene autonomía y representa un voto.

### **Red de Universidades Estatales por la inclusión de personas con discapacidad**

Esta red fue creada en 2016, como una forma de abordar la inclusión de personas con discapacidad en las Universidades Estatales de Chile, a partir de las especificidades de estas instituciones. Desde esa fecha, esta red ha trabajado colaborativamente con el Mineduc, Senadis y otras instancias gubernamentales en la promoción de medidas y estrategias que permitan la inclusión efectiva de PSD en estas universidades.

### **Comité Académico Accesibilidad y Discapacidad de la AUGM**

La Asociación de Universidades del Grupo de Montevideo, AUGM, entre sus grupos de trabajo cuenta con Comités Académicos que son agrupaciones académico-técnicas concebidos para abordar, con enfoque multi e interdisciplinario, temáticas estratégicas, transversales y de carácter regional, integradas por representantes de las Universidades del Grupo. El Comité Académico de Accesibilidad y Discapacidad, CAAyD, creado como tal en 2018, busca relevar la necesidad de transformar a las universidades públicas en instituciones accesibles y, por lo tanto, inclusivas para las personas con discapacidad.

### **Red PACE de la Región Metropolitana**

Esta red fue creada en 2019 con la finalidad de articular iniciativas, compartir buenas prácticas y difundir modelos de trabajo de las instituciones de educación superior en los liceos acompañados por el Programa PACE. Esta red se constituye también en un espacio de autoformación y de mejora del trabajo con los Liceos de alta vulnerabilidad escolar de la Región Metropolitana.

## Plan de fortalecimiento



## REDES Y COLABORACIÓN



La **colaboración** de instituciones públicas o privadas, fundaciones, corporaciones y organizaciones de la sociedad civil, con la inclusión en educación superior, permite el fortalecimiento de las estrategias inclusivas y el desarrollo de nuevas perspectivas de trabajo.

La conformación de **redes** permite la creación de espacios de co-construcción de conocimiento, estimula el desarrollo profesional, permite la circulación de investigaciones recientes y promueve la innovación.

Generar redes e instancias de colaboración permite **aumentar las posibilidades de acceso y participación** de las y los estudiantes de las oportunidades de formación que la sociedad ofrece.



### IV.- CONDICIONES PARA EL FORTALECIMIENTO

Para llevar a cabo las estrategias necesarias con eficiencia, eficacia y efectividad es necesario contar con los recursos necesarios, espacios adecuados, políticas institucionales y reglamentos pertinentes. En el caso de nuestra Universidad, contamos con las Políticas y compromisos institucionales necesarios para el fortalecimiento de la inclusión socio-educativa. Se requiere ahora abordar cuestiones de corte práctico para mejorar el trabajo habitual de la unidad y la sostenibilidad de la misma, más allá de los cambios de gobierno universitario.

Los ámbitos en que debe fortalecerse el apoyo para la sostenibilidad de las estrategias ya implementadas, a través de recursos permanentes son, fundamentalmente, el fortalecimiento del equipo profesional y la infraestructura adecuada para el trabajo en inclusión, lo que necesariamente tiene un impacto en el presupuesto de la Unidad. Hasta ahora ese impacto se ha visto amortiguado por los aportes de proyectos con fondos externos (Convenio Marco y Fondo de Fortalecimiento) y a través de la colaboración de iniciativas internas y externas, tal como se ha explicitado en los apartados anteriores.

Para mayor comprensión del trabajo que se realiza en la unidad, se incorpora aquí una breve fundamentación del por qué es necesario el fortalecimiento de ésta, los elementos centrales de la estructura actual, los requerimientos de infraestructura acorde a las funciones desempeñadas y los puestos de trabajo necesarios, así como una propuesta de incremento presupuestario que gradualmente se incorpore al fondo general, transformándose el total en fondo recurrente para la unidad en el año 2022.

#### 1.- Fundamentación

En el marco de la implementación de las Políticas de Equidad e Inclusión Estudiantil (2014), Inclusión de la Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional (2018) y en el marco de las actuales iniciativas de Interculturalidad y de Diversidades sexuales y de Género que se vienen impulsando desde la Oficina de Equidad e Inclusión, unidos a los objetivos y estrategias del PDI 2018-2026 que consideran los temas de inclusión y considerando la priorización que se realiza sobre esta temática en el Convenio Marco del Banco Mundial (BIRF 8785-CL), nuestra unidad busca generar estrategias de acompañamiento oportunas, eficaces y pertinentes dirigidas a la población estudiantil proveniente de grupos prioritarios como Estudiantes en situación de Discapacidad, Estudiantes de pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes y estudiantes de grupos LGTBIQ+

Estas estrategias tienen foco en el fortalecimiento de las identidades, a través de la visibilización y atención de las particularidades, el relevamiento de los aportes desde las condiciones e identidades propias y el fortalecimiento de habilidades para la participación efectiva, el empoderamiento y la integración comunitaria de las y los estudiantes de los grupos prioritarios. Estas estrategias aportan a la permanencia, el avance académico y el desarrollo estudiantil integral, permitiendo además el fortalecimiento de ambientes formativos de calidad en toda la comunidad universitaria, potenciando el desarrollo de capacidades y valores para convivir creativa y solidariamente en contextos de alta diversidad.

Como una forma de responder a los derechos de las personas de estos grupos, consagrados en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales se resguardará el trabajo



## Plan de fortalecimiento



coordinado y permanente con agentes y organizaciones de dichos grupos prioritarios y sobre todo de las y los estudiantes que corresponde, atendiendo a los principios de consulta, participación y diálogo social, es decir respetando su rol activo en la elaboración, implementación y evaluación de las estrategias que les afecten.

### 2.- Brechas detectadas

El programa piloto de atención a la **discapacidad** (2018) de la Oficina de Equidad e Inclusión en su Estrategia de Detección Temprana mostró la necesidad urgente de atención a más de 350 Estudiantes con situaciones de Discapacidad (ESD), distribuidos en las 17 unidades académicas, lo que multiplica el número atendido en 2018 (31 estudiantes). En consecuencia, se ha observado la urgencia de formación y asesorías para las unidades académicas en la generación de apoyos específicos. Además, se debe considerar la generación de un sistema de acceso especial de ESD, para cumplir con la normativa vigente, lo que aumentará el número de ESD en nuestra Universidad.

Por otra parte, la Comisión de **Interculturalidad** (2017-2018), dirigida por la VAEC, reconoce la necesidad de generar instancias con pertinencia cultural, que resguarden los derechos culturales y lingüísticos y el acceso a participación con identidad, de las y los estudiantes de pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes. Es necesario considerar que el número de estudiantes que se reconocen como indígenas ha ido en aumento en la Universidad, siendo actualmente 573 estudiantes sólo en la matrícula de primer año 2019, lo que equivale al 8,4% de ese año y nivel. También en este grupo es necesario adecuar el sistema de ingreso especial para estudiantes indígenas de acuerdo a la normativa vigente. Respecto de los estudiantes migrantes, se requiere aún limpiar los datos, pero si observamos la matrícula de estudiantes extranjeros de primer año en 2019 tenemos que estos son 73 estudiantes, lo que sumado a los ingresos de años anteriores da un total de 493 estudiantes.

Respecto de los **estudiantes de grupos LGTBIQ+** aunque no existen cifras oficiales, pues no se realiza la pregunta por orientación sexual, en una encuesta derivada de las necesidades expresadas en la Comisión tri-estamental de Diversidades sexuales y de género, se obtuvo que 1409 estudiantes de distintos cursos y carreras, que respondieron espontáneamente a dicha encuesta, declararon no ser heterosexuales, indicando como orientación alguno de los grupos LGTBIQ+. Considerando además la alta organización de estos estudiantes en torno a sus demandas (10 organizaciones vigentes, que agrupan a más de 100 estudiantes) de distintas unidades académicas, el trabajo en este ámbito se vuelve urgente y necesario, tanto como la asesoría y formación de las Unidades académicas para asegurar la igualdad de oportunidades en su proceso educativo.

Por otra parte, y dado que la **convivencia** en diversidad, sobre todo en procesos de visibilización de las particularidades y las identidades, requiere de formación específica, de promoción y generación de medidas pertinentes para el establecimiento de relaciones co-responsable en ambientes libres de discriminación, acoso, abuso y violencia de cualquier tipo, la Oficina de Equidad e Inclusión, a solicitud del Vicerrector de la VAEC, ha asumido la tarea de generar un programa de convivencia universitaria que responda a estas necesidades. El Actual diagnóstico (2015-2017) realizado de manera tri-estamental muestra la necesidad de atender a problemáticas de convivencia diversas en los distintos campus.

Por último, el área de **vinculación con liceos** incluida en el decreto de creación de la Oficina de Equidad e Inclusión de 2014, existente desde 2015 y financiada hasta ahora por el Programa PACE-UCH trabaja coordinadamente con otros Programas de vinculación creados a partir de las necesidades observadas en los liceos de alta vulnerabilidad

## Plan de fortalecimiento



socioeconómica y las posibilidades que tiene la Universidad de Chile como institución con vocación pública para aportar a estos y otros liceos. Desde 2015 hasta ahora se ha generado una serie de aprendizaje que se presentarán en la Memoria PACE-UCH, dando cuenta de los logros y desafíos en ámbitos como la orientación vocacional, la ampliación de expectativas y desarrollo de proyectos de vida, habilidades para el siglo XXI en áreas de pensamiento matemático y escritura, resolución de problemas y creación de proyectos con foco en las contextos, comunidades y territorios. Se requiere que un área del impacto que esta ha tenido hasta ahora sea sostenible en el tiempo, para seguir aportando a sectores educacionales tradicionalmente excluidos de la vinculación con universidades.

### 3.- Objetivos y Resultados Esperados

#### Objetivo General

1.- Aportar a la construcción de una comunidad universitaria que valora la diversidad y promueve su desarrollo, preocupándose especialmente de aquellas personas con discapacidad, provenientes de pueblos indígenas y migrantes, de identidades LGTBIQ+ y provenientes de sectores de alta vulnerabilidad, a través del fortalecimiento del trabajo de equidad e inclusión.

#### Objetivos Específicos

1.- Brindar acompañamiento oportuno y eficaz a personas de grupos vulnerabilizados, ya sea por procedencia étnico-cultural, discapacidad u orientación sexual y de género, a través de estrategias que permitan su desarrollo integral

2.- Aportar a la generación de espacios libres de discriminación, acoso, abuso o violencia de cualquier tipo, a través de la formación en convivencia responsable en contextos de diversidad

3.- Ampliar las expectativas post-secundarias de estudiantes de liceos públicos de alta vulnerabilidad socio-educativa de la Región Metropolitana, a través del fortalecimiento del vínculo de la Universidad con dichos establecimientos educacionales y sus comunidades.

#### Principales resultados esperados

1.- Mayor permanencia y avance académico de estudiantes pertenecientes a pueblos indígenas, EsD y estudiantes LGTBIQ+.

2.- Participación efectiva y desde las identidades de las y los estudiantes de las poblaciones objetivo.

3.- Aumento de estudiantes de Liceos PACE-UCH que entre sus decisiones post-secundaria consideran continuar estudios en educación superior

---

### 4.- Estructura

Es necesario que la unidad encargada de promover la diversidad, velar por la inclusión y trabajar por la no discriminación y la eliminación de toda forma de acoso, abuso o violencia de cualquier tipo al interior de la Universidad, tenga tantas líneas de trabajo como grupos prioritarios pertenezcan a la institución, agrupados de acuerdo a ámbitos o áreas de trabajo estratégicos. En tal sentido, los lineamientos estatales sobre priorización de las poblaciones estudiantiles son un referente necesario; en este caso, las *Bases para una Política Inclusiva en Educación superior* (Mineduc, 2017) que define como grupos prioritarios a: personas en situación de Discapacidad; personas de Pueblos indígenas, migrantes y otros territorios; género y diversidades sexuales. Adicionalmente es necesario considerar a estudiantes de sectores de alta vulnerabilidad en su proceso de transición a la vida universitaria y en su transición a la vida laboral (Convenio BIRF 8785-cl).

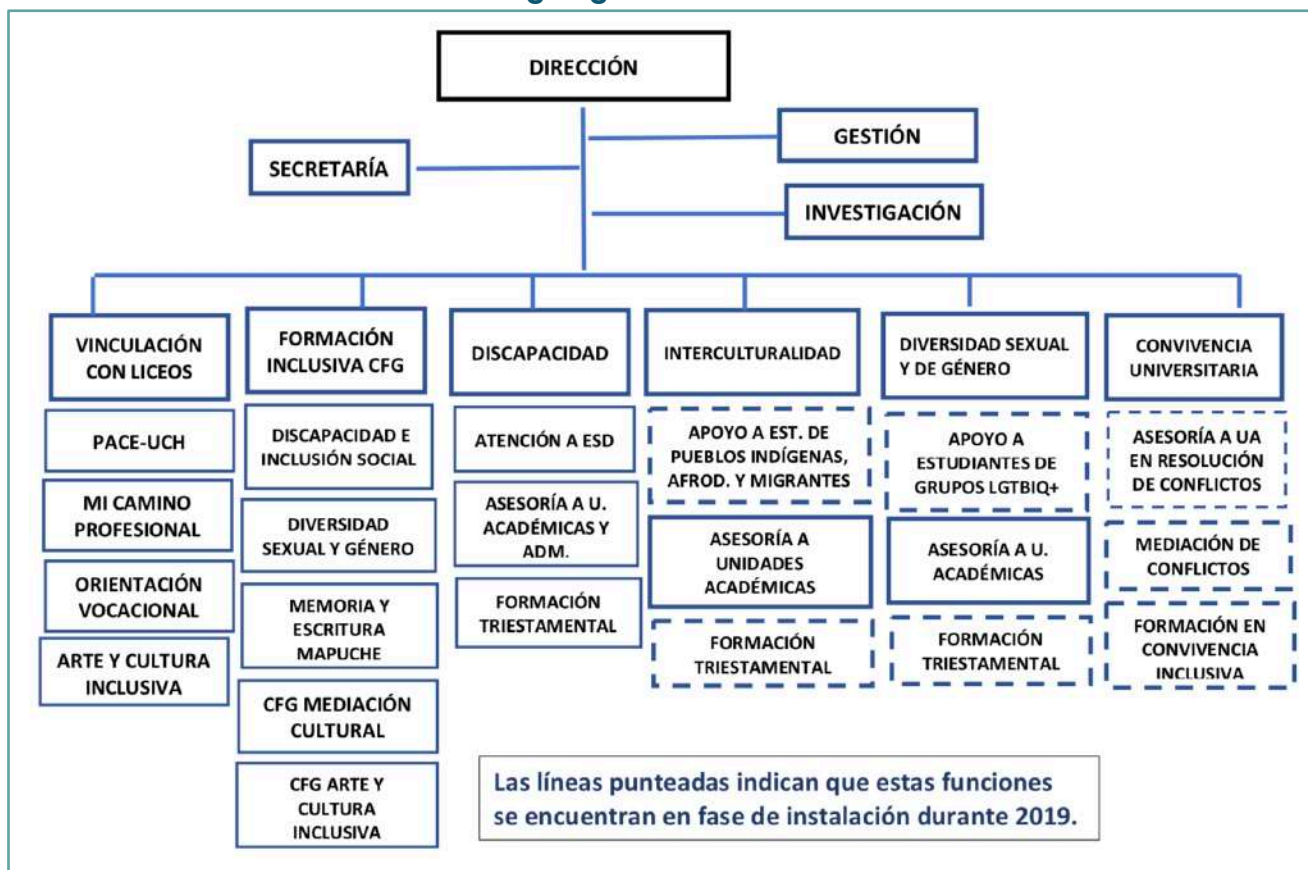
## Plan de fortalecimiento



Acorde con los desafíos actuales, el equipo profesional debe ser interdisciplinario, con formación en la perspectiva de inclusión educativa y perspectiva de derechos humanos, que tengan experiencia o capacidades para orientar, promover, generar y/o implementar estrategias y programas de apoyo según las necesidades específicas de las y los estudiantes de grupos prioritarios en educación superior.

La estructura actual de la OEI en que deben insertarse los profesionales, se muestra en el siguiente organigrama funcional actualizado a 2019.

Organigrama OEI 2019



## 5.- Fortalecimiento del equipo profesional

La estructura funcional de la OEI debiera considerar que las y los profesionales y técnicos de cada área, que realizan acciones habituales, sean contratados al menos en la modalidad contrata y que en el mediano plazo se creen las plantas funcionarias que permitan la sostenibilidad del organismo a largo plazo. Del mismo modo, esto implica el ajuste en las remuneraciones de profesionales, cuando corresponda, conforme al incremento en funciones y responsabilidades desde su incorporación a la Oficina.

Considerando lo anterior, a diciembre de 2020 la OEI debiera contar con al menos: un/a profesional en la dirección con nombramiento oficial; 10 profesionales, un/a técnico/a - administrativo/a y recursos para contratación de estudiantes monitores con beca laboral o estudiantes en práctica que apoyen la labor de la unidad en eventos y otras acciones no habituales.

## Plan de fortalecimiento



A octubre de 2019, la unidad está compuesta por cuatro cargos a contrata: a) coordinación de investigación; b) coordinación de gestión; c) coordinación formación inclusiva (funcionaria ejerce además el cargo de Directora); y d) secretaria; además de 15 profesionales a honorarios, financiados a través de distintos proyectos, de los cuáles 10 pertenecen al programa PACE-UCH Enseñanza Media.

Dado el diseño de trabajo de las áreas de la unidad, tanto las señaladas en su decreto de creación, como en las propuestas de crecimiento informadas a la VAEC en los oficios referidos a presupuestos de la Unidad (N° 023/2016, N° 011/2018), y la propuesta de Fortalecimiento de la Unidad de Inclusión, 2018, financiadas por el Convenio Marco UCH1855, Fondo de Fortalecimiento UCH1899, más los Convenios PACE 2015 a 2019, es necesario considerar **que se requiere incorporar al menos tres profesionales por área de trabajo** en un proceso gradual a tres años, para hacer efectivas las vinculaciones existentes, las coordinaciones intrauniversitarias y la generación de nuevas acciones en los ámbitos que atiende cada una. Es necesario recordar también que cada proyecto implica la condición de que la Universidad asuma la sostenibilidad de las estrategias a largo plazo.

---

## 6.- Infraestructura para la inclusión

Es muy importante que en coordinación con la Dirección de Servicios e Infraestructura (DSI) se tomen las medidas necesarias para dar cumplimiento a la implementación de la *Política Universitaria de Inclusión y Discapacidad en la Perspectiva de la Diversidad Funcional*, resguardando que la Oficina de Equidad e Inclusión cuente al menos con Dependencias administrativas, Dependencias de atención de estudiantes y Dependencias de trabajo en equipo, no sólo adecuadas para sus fines, sino también accesibles e inclusivas.

Considerando lo anterior, en mayo de 2019 se envió un nuevo requerimiento a la VAEC, VAEGI y DSI solicitando espacios adecuados que permitan el trabajo conjunto de todo el equipo en las condiciones que se requiere para un buen desempeño laboral. Solicitudes anteriores se hicieron a través de los Memorandum N°010/ 2017 y Oficio N° 02/ 2018

Actualmente la Oficina de Equidad e Inclusión utiliza tres oficinas en el piso 21, oficina 2104, A, B y C (11 puestos de trabajo) dos oficinas en el piso 19, oficina 1905 A y B (7 puestos de trabajo) y una oficina en el área de aprendizaje de pregrado, oficina 241 de Casa Central (4 puestos de trabajo). Cada oficina tiene un espacio reducido para desplazamientos de las personas entre el mobiliario y los escritorios. Contamos con una bodega para almacenamiento de materiales e insumos de la Oficina y materiales para trabajo con estudiantes de la Universidad y de los Liceos PACE-UCH.

### a) Área Vinculación con Liceos

En esta área se implementan tres programas asociados: Arte y Cultura Inclusiva, Mi Camino Profesional y PACE. Se realiza trabajo de diseño, evaluación, programación y organización de actividades, lo que implica mayoritariamente trabajo en equipo y reuniones internas y con académicos que apoyan los programas.

#### Requerimientos del área

1 oficina individual jefatura

1 oficina con posibilidad trabajo en equipo para dos profesionales del área de orientación y dos estudiantes en práctica

## Plan de fortalecimiento



1 oficina para la profesional a cargo del Programa Mi camino Profesional y un estudiante en práctica

1 Oficina que permita el trabajo en equipo para 2 profesionales del Programa de Aprendizaje Basado en Proyectos, 2 profesionales del equipo ARPA y un estudiante en práctica.

**Total: 12 puestos de trabajo y 4 oficinas**

### b) Atención a Estudiantes en situación de Discapacidad

Realiza atención directa a EsD, asesorías a las unidades académicas en las temáticas asociadas, apoyo a otras unidades de nivel central, atiende solicitudes de padres de los EsD y se preocupa de realizar propuestas para avanzar en el abordaje de las distintas problemáticas. Esto implica que se requiere una oficina de atención a estudiantes y una de trabajo separadas.

#### Requerimientos

1 oficina que permita el trabajo en equipo para cuatro profesionales del área de discapacidad y un estudiante en práctica/ o monitores

2 salas de atención a estudiantes con puestos para dos profesionales y dos estudiantes.

**Total: 5 puestos de trabajo en 1 oficina más dos salas de atención de estudiantes**

### c) Diversidades sexuales y de género

Realiza reuniones con estudiantes organizados de grupos LGBTQ+, planifica acciones, evalúa programas y estrategias, implementa actividades en alianza con organizaciones externas y atiende requerimientos específicos de estudiantes y unidades académicas. Para optimizar recursos se puede realizar las sesiones individuales con estudiantes en la sala de atención a ESD, de acuerdo a disponibilidad y la oficina de trabajo en equipo se puede compartir con otra área de la Oficina (Interculturalidad o Convivencia)

#### Requerimientos

1 oficina (compartida) que permita el trabajo en equipo para 2 (o más) profesionales y un (o más) estudiante en práctica

**Total: 3 puestos de trabajo y oficina compartida**

### d) Interculturalidad

Aborda temas de pueblos indígenas, afrodescendientes y migrantes. Planifica acciones, evalúa programas y estrategias, implementa actividades en alianza con organizaciones externas y atiende requerimientos específicos de estudiantes y unidades académicas. Para optimizar recursos se puede realizar las sesiones individuales con estudiantes en la sala de atención a ESD, de acuerdo a disponibilidad y la oficina de trabajo en equipo se puede compartir con otra área de la Oficina (Diversidades sexuales o Convivencia)

#### Requerimientos

1 oficina (compartida) que permita el trabajo en equipo para 2 (o más) profesionales y un (o más) estudiante en práctica

**Total: 3 puestos de trabajo y oficina compartida**

### e) Convivencia Universitaria

Área en formación que debiera contar en 2020 con al menos 2 profesionales con manejo en temas de mediación comunitaria y convivencia. Planifica acciones, evalúa programas y estrategias, implementa actividades en alianza con organizaciones externas y atiende requerimientos específicos de estudiantes y unidades académicas. Para optimizar recursos se puede realizar las sesiones individuales con estudiantes en la sala de atención a ESD, de

## Plan de fortalecimiento



acuerdo a disponibilidad y la oficina de trabajo en equipo se puede compartir con otra área de la Oficina (Diversidades sexuales o Interculturalidad)

### Requerimientos

1 oficina (compartida) que permita el trabajo en equipo para 2 (o más) profesionales y un (o más) estudiante en práctica

**Total: 3 puestos de trabajo y oficina compartida**

### f) Áreas Transversales

Incluye el área administrativa, la de investigación y la dirección. Realiza apoyo a todas las áreas en términos de gestión, administración, investigación y proyectos.

### Requerimientos

1 oficina individual para jefatura

1 oficina de recepción para 1 profesional de gestión y una secretaria, más estudiante en práctica o monitor

1 oficina con posibilidad de tener mini biblioteca para 1 profesional de Investigación y 1 de formación inclusiva

1 sala de reuniones transversal con capacidad de al menos 20 personas

**Total: 3 oficinas, 6 puestos de trabajo y una sala de reuniones**

Una propuesta acotada a la realidad actual puede sintetizarse en los espacios consignados en la tabla siguiente

### Requerimientos generales

Infraestructura	Labores	Puestos de trabajo
<b>4 oficinas para funciones administrativas</b>	Jefatura Oficina	1
	Jefatura PACE	1
	Profesional PACE + estudiante en práctica	2
	Profesional gestión y Tec. Administración + estudiante en práctica	3
<b>5 oficinas para trabajo en equipo</b>	Trabajo en equipo PACE (2 oficinas) 4 profesionales + 4 estudiantes en práctica	8
	Trabajo en equipo área discapacidad (1 oficina) 4 profesionales +1 estudiante monitor	5
	Trabajo en equipos Diversidades e interculturalidad (1 oficina) 4 profesionales + 1 estudiante monitor	5
	Trabajo en equipo 1 profesional investigación, 2 convivencia y 1 formación inclusiva (1 oficina) + 1 estudiante monitor	5
<b>Total</b>	<b>9 oficinas</b>	<b>30 puestos de trabajo</b>
<b>2 salas de atención a estudiantes</b>	Atenciones individuales de ESD, Estudiantes de grupos LGTBIQ+, Estudiantes de grupos indígenas, afrodescendientes y migrantes y problemáticas estudiantiles de Convivencia.	Para tres personas sentadas cada una
<b>1 Sala de reuniones</b>	Con posibilidad para Reuniones periódicas con encargados de equidad (17 personas) y otros agentes colaboradores de las distintas áreas.	Para 20 personas sentadas
<b>1 bodega de almacenamiento</b>	Para almacenar materiales variados, necesarios para el trabajo con estudiantes de la Universidad y de los Liceos PACE-UCh	
<b>Total</b>	<b>4 salas específicas</b>	

## Plan de fortalecimiento



### 7.- Plan de Acción Oficina de Equidad e Inclusión, 2020-2021

**Objetivo 1.-** Brindar acompañamiento oportuno y eficaz a personas de grupos vulnerabilizados, ya sea por procedencia étnico-cultural, discapacidad, orientación sexual y de género, a través de estrategias que permitan su desarrollo integral

Hito	Actividades	Mes 1 a 24	Medio de verificación
H1 Implementación Plan de vinculación con ESD	Detección N° de ESD y necesidades específicas	Mes 1 a 6	Informe Diseño e implementación Plan Mes 24
	Contratación profesionales	Mes 3 y 15	
	Atención a ESD	Mes 1 a 24	
	Asesoría a Un. Académicas	Mes 1 a 24	
	Asistencia a actividades académicas de ESD	Distintos meses	
H2 Implementación Plan de sensibilización y Formación en inclusión de PSD	Congreso Internacional de Discapacidad	Mes 10	Informe Diseño e implementación Plan Mes 24
	Formación de docentes y tutores con Pregrado	Distintos meses	
	Formación funcionarios con el área de RRHH	Distintos meses	
	Asesoría a DSI en temas de Accesibilidad	Mes 1 a 24	
	Formación de funcionarios de Postgrado	Distintos meses	
H3 Implementación Plan vinculación con Estudiantes indígenas	Detección N° Estud. indígenas y necesidades	Mes 1 a 6	Informe Diseño e implementación Plan Mes 24
	Contratación Profesionales	Mes 3 y 15	
	Formación de docentes y tutores con Pregrado	Distintos meses	
H4 Implementación Plan Formación en Política P. indígenas	Formación con el área de RRHH	Distintos meses	Informe Diseño e implementación Plan Mes 24
	Asesoría a DSI en temas de interculturalidad	Distintos meses	
	Formación de funcionarios con Postgrado	Distintos meses	
H5 Implementación Plan de vinculación con estudiantes de grupos LGTBIQ+	Detección de necesidades de estudiantes de organizaciones LGTBIQ+	Mes 1 a 6	Informe Diseño e implementación Plan Mes 24
	Contratación de Profesionales	Mes 3 y 15	
	Formación de docentes y tutores con Pregrado	Distintos meses	
H6 Implementación Plan Formación en inclusión de personas LGTBIQ+	Formación con el área de RRHH	Distintos meses	Informe Diseño e implementación Plan Mes 24
	Asesoría a DSI en temas de Diversidades	Mes 1 a 24	
	Formación de funcionarios con Postgrado	Distintos meses	

## Plan de fortalecimiento



**Objetivo 2.-** Aportar a la generación de espacios libres de discriminación, acoso, abuso o violencia de cualquier tipo, a través de la formación en convivencia responsable en contextos de diversidad

Hito	Actividades	Mes 1 a 24	Medio de verificación
H1: Creación y puesta en marcha de un plan de Convivencia universitaria inclusiva	Contratación profesional	Mes 3	Informe de Diseño e implementación de Plan de convivencia universitaria inclusiva por Campus  Mes 24
	Socialización Diagnóstico convivencia universitaria e iniciativas y políticas de Inclusión en cada Campus	Mes 5 a 7	
	Taller priorización de problemáticas y corresponsabilidad en la convivencia, por Campus	Mes 8	
	Mesas ad-hoc elaboran plan de convivencia de campus, incorporando interculturalidad, discapacidad y grupos LGTBQ+	Mes 9 a 12	
	Puesta en marcha del Plan de acción en cada Campus	Mes 15	
	Coloquio Convivencia Universitaria y diversidad estudiantil, con Ues CUECH	Mes 20	

**Objetivo 3.-** Ampliar las expectativas post-secundarias de estudiantes de liceos públicos de alta vulnerabilidad socio-educativa de la Región Metropolitana, a través del fortalecimiento del vínculo de la Universidad con dichos establecimientos educacionales y sus comunidades.

Hito	Actividades	Mes 1 a 24	Medio de verificación
H1 Diseño e implementación de un plan inclusivo de ampliación de expectativas postsecundarias	Determinación línea base, analizando datos de 2015-2019 sobre expectativas de estudiantes secundarios	Mes 3 a 6	Informe Diseño e implementación Plan  Mes 24
	Contratación de 1 profesional coordinador área de Vinculación con Liceos	Mes 3	
	Propuesta de plan de ampliación de expectativas de estudiantes secundarios, considerando áreas de inclusión	Mes 7	
	Implementación plan	Mes 8 a 24	
	Monitoreo implementación del Plan	Mes 8 a 24	
	Evaluación plan	Mes 15 a 18	
	Ajustes al Plan	Mes 18 a 19	
	Implementación Plan ajustado	Mes 20 a 24	
	Elaboración Diseño definitivo	Mes 20 1 24	





### 8.- Presupuesto

A continuación, se presenta una propuesta de incremento presupuestario conforme a todos los antecedentes entregados en los puntos anteriores de este documento, de acuerdo con los objetivos de gestión indicados a continuación y acorde con el **objetivo 2, estrategia X** del Plan de Desarrollo Institucional 2017-2016:

"Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual";

**Tópico:** financiamiento;

**Indicador:** Presupuesto asignado para actividades de inclusión y para equipos internos permanentes

#### OBJETIVOS DE GESTIÓN

- 1.- Fortalecer un equipo interno permanente en las áreas de discapacidad, interculturalidad, diversidades sexuales y de género y vinculación con liceos, creando cargos en modalidad contrata, de manera gradual en el plazo de 3 años para el total de los profesionales requeridos.
- 2.- Consolidación del actual equipo de trabajo en modalidad contrata a nombramientos de planta en un plazo máximo de 2 años, previo ajuste y actualización en la escala de sueldos conforme a las funciones y responsabilidades.
- 3.- Asignación permanente de espacio físico adecuado para el funcionamiento del equipo conforme al estándar de accesibilidad universal y recursos permanentes para la adquisición y mantención de bienes muebles, así como servicios asociados.

#### RECURSOS HUMANOS

##### Equipo de gestión

Para una buena ejecución de este Plan de Fortalecimiento, durante el año 2020 se pasará a modalidad contrata a 5 profesionales con jornada completa para el trabajo de las unidades de Atención a Estudiantes con Discapacidad, Diversidades sexuales y de género, interculturalidad, convivencia universitaria y Vinculación con Liceos. Durante el año 2021 se sumará a modalidad contrata a 5 profesionales de las mismas áreas mencionadas; y durante el año 2022 se completarán las contrataciones con la incorporación de tres profesionales que fortalecerán las áreas mencionadas.

##### Ayudantes y/o tutores

Como una forma de utilizar eficientemente los recursos y, a la vez, de otorgarle posibilidades de trabajo a estudiantes de nuestra Universidad que correspondan a las poblaciones objetivo, se contratará a monitores estudiantes que apoyen en labores específicas de operación, eventos de cada área, investigación, sistematización, entre otras actividades.

## Plan de fortalecimiento



### OTROS SERVICIOS

#### Gastos de representación

Se requieren recursos para financiar suministros para atención protocolar de representantes de redes académicas o de especialistas sobre temas de interculturalidad, discapacidad y Diversidades sexuales y de género.

#### Movilidad estudiantil

Se financiará la participación de estudiantes de las poblaciones objetivo en reuniones, coloquios, seminarios o congresos nacionales e internacionales, para promover su participación activa en los temas que los comprometen.

#### Sala Cuna

Adicionalmente durante el período se requerirá de recursos específicos por concepto de sala cuna para una funcionaria.

### GASTOS DE OPERACIÓN

#### Materiales e insumos

Servicios y productos de apoyo académico y difusión: los recursos de este ítem se utilizarán fundamentalmente para la impresión de material de apoyo para el trabajo de talleres, mesas técnicas y otras actividades de formación.

**Asistencia a reuniones y actividades académicas:** estos recursos permitirán la difusión de las sistematizaciones de buenas prácticas e investigaciones que realizan las distintas áreas, a través de la asistencia a congresos y seminarios.

### BIENES

#### Equipamiento e instrumental de apoyo

Estos recursos se utilizarán para la compra de recursos tecnológicos específicos de la Unidad de atención a ESD. Se consideran necesarios 5 computadores y cuatro Tablet que permitirán utilizar con las y los estudiantes Aplicaciones que permiten la organización y estructuración de rutina; Accesibilidad a la información visual y/o auditiva; desarrollo de habilidades de la comunicación e interacción social; entrenamiento en habilidades (funciones ejecutivas y de la comunicación); y uso adecuado de la tecnología para el acceso de la información pertinente para su buen desempeño académico.

#### Computadores

Estos recursos se requerirán durante el primer año, para completar el número necesario para todo el personal.

#### Importante:

1.- Adicional a este presupuesto, el año 2020 se incorpora el **aumento de remuneraciones de la secretaria**, dada la ampliación de sus labores desde su ingreso en 2016 y su bajo salario respecto de las demás secretarías, no sólo de la VAEC, sino de los Servicios Centrales, en general.

2.- No se considera **remuneraciones para un director o directora**, cargo que a octubre de 2019 no se encuentra oficializado (no existe nombramiento), aunque es ejercido de hecho por la profesional del Área de Formación Inclusiva.

## Plan de fortalecimiento



**Tabla resumen incremento presupuestario 2020-2021\***

ITEM	ANUAL 1	ANUAL 2	ANUAL 3	TOTAL
<b>Gastos en Personal</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>1+2+3</b>
1 Profesional coordinación UAESD	18.000.000	0		18.000.000
1 Profesional de atención a ESD	0	13.800.000		13.800.000
1 Profesional de atención a ESD	0	13.800.000		13.800.000
1 Profesional de atención a ESD	0	0	13.800.000	13.800.000
1 Profesional coordinación diversidad sexual	0	0		18.000.000
1 Profesional diversidad sexual	0	13.800.000		13.800.000
1 Profesional Interculturalidad	19.200.000	0		19.200.000
1 Profesional Interculturalidad	0	0	13.800.000	13.800.000
1 profesional Convivencia universitaria	13.800.000	0		13.800.000
1 Profesional Convivencia universitaria	0	13.800.000		13.800.000
1 Profesional Coordinación Vinculación con liceos	26.400.000	0		26.400.000
1 Profesional Vinculación con liceos	0	16.800.000		16.800.000
1 Profesional Vinculación con liceos	0	0	18.000.000	18.000.000
1 Profesional Vinculación con Liceos	0	0	13.800.000	13.800.000
Incremento salarial secretaria	300.000	0	0	300.000
Viáticos	2.000.000	0	0	2.000.000
<b>Total remuneraciones y honorarios(A)</b>	<b>97.700.000</b>	<b>72.000.000</b>	<b>59.400.000</b>	<b>229.100.000</b>
<b>Otros servicios (B.1)</b>				
sala cuna(junio-dic 2020)	1.400.000	1.000.000	0	2.400.000
gastos de representación	1.500.000	0	0	1.500.000
Visita de especialista	0	2.000.000	0	2.000.000
Movilidad estudiantil	1.500.000	0	0	1.500.000
<b>Totales (B.1)</b>	<b>4.400.00</b>	<b>3.000.000</b>	<b>0</b>	<b>7.400.000</b>
<b>Gastos de operación B.2</b>				
Materiales e insumos	0	1.000.000	0	1.000.000
Asistencia a reuniones y activ. académicas	2.000.000	0	0	2.000.000
Servicios productos, apoyo académico y difusión	3.000.000	0	0	3.000.000
Organización Talleres y Seminarios	0	0	5.000.000	5.000.000
<b>Totales (B.2)</b>	<b>5.000.000</b>	<b>1.000.000</b>	<b>5.000.000</b>	<b>11.000.000</b>
<b>Bienes B.3</b>				
Mantenimiento y reparaciones	0	0	0	0
Muebles de oficina	0	0	0	0
Computadores	3.000.000	0	0	3.000.000
Equipamiento e instrumental de apoyo	4.000.000	0	0	4.000.000
<b>totales(B.3)</b>	<b>7.000.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.000.000</b>
monitores (becas)(C.1)	1.200.000	0	0	1.200.000
<b>Total remuneraciones y honorarios(A)</b>	<b>97.700.000</b>	<b>72.000.000</b>	<b>59.400.000</b>	<b>229.100.000</b>
<b>Total NO remuneraciones y honorarios(B Y C)</b>	<b>17.600.000</b>	<b>4.000.000</b>	<b>5.000.000</b>	<b>26.600.000</b>
<b>TOTAL INCREMENTO AÑO 2020</b>	<b>115.300.000</b>	<b>76.000.000</b>	<b>64.400.000</b>	<b>255.700.000</b>

\* Este presupuesto incorpora sólo los recursos solicitados al fondo recurrente. En las tablas siguientes se especifican los recursos de otros fondos utilizados actualmente para el funcionamiento de la Oficina de Equidad e Inclusión.

## Plan de fortalecimiento



### Incremento Presupuesto 2020

ITEM	ANUAL	ANUAL	TOTAL 2020
<b>Gastos en Personal</b>	<b>Recurrente*</b>	<b>Proyectos</b>	
1 Profesional coordinación UAESD	18.000.000	0	18.000.000
1 Profesional de atención a ESD	0	13.800.000	13.800.000
1 Profesional de atención a ESD	0	13.800.000	13.800.000
1 Profesional de atención a ESD	0	13.800.000	13.800.000
1 Profesional coordinación diversidad sexual	18.000.000	0	18.000.000
1 Profesional diversidad sexual	0	13.800.000	13.800.000
1 Profesional Interculturalidad	19.200.000	0	19.200.000
1 Profesional Interculturalidad	0	13.800.000	13.800.000
1 profesional Convivencia universitaria	13.800.000	0	13.800.000
1 Profesional Convivencia universitaria	0	0	0
1 Profesional Coordinación Vinculación con liceos	26.400.000	0	26.400.000
1 Profesional Vinculación con liceos	0		0
1 Profesional Vinculación con liceos	0		0
1 Profesional Vinculación con liceos	0		0
Incremento salarial secretaria	300.000		300.000
Viáticos	2.000.000	0	2.000.000
<b>Total remuneraciones y honorarios(A)</b>	<b>97.700.000</b>	<b>69.000.000</b>	<b>166.700.000</b>
<b>Otros servicios (B.1)</b>		**	
sala cuna(junio-dic 2020)	1.400.000	0	1.400.000
gastos de representación	1.500.000	0	1.500.000
Visita de especialista	0		
Movilidad estudiantil	1.500.000	0	1.500.000
<b>Totales (B.1)</b>	<b>4.400.00</b>		<b>4.400.000</b>
<b>Gastos de Operación (B.2)</b>		**	
Materiales e insumos	0	0	
Asistencia a reuniones y activ. Académicas	2.000.000	0	2.000.000
Servicios y productos, apoyo académico y difusión	3.000.000	0	3.000.000
Organización Talleres y Seminarios	0		
<b>Totales (B.2)</b>	<b>5.000.000</b>		<b>5.000.000</b>
<b>Bienes (B.3)</b>			
Mantenimiento y reparaciones	0	0	
Muebles de oficina	0	0	
Computadores	3.000.000	0	3.000.000
Equipamiento e instrumental de apoyo	4.000.000	0	4.000.000
<b>totales(B.3)</b>	<b>7.000.000</b>	<b>0</b>	<b>7.000.000</b>
monitores (becas)(C.1)	1.200.000	0	1.200.000

Total remuneraciones y honorarios(A)	97.700.000	69.000.000	166.700.000
Total NO remuneraciones y honorarios(B Y C)	17.600.000	0	17.600.000
		Incremento Proyectos	+proyectos
<b>TOTAL INCREMENTO AÑO 2020</b>	<b>115.300.000</b>	<b>69.900.000</b>	<b>184.300.000</b>

\* En el presupuesto recurrente se muestra sólo aquello que se incorpora el año indicado, entendiendo que el presupuesto incorporado en años anteriores se mantiene.

\*\* Estos ítemes también cuentan con apoyo de proyectos, pero no conocemos el monto exacto

## Plan de fortalecimiento



### Incremento Presupuesto 2021

ITEM	ANUAL	ANUAL	TOTAL 2021
<b>Gastos en Personal</b>	<b>Recurrente*</b>	<b>Proyectos</b>	
1 Profesional coordinación UAESD	*		
1 Profesional de atención a ESD	13.800.000		13.800.000
1 Profesional de atención a ESD	13.800.000		13.800.000
1 Profesional de atención a ESD	0	13.800.000	13.800.000
1 Profesional coordinación diversidad sexual	*		
1 Profesional diversidad sexual	13.800.000		13.800.000
1 Profesional Interculturalidad	*		
1 Profesional Interculturalidad	0	13.800.000	13.800.000
1 profesional Convivencia universitaria	*		
1 Profesional Convivencia universitaria	13.800.000		13.800.000
1 Profesional Coordinación Vinculación con liceos	*		
1 Profesional Vinculación con liceos	16.800.000		16.800.000
1 Profesional Vinculación con liceos	0	....	
Viáticos	*		
<b>Total remuneraciones y honorarios(A)</b>	<b>72.000.000</b>	<b>27.600.000</b>	<b>99.600.000</b>
<b>Otros servicios (B.1)</b>		**	
sala cuna(enero-dic 2021)	1.000.000	0	
gastos de representación	*	0	
Visita de especialista	2.000.000	0	
Movilidad estudiantil	*	0	
<b>Totales (B.1)</b>	<b>3.000.000</b>	<b>0</b>	<b>3.000.000</b>
<b>Gastos de Operación (B.2)</b>		**	
Materiales e insumos	1.000.000	0	
Asistencia a reuniones y activ. académicas	*	0	
Servicios y productos, apoyo académico y difusión	*	0	
Organización Talleres y Seminarios	0	0	
<b>Totales (B.2)</b>	<b>1.000.000</b>	<b>0</b>	<b>1.000.000</b>
<b>Bienes (B.3)</b>			
Mantenimiento y reparaciones	0	0	0
Muebles de oficina	0	0	0
Computadores	0	0	0
Equipamiento e instrumental de apoyo	0	0	0
<b>totales(B.3)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>monitores (becas)(C.1)</b>	<b>*</b>	<b>0</b>	

Total remuneraciones y honorarios(A)	72.000.000		
Total NO remuneraciones y honorarios(B Y C)	4.000.000		
		Incremento Proyectos	+Proyectos
<b>TOTAL INCREMENTO AÑO 2021</b>	<b>76.000.000</b>	<b>27.600.000</b>	<b>103.600.000</b>

\* En el presupuesto recurrente se considera sólo aquello que se incorpora el año indicado, entendiendo que el presupuesto incorporado en años anteriores se mantiene.

\*\* Estos ítemes también cuentan con apoyo de proyectos, pero no conocemos el monto exacto

## Plan de fortalecimiento



### Incremento Presupuesto 2022

ITEM	ANUAL	ANUAL	TOTAL 2022
Gastos en Personal	Recurrente*	Proyectos	
1 Profesional coordinación UAESD	*		
1 Profesional de atención a ESD	*		
1 Profesional de atención a ESD	*		
1 Profesional de atención a ESD	13.800.000		13.800.000
1 Profesional coordinación diversidad sexual	*		
1 Profesional diversidad sexual	*		
1 Profesional coordinación Interculturalidad	*		
1 Profesional Interculturalidad	13.800.000		13.800.000
1 profesional Convivencia universitaria	*		
1 Profesional Convivencia universitaria	*		
1 Profesional Coordinación Vinculación con liceos	*		
1 Profesional Vinculación con liceos	*		
1 Profesional Vinculación con liceos	18.000.000		18.000.000
1 profesional Vinculación con liceos	13.800.000		13.800.000
Viáticos	*		
<b>Total remuneraciones y honorarios(A)</b>	<b>59.400.000</b>		<b>59.400.000</b>
<b>Otros servicios (B.1)</b>			
sala cuna(enero-dic 2022)	*		
gastos de representación**	*		
Visita de especialista	0		
Movilidad estudiantil	*		
<b>Totales (B.1)</b>			<b>0</b>
<b>Gastos de operación (B.2)</b>			
Materiales e insumos	0		
Asistencia a reuniones y activ. académicas	*		
Servicios y productos, apoyo académico y difusión	*		
Organización Talleres y Seminarios	5.000.000		5.000.000
<b>Totales (B.2)</b>			<b>5.000.000</b>
<b>Bienes (B.3)</b>			
Mantenión y reparaciones	0		
Muebles de oficina	0		
Computadores	0		
<b>totales(B.3)</b>			<b>0</b>
<b>monitores (becas)(C.1)</b>	<b>*</b>		

Total remuneraciones y honorarios(A)	59.400.000		
Total NO remuneraciones y honorarios(B Y C)	5.000.000		

<b>TOTAL INCREMENTO AÑO 2022</b>	<b>64.400.000</b>	<b>0</b>	<b>64.400.000</b>
----------------------------------	-------------------	----------	-------------------

\* El presupuesto recurrente considera sólo aquello que se incorpora el año indicado, entendiendo que el presupuesto incorporado en años anteriores se mantiene.



### APORTES DE LA INCLUSIÓN



La **participación** desde la diversidad de identidades, condiciones y origen, permite el desarrollo de nuevas perspectivas frente a los problemas; la observación de nuevos problemas; la identificación de nuevas variables; y el descubrimiento de nuevas soluciones.

La **visibilización** de las particularidades en un marco de convivencia adecuado nos prepara para actuar de manera efectiva en contextos de alta diversidad, desarrollar actitudes democráticas y valorar a las personas en sí mismas.

La **transformación** de las universidades, con foco en la inclusión social, aporta al desarrollo humano sostenible y la mantención de la democracia y la paz social.



### V.- DECISIONES ESTRATÉGICAS

Considerando los logros alcanzados por la unidad de equidad e inclusión de la Universidad de Chile, creada de hecho en 2011 e institucionalizada en 2014; teniendo en cuenta el afianzamiento del equipo y el trabajo realizado; y considerando los nuevos desafíos de equidad e inclusión educativa en educación superior, consagrados en distintos instrumentos internacionales y nacionales para el próximo decenio; así como las estrategias del Plan de Desarrollo Institucional diseñado por el Senado Universitario, creemos que es necesario resolver, en el período 2020-2021, las siguientes cuestiones estratégicas:

#### 1.- Localización e incidencia de la Unidad de Equidad e Inclusión en la Universidad

Entre los consensos respecto de la Inclusión Educativa se propone que para lograr un mayor impacto y que éste se vea reflejado en toda la institución, la unidad que lo coordina debe ocupar un espacio relevante en la estructura institucional, de modo que pueda incidir en la toma de decisiones de manera efectiva y oportuna, respecto de los grupos prioritarios. Una Dirección es la condición mínima para evidenciar la relevancia que se le otorga a estas temáticas en la institución.

Un espacio central permite la articulación permanente con las unidades académicas y las demás unidades centrales (otras Vicerrectorías y/o Direcciones), pudiendo establecerse roles de colaboración, asesoría y formación con respecto a todas estas instancias, de manera que se haga efectiva la transformación institucional hacia una universidad más inclusiva.

A su vez, un lugar de incidencia institucional permite a la unidad velar para que los criterios de equidad e inclusión se implementen en todas las estrategias que impacten en el desarrollo de la comunidad universitaria, con especial resguardo de los grupos prioritarios, en todos los estamentos, de manera que se genere el efecto par que hace sostenible la transformación institucional.

#### 2.- Fortalecimiento del Equipo profesional y técnico

Otro consenso clave es la necesidad de contar con un equipo profesional permanente, pues esto necesariamente aporta a la sostenibilidad de las iniciativas de inclusión. Este equipo permanente con funciones y horarios establecidos, debe promover y generar programas pertinentes (diseño, implementación, monitoreo, evaluación, innovación) con participación de personas de los grupos prioritarios en particular con estudiantes en todo el proceso. Es muy relevante también resguardar el efecto par, es decir que se trabaje a la par con académicos y funcionarios de los grupos prioritarios, promoviendo su visibilización. Un mínimo de dos o tres personas por área de trabajo es necesario para cumplir los roles necesarios en la Unidad.



## Plan de fortalecimiento



Las estrategias y acciones implementadas incorporarán la formación y promoción de un buen clima de campus, tendiente a la erradicación de la discriminación, acoso, abuso, violencia, de acuerdo con la función principal de esta Unidad.

De igual modo, y conforme con la forma de trabajo establecida, los profesionales deben generar alianzas que permitan la implementación de los programas de manera eficiente y eficaz. En todos los procesos, los profesionales se ocuparán de detectar problemáticas emergentes, nuevos grupos prioritarios, conflictos, nudos críticos, nuevos desafíos.

Es necesario concretar el nombramiento del Director o Directora de la Unidad, dado que éste aún no existe y se ejerce de hecho por la profesional de Formación Inclusiva.

### 3.- Infraestructura adecuada para las labores de inclusión

Un tercer elemento indispensable para el desarrollo efectivo de las funciones de la Oficina de Equidad e Inclusión es contar con un espacio adecuado de uso permanente, asignado especialmente para esta unidad. Lo anterior considerando el tipo de trabajo que realizan las distintas áreas, requiere de espacios que, i) permitan realizar reuniones de equipo, reuniones con la red de encargados de equidad de la Universidad y otras emergentes; ii) a su vez, se requiere de espacio adecuado para reuniones de equipo dentro de las oficinas de trabajo diario; y iii) para resguardo de la privacidad, confidencialidad y concentración en el proceso, se requiere de al menos dos salas de atención personalizada a estudiantes de los distintos grupos prioritarios u otras reuniones personalizadas.

### 4.- Presupuesto recurrente acorde con las labores realizadas

El cuarto elemento a considerar en las decisiones estratégicas institucionales, tal como se señala en distintos instrumentos nacionales e internacionales es contar con los recursos materiales que permitan la operación habitual de la unidad, considerando que esta es una condición mínima de sostenibilidad. La propuesta de incremento presupuestario presentada en este Plan de Fortalecimiento está diseñada considerando la experiencia ya realizada por esta unidad y las alternativas que nos han permitido optimizar los recursos. Es este el piso mínimo presupuestario para la sostenibilidad de este trabajo, que cada vez presenta y presentará más desafíos.



ANEXO 1

PROYECTOS INSTITUCIONALES DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

1.1.- Proyectos de Equidad e Inclusión, iniciativas de transformación institucional, 2011-2018

Iniciativa	Unidad ejecutora	Objetivos	Resultados
Proyecto UCH1199 "Profundización de la equidad educativa en la U. de Chile: foco en la calidad de vida y aprendizaje de los estudiantes. Fondo de Fortalecimiento, 2011-2014	-Prorrectoría <b>-Oficina de Equidad e Inclusión</b> -Vicerrectoría de Asuntos Académicos	Asegurar la igualdad de oportunidades para estudiantes de la Universidad a través del trabajo coordinado entre asuntos académicos y asuntos estudiantiles.	Estos proyectos permitieron la instalación de dispositivos institucionales que sirven de soporte a todos los y las estudiantes, con foco en aquellos de perfil prioritario.  Estos dispositivos son: <b>a)</b> Oficina de Equidad e inclusión que <b>b)</b> Modelo de Desarrollo Integral de estudiantes que otorga las directrices de las unidades de apoyo al aprendizaje <b>c)</b> Política de Equidad e Inclusión Estudiantil <b>d)</b> Centro de aprendizaje piloto en Campus Sur <b>e)</b> Unidad de apoyo al Aprendizaje de pregrado <b>f)</b> dupla psico-social en todas las unidades académicas y creación de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios <b>g)</b> El PMI de transformación del Pregrado -en ejecución- reorienta el actuar de todas las unidades de Pregrado y se articula con PACE, para atender en igualdad de oportunidades a todos los y las estudiantes, con foco en aquellos de perfil prioritario.
Proyecto UCH 1112 "Implementación de una Política de Equidad e Inclusión, Fase 1". Fondo de Fortalecimiento, 2011-2014	-Prorrectoría <b>-Of. de Equidad e Inclusión</b> -Dirección de Bienestar Estudiantil	Desarrollar una Política de Equidad e Inclusión que ofrezca igual oportunidad de acceso, permanencia y egreso a estudiantes meritorios que provienen de distintas realidades sociales.	
Proyecto UCH 1299 "Profundización de la equidad educativa en la Universidad de Chile: foco en la calidad de vida y aprendizaje de los estudiantes" (Fondo de Fortalecimiento, 2012-2018)	-Prorrectoría <b>-Oficina de Equidad e Inclusión</b> -Coordinación de Campus Sur	Profundizar la aplicación de programas de acompañamiento, de integración y de nivelación académica que apoyen el desenvolvimiento exitoso de estudiantes, considerando sus potencialidades y necesidades.	
PMI UCH 1501 "Transformando la formación de pregrado de la Universidad de Chile a través del fortalecimiento de la cultura de excelencia." (PMI, 2015-2019)	-Vicerrectoría de Asuntos Académicos -Departamento de Pregrado	Asegurar una formación de pregrado de excelencia en un marco de equidad, actualizando el Modelo Educativo de la Universidad y utilizándolo como herramienta de transformación institucional, para abordar los desafíos del país y las tendencias internacionales en ES.	

## Plan de fortalecimiento



### 1.2.- Programas de Acompañamiento a estudiantes Prioritarios, 2012-2017

Iniciativa	Unidad Ejecutora	Objetivo	Resultados
Proyecto UCH 1119 "Programa de nivelación de competencias asociado al Sistema de Ingreso Prioritario de Equidad Educativa a la Universidad de Chile" (BNA 2012)	-Depto. de Pregrado <b>-Oficina de Equidad e Inclusión</b> -Unidades Académicas	Contribuir a la integración efectiva y el desempeño académico exitoso de estudiantes de 1° año de alto rendimiento escolar en contexto vulnerable	Estos proyectos instauraron las bases de los programas y equipos de acompañamiento con foco preferente en el primer año, para estudiantes de perfil prioritario; entre ellos:
Proyecto UCH 1206 "De la acción tutorial al aprendizaje autónomo. Implementación de estrategias para el desarrollo integral de los y las estudiantes de primer año de la Universidad de Chile" (BNA 2013)	-Depto. de Pregrado -Dir. de Bienestar Estudiantil <b>-Of. de Equidad e Inclusión</b> -Unidades Académicas	Contribuir al desarrollo integral de estudiantes provenientes de contextos vulnerables que ingresan a la Universidad, a través de estrategias enmarcadas en el Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante [...]	<b>a)</b> iniciativas de apoyo específico en cada unidad académica de los ámbitos: académico, psicológico y social; <b>b)</b> Iniciativas de apoyos específicos de beneficios estudiantiles y dupla psico-social a nivel Central y local
Proyecto UCH 1312 "De la acción tutorial al aprendizaje autónomo: Consolidación programa de nivelación académica en el marco del Modelo de Desarrollo Integral del Estudiante"...(BNA 2014)	-Depto. de Pregrado -Dir. de Bienestar Estudiantil -Unidades Académicas	Fortalecer la inclusión, rendimiento académico, permanencia y bienestar de estudiantes beneficiarios del Programa de Nivelación Académica de la Universidad de Chile, en el marco del Modelo de Desarrollo Integral de Estudiantes.	<b>c)</b> el programa de Tutoría Integral Par, TIP instalado en la mayoría de las unidades académicas;
Proyecto UCH 1412 "Profundización y ampliación de mecanismos de apoyo al avance académico y la formación integral de los estudiantes de primer año, en el marco de la Política de Equidad e Inclusión..." (BNA 2015)	-Depto. de Pregrado -Unidad de Aprendizaje -Unidades Académicas	Fortalecer y ampliar el sistema de nivelación y acompañamiento para el éxito académico y la integración plena de los estudiantes beneficiarios en la vida universitaria, en el marco de la Política de Equidad e Inclusión de la Universidad de Chile.	<b>d)</b> el programa de lectura y escritura académica, en sus versiones de tutoría (Tutorías LEA) y virtual (LEA Lab); <b>e)</b> el programa de inducción a la vida universitaria para los estudiantes de ingreso especial con foco en la equidad educativa.
Proyecto 1302 "Estrategias para mejorar las habilidades de lecto-escritura de estudiantes de 1° y 2° año de la universidad, a partir de resultado de la prueba Códice" (2014-2016)"	-Depto. de Pregrado -Unidad de Aprendizaje -Unidades Académicas	Mejorar competencias de comprensión lectora y producción escrita de estudiantes de la Universidad, con foco en los primeros semestres de carrera, como apoyo fundamental para su éxito académico y posterior desempeño profesional.	Todas estas estrategias e iniciativas se mantienen vigentes y la mayoría de ellas se ha institucionalizado

## Plan de fortalecimiento



### 1.3.- Iniciativas de Acceso y Participación en Artes, Culturas y Patrimonio, 2016-2019

Iniciativa	Unidad ejecutora	Objetivo	Resultados
<p>Proyecto FAE 231610 El arte abre caminos: Proyecto de vinculación de comunidades de aprendizaje en torno al arte entre cinco establecimientos educacionales y la U. de Chile" (Min. de las Culturas las Artes y el Patrimonio, 2016)</p> <p>*FAE: Fomento al Arte en la Educación</p>	<p><b>-Oficina de Equidad e Inclusión</b> -Facultad de Artes -Liceos PACE-UCH</p>	<p>Desarrollar una instancia de encuentro e integración de estudiantes provenientes de contextos de alta vulnerabilidad integrados al programa PACE – UCHILE, con las artes y las prácticas artísticas que se desarrollan en la Universidad de Chile.</p> <p>* Liceos PACE-UCH: Malaquías Concha; Centro Educacional Valle Hermoso, Liceo Profesora Gladys Valenzuela; Centro Educacional Mariano Latorre; Liceo Ciudad de Brasilia</p>	<p>La realización de estos proyectos y sus pilotaje en Liceos PACE, permiten en 2018 extender sus aportes a estudiantes de perfil prioritario en su proceso de inserción a la vida universitaria, a través de la creación de la iniciativa de Mediación Cultural y Participación.</p> <p>La iniciativa de Mediación Cultural y Participación busca la conformación de un cuerpo de mediadores culturales que acompañen el proceso de acceso y participación de las artes, las culturas y el patrimonio de establecimientos educacionales de alta vulnerabilidad escolar.</p>
<p>Proyecto FAE 246218 Formación de mediadores de arte para el acompañamiento en el acceso estudiantes prioritarios. (Min. de las Culturas las Artes y el Patrimonio, 2017)</p>	<p><b>-Oficina de Equidad e Inclusión</b> -Depto. de Teatro -DICREA -Liceos PACE-UCH</p>	<p>Desarrollar un programa de mediación artística mediante la formación de un cuerpo de mediadores que acompañen la formación de audiencias, entre estudiantes de los establecimientos PACE UCHILE.</p>	
<p>Proyecto FAE 464681 "El arte abre caminos: Proyecto de vinculación de comunidades de aprendizaje en torno al arte entre Liceos municipales y la Universidad de Chile (Min. de las Culturas las Artes y el Patrimonio, 2018)</p>	<p><b>-Of. de Equidad e Inclusión</b> -Compañía de Teatro de Estudiantes y Egresados, CEETUCH -Escuelita Arte Colectivo (EAC) -Liceos PACE</p>	<p>Vincular comunidades de aprendizaje a través del arte, entre la U. de Chile y Liceos PACE-UCH, a partir de residencias artísticas que implementen capacidades, amplíen expectativas y faciliten el acceso al arte y el desarrollo de talentos. A la vez, fortalecer tanto los sentidos de comunidad territorial, como de comunidad Inter escolar artística.</p>	

## Plan de fortalecimiento



### 1.4.- Iniciativas de Vinculación con el Medio, para la inclusión social, 2015-2019

Iniciativa	Unidad ejecutora	Objetivo	Resultados
PACE-UCH, Programa Abriendo Caminos en Educación (2015-vigente)	<b>Oficina de Equidad e Inclusión</b> VAEC VAA	PACE busca restituir el derecho a la educación superior a estudiantes de sectores vulnerables, garantizándoles el acceso y el acompañamiento en su transición a la vida universitaria. A su vez, reconoce la "brecha educacional" existente que requiere de acompañamiento desde la Educación Media, para un acceso efectivo a la educación superior.	En el reciente proceso de implementación, PACE se incorpora a todas las iniciativas de la Universidad apoyando a los estudiantes de ingreso prioritario, contribuyendo a nuestro compromiso con el mejoramiento de la educación pública.
Formación General para la Inclusión Social	<b>Oficina de Equidad e Inclusión</b> Área de Formación General de Pregrado	Estos cursos buscan aportar a la formación de ciudadanía activa entre las y los estudiantes de la Universidad de Chile, con foco en la inclusión, la participación, la eliminación de toda forma de discriminación y la valoración de la diversidad, aportando a la formación de profesionales más inclusivos, comprometidos con su sociedad y efectivos en contextos de alta diversidad.	Estos cursos cuentan con la colaboración permanente de agentes y organizaciones civiles que inciden en el programa del curso, en su evaluación y en su innovación y adaptación. Estos cursos son: 1.-Diversidades sexuales y de género 2.-Discapacidad e inclusión social 3.-Memoria y escritura mapuche 4.-Arte y cultura inclusiva 5.-Mediación Cultural
Programa Mi Camino Profesional (2017-vigente)	<b>-Oficina de Equidad e Inclusión</b> -Unidades académicas y administrativas -Egresados de la Universidad de Chile	Mi Camino Profesional busca mejorar las oportunidades de acceso y permanencia en la educación superior de estudiantes provenientes de contextos de alta vulnerabilidad escolar, a través de experiencias significativas de orientación disciplinar, vocacional y laboral; ampliar expectativas, a través del acercamiento a nuevos referentes, nueva información y experiencias situadas; y aportar a la formación ciudadana, entregando herramientas para la convivencia cívica, y la participación social, cultural y política.	Esta iniciativa que vincula a profesionales, egresados/as y académicos/as socialmente responsables, de la U. de Chile, con estudiantes de liceos públicos. Se enmarca en la Política de Equidad e Inclusión y en los objetivos del PACE-UCH que busca ampliar las expectativas de estudiantes de contextos de alta vulnerabilidad escolar, entregar formación ciudadana, orientación vocacional y ofrecer oportunidades de acceso a la ES



## ANEXO 2

### ÁREAS DE TRABAJO DE LA OFICINA DE EQUIDAD E INCLUSIÓN

#### 1.1.- ÁREA DIVERSIDADES SEXUALES Y DE GÉNERO

La función actual de esta Unidad (en proceso de creación) es coordinar: la Mesa Técnica de Diversidades sexuales y de género y la Comisión de diversidades sexuales y de género (triestamental) en la que participan representantes de cada Unidad Académica (escogidos por Decano/a). Además, durante el año 2019 deberá elaborar el Informe de Diversidades sexuales y de género a partir del trabajo realizado por la Comisión para su posterior entrega al Senado Universitario como insumo de una futura política en este ámbito.

#### Enero 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Apoyo a estudiantes	Participación en Proceso Matrícula 2019 y semana de inducción	Equipo OEI / Coord. Área
Formación Inclusiva	Participación en encuentro docente del Programa de Cursos Formación General.	Coordinadora Área
Formación triestamental	Evaluación CFG Diversidades sexuales y de género con organizaciones LGBTIQ+	Coordinadora Área
	Sesiones Comisión diversidades sexuales y de género	

#### Marzo 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Comunicación y Difusión	Actualización información página web por áreas	Coord. Área/ Asist. de Comunicaciones
	Diseño de Video Área Diversidades sexuales y de género.	Coord. Área/ Periodista VAEC
	Filmación video con agrupaciones y estudiantes LGTBIQ+	Coord. Área
Formación triestamental	Planificación del CFG Diversidades sexuales y de género con organizaciones LGBTIQ+	Coordinadora Área
	Sesiones Com. diversidades sexuales y de género	Coordinadora Área
	Diseño Módulo "Diversidades sexuales con enfoque de género" en Diplomado FES	Coordinadora Área y equipo FES
	Presentación avances de la Comisión de diversidades sexuales y de género en Senado Universitario.	Coordinadora Área
	Encuentro con docentes Programa de CFG Diversidades sexuales y de género.	Coordinadora Área
Apoyo a estudiantes	Participación en actividades de inducción a estudiantes de primer año. <i>Tarde de Póster</i>	Coord. Área / Asist. de Comunicaciones
	Participación en Feria de Inducción F. de Artes. (JGM)	Coordinadora Área
Formación inclusiva	Inicio CFG Diversidades sexuales y de género	Coord. Área
Vinculación	Organización Lanzamiento del libro "Sujetos en procesos transexualizadores" de Martín Torres	Coordinadora Área
	Homenaje poético a Mara Rita Villarroel, en el día de la mujer, relevando identidad trans femenina	Equipo OEI / Coordinadora Área
	Reunión diseño Jornada Salud Integral Trans en UChile a realizarse en junio 2019	Coordinadora Área/ OTD (área Salud)

## Plan de fortalecimiento



### Abril 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Asesoría a Un. Académicas	Diseño Charla Taller Lenguaje y acciones inclusivas para impartir en FCQYF	Coordinadora Área/ Martín Torres (docente FAU)
	Coordinación para Taller triestamental del Área	Coordinadora Área
	Rediseño de Taller de FAU	Coord. Área /Docente FAU
	Participación reuniones Encargados de Equidad	Equipo OEI
Formación inclusiva	Clases CFG Diversidades sexuales y de género.	Coordinadora Área/ OTD
	Participación en Taller de actualización CFGs II Semestre de Unidad de Docencia (Pregrado)	Coordinadora Área
Formación triestamental	Diseño Módulo "Diversidades sexuales con enfoque de género" para Diplomado FES	Coordinadora Área
	Sesiones Com. Diversidades sexuales y de género	Coord. Área/ Equipo OEI
	Colaboración con Un. De Docencia de Pregrado	Coord. Área / Discapacidad
Coordinación con Un. VAEC	Coordinación con Directora de Salud Estudiantil, presentación área y visualización de alianzas.	Directora OEI/ Coordinadora Área
Comunicación y difusión	Coordinación difusión actividades del área	Coord. Área / Asist. De Com.
	Participación como panelista en conversatorio: Salud sexual integral de Calidad de Vida, FCFM	Coord. Área / Asistente de Comunicaciones
Apoyo a estudiantes	Reunión con DIVERSINAP	Coordinadora Área
Vinculación	Presentación del Libro Martín Torres: <i>Vivencias de sujetos en procesos transexualizadores</i>	Equipo OEI/ Coordinadora Área
	Coord. con OTD por Jornada Salud Integral Trans	Coordinadora Área / OTD

### Mayo 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Comunicación	Coordinación difusión actividades del área	Coordinadora Área/ Asist. de Com.
Asesoría a Un. Académicas	Presentación en F. de Artes sobre apoyo al desarrollo de identidades LGBTIQ+	Coord. Área/ Coord. Acad. y Encargada Diversidad F. Artes.
	Reunión con encargados/as de Equidad	Equipo OEI
Formación triestamental	Sesiones Diplomado FES Módulo: Diversidad sexual con enfoque de Género.	Coord. Área / Equipo Coord. Diplomado (FES- FEN)
	Participación en Desayuno-reunión con docentes de Diplomados FES- DEPREG	Coordinadora Área Diversidad sexual y de género
	Planificación Taller Docencia Inclusiva desde una perspectiva interseccional	Coord. área y Coord. Discapacidad
	Sesiones C. diversidades sexuales y género	Coordinadora Área
	Diseño de investigación sobre violencia y discriminación a Est. LGBTIQ+ en la UCH	Profesional de Investigación OEI/ Coord. Área/ Asistente área
Form. Inclusiva	Clases CFG Div. sexuales y de género	Coord. Área
Vinculación	Coordinación Jornada Salud Integral trans	Coord. Área / OTD
	Coord. con Colectiva Neutres por Izamiento Bandera Identidades no binarias en CC	Coordinadora Área Diversidad sexual y género / Neutres
	Participación en Conversatorio Diversidad sexual	Coordinadora Área / DIGENFIL
Apoyo a estudiantes	Acompañamiento a estudiante de la F. de Ciencias por Uso Nombre Social	Coord. Área / Jefe de Admisión de Pregrado

## Plan de fortalecimiento



### Junio 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Formación inclusiva	Clases CFG Diversidades sexuales y de género.	Coordinadora Área
Comunicación	Coordinación difusión actividades del área diversidades sexuales y de género	Coordinadora Área/ Asistente de Comunicaciones
Formación triestamental	Preparación Módulo "Diversidades sexuales con enfoque de género" para el Diplomado FES	Coordinadora Área y equipo FES
	Sesiones Com. diversidades sexuales y de género	Coordinadora Área
	Coord. con académicos/as de la U. para filmación video del Diplomado FES	Coordinadora Área / Periodista FES
	Rediseño Charla Taller Lenguaje y Acciones inclusivas para Docentes de FEN	Coordinadora Área / Directora OGDIS
Apoyo a Estudiantes	Apoyo a Organizaciones LGTBQ+ en Postulación a FDI	Coord. Área/ Org. de Estudiantes
Vinculación	Coord. con PAR Explora Conicyt Zona Sur para diseñar e impartir Taller género y diversidad sexual	Coord. Área/ Coord. PACE-UCH/ PAR Explora
	Reuniones con OTD para organización Jornada Salud Integral Trans	Coordinadora Área/ OTD (OTEducación y Salud OTD)
	Coord. con representante de Fundación SAVIA para la presentación del Informe Jóvenes y VIH	Coord. Área Diversidad sexual y de género
Asesoría a Un. académicas	Charla/Taller Lenguaje y acciones inclusivas en diversidades sexuales y de género (FAU y FEN)	Coordinadora Área/ Docente de FAU
	Reunión con encargados/as de Equidad	Equipo OEI

### Julio 2019

ÁMBITO	Actividades	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Apoyo a estudiantes	Diseño y Coordinación de la realización de Grupos Focales	Profesional de Investigación OEI/ Coord. y asistente Área
	Grupo Focal 1 Campus Andrés Bello; Grupo focal 2 Campus Juan Gomez Millas; Grupo Focal 3 Campus Beauchef; Grupo Focal 4 Campus Eloísa Díaz y Grupo Focal 5 Campus sur	Profesional Investigación OEI/ Coordinadora y asistente de Área
Comunicación y difusión	Coordinación difusión actividades del área diversidades sexuales y de género	Coordinadora Área/ Asistente de Comunicaciones
	Diseño y participación de Programa Radial Creando Conocimientos, capítulo Ley Zamudio	Coordinadora área / Asistente Área
Formación triestamental	Organización sistematización de la Jornada Salud Integral Trans	Coordinadora Área y Monitora de apoyo
	Jornadas de inclusión en Campus Sur y Campus Beauchef, organizada por área Discapacidad OEI.	Equipo OEI
Asesoría a Un. académicas	Participación en Feria Informativa Oficina de género y diversidad sexual	Coord. Área / Asistente Área
	Reunión con Encargados/as de Equidad	Equipo OEI
Formación Inclusiva	Clases CFG Diversidades sexuales y de género	Coordinadora Área
Vinculación	Realización Jornada Salud Integral Trans. Libreto, locución y apoyo en Taller	Coordinadora Área / equipo OEI/ Asistente de Área



## Plan de fortalecimiento



### Agosto 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Comunicación y difusión	Coordinación difusión actividades del área	Coord. Área/ Asist. de Com.
	Entrevista en Radio Universidad de Chile por Día de la Visibilidad Lésbica (9 de julio)	Coordinadora Área
Formación Inclusiva	Clases CFG Diversidades sexuales y de género	Coord. Área
	Coord., análisis y modificación del CFG	Coord. Área/ org. LGTBIQ+
Formación Triestamental	Creación e implementación taller Interseccional para semana de la Docencia	Área Discapacidad y Área Diversidades
	Coord. Investigación Violencias hacia estudiantes LGTBIQ+ en los 5 Campus	Prof. Investigación OEI/ Coord. y Asistente Área
Vinculación	Capacitación a Equipo PAR Explora CONICYT RM Sur Oriente en Género y Diversidad sexual.	Coord. Área/ Coord. PACE
	Coordinaciones Jornada Salud Integral Trans	Coordinadora Área
	Izamiento Bandera Identidades no binarias en Frontis Casa Central.	Coord. Y asistente del Área
	Participación estudiantes CFG diversidades en Presentación libro Fundación Savia	Coordinadora Área
Asesoría a Un. académicas	Taller Lenguaje y acciones inclusivas para funcionarios/as FEN	Coord. Área/ Docente FAU
	Participación reunión Encargados de Equidad	Equipo OEI

### Septiembre 2019

ÁMBITO	Actividades	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Formación triestamental	Participación en Programa Radial "Creando Conocimiento" Radio Universidad de Chile	Coordinadora Área / Asistente de Área
	Taller de Formación Docentes de primer año en Programa Docencia de Pregrado	Equipo OEI/ Coord. Área
Comunicación y Difusión	Coordinación difusión actividades del área diversidades sexuales y de género	Coordinadora Área / Asistente de Comunicaciones
	Participación en Programa Radial: Semáforo, Radio UChile	Coordinadora Área
Apoyo a estudiantes	Reuniones diseño de encuentro con organizaciones estudiantiles, por campus	Coordinadora Área
	Apoyo a estudiantes Beauchef Diverso para postulación Fondo Azul.	Coordinadora Área /Asistente de Área
Formación Inclusiva	Clases CFG Diversidades sexuales y de género	Coordinadora Área
Asesoría a Un. Centrales	Taller Buenas Prácticas Postgrado	Equipo OEI
Asesoría a Un. Académicas	Reunión con Encargados/as de Equidad	Equipo OEI

## Plan de fortalecimiento



### 1.2.- ÁREA DE INTERCULTURALIDAD. PUEBLOS INDÍGENAS, AFRODESCENDIENTES Y MIGRANTES

A partir del “Informe de Pueblos Indígenas, migrantes y afrodescendientes 2018” esta área debe proyectar un proceso progresivo de Interculturalización de la Universidad, que debe iniciarse con el diseño de un Programa de Participación intercultural estudiantil y del diseño de un Programa de revitalización lingüística (los que también son objetivos del área comprometidos en el Fondo de Fortalecimiento de la Universidades Estatales, 2019). En mayo 2019 asume la encargada del Área Interculturalidad, con media jornada laboral.

#### Mayo, 2019

ÁMBITOS	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Panorama de estudiantes de pueblos	Análisis informe Pueblos Indígenas, migrantes y afrodescendientes 2018	Encargada del área y encargada de investigación
	Análisis planilla Estudiantes con Ascendencia Étnica declarada, matrícula 2019, Pregrado	
	Análisis estudios previos y redes del área	
Redes internas y externas	Elaboración planilla ámbitos de acción: equipo FCFM, Cátedra Indígena, Derecho, Redes internacionales.	Encargada del área y encargada de investigación
	Contactos virtuales para posibles alianzas	
	Elaboración planilla: Asoc. mapuche Taiñ Adkimn, Mesa Educ. Intercultural (MEI), Esc. Popular Joan Florvil	
Participación y Apoyo de est. Pueblos Indígenas	Reunión con colectivos estudiantes indígenas: Chillkatufe U Chile mew y Trawün SESOPO (Fech)	Encargada área y encargada investigación
	Chillkatufe U Chile mew: sistematizar historia del colectivo y evaluar temas para congresos.	
Participación y Apoyo a est. Migrantes y Afrodescendientes	Reunión con estudiantes indígenas: SESOPO (Fech)	Encargada del área y encargada de investigación
	Apoyo a colectivo estudiantil “Cielos compartidos” (música de raíz indígena y migrante)	
	Acompañamiento de postulación FDI	
	Análisis datos de estudiantes extranjeros,	
Redes con unidades académicas	Reunión avances “Política de Pueblos Indígenas” Senado universitario	Encargada área y encargada investigación
	Revisión borrador “Política de Pueblos Indígenas” del Senado Universitarios	
	Evaluación artículo para revista Perspectiva Educacional (PUC de Valpo.)	
	Apoyar constitución de Comité Científico Internacional y nacional del V Congreso RIEDI (octubre 2019)	
	Convocatoria a investigadoras/es, cultores y colectivos a participar en V Congreso RIEDI	
	Formar parte de equipo de trabajo con red de encargadas/os equidad de la Universidad.	
Trabajo interseccional	Trabajo en red y reunión con encargadas/os de equidad	Encargada del área y otras áreas OEI
	Reuniones OEI: temas generales y por áreas, actividades, reflexión, desafíos, propuestas,	

## Plan de fortalecimiento



**Junio, 2019**

ÁMBITOS	ACCIONES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Trabajo Conceptual	Análisis de discurso y propuestas institucionales, académicas, de colectivos estudiantiles y redes asociadas	Encargada Área
Redes internas y externas	Coordinación con Centros estudiantes y FECH	Encargada Área y encargada de investigación
	Coordinación con "Programa pueblos indígenas FCFM"	
	Apoyo a actividad "Mapudungun en las artes"	
	Coordinación con área OPV del PACE	
	Integración a red PACE- Servicio jesuita Migrante (SJM)	
	Integración a Mesa por la Educación Intercultural (MEI)	
Participación y Apoyo de estudiantes Pueblos Indígenas	Análisis "Informe Admisión 2019. Caracterización estudiantes nuevos" Depto. Pregrado	Encargada Área y encargada de investigación
	Elaboración ponencia " <u>Chillkatufe UChile Mew</u> ", para 6to. Coloquio, E. Superior y Pueblos Indígenas y Afrodesc. en AL, Buenos Aires, 6, 7 y 8 de noviembre de 2019	
Participación Migrantes y Afrodesc.	Iniciar trabajo en red con colectivos migrantes y afrodescendientes.	Encargada Área
Redes con unidades académicas	Orientaciones para Comité Científico del V Congreso RIEDI	Encargada Área y encargada de investigación
	Organización de participación conferencistas	
	Reunión coordinación metropolitana V Congreso RIEDI	
	Organización Charla " <u>¿De dónde venimos los cholos?</u> "	
Medios de comunicación	Difusión del área y sus acciones. Nota en página UCH: "Los desafíos de la Interculturalidad en nuestra universidad"	Encargada Área y asistente com.
	Trabajo interseccional	
	Coordinación inter áreas OEI	

**Julio 2019**

ÁMBITOS	ACCIONES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Redes internas y externas	Coordinaciones con colectivos y otras instancias institucionales comunitarios/ ciudadanos	Encargada Área y Enc. investigación
Apoyo a gestión datos	Reunión sobre datos con Coordinador área Gestión Información, Dirección de Bienestar	Encargada Área
	Revisión preguntas FOCES extranjeros (nacionalidad y residencia definitiva)	
Comunicación	Difusión área y sus acciones	Encargada Área y asistente com
Redes con unidades académicas	Organización Congreso RIEDI Propuesta de rúbrica para Comité Científico Reunión con Fundación Santos Chávez	Encargada Área y enc. investigación
	Ponencia aceptada " <u>Chillkatufe UChile Mew</u> " Reunión con estudiantes	Encargada Área y Enc. investigación
Trabajo interseccional	Reunión encargados equidad	Equipo OEI
	Apoyo y asistencia Taller "Educación Inclusiva Interseccional: Discapacidad y Div. Sexuales y de Género"	
	Reunión OEI	
	Organizar Encuentro Interseccional por campus	

## Plan de fortalecimiento



**Agosto, 2019**

ÁMBITOS	ACCIONES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Redes interna y externas	Asistencia a Capacitación en SJM Reunión con equipo PACE-UCH sobre trabajo en conjunto con foco en estudiantes migrantes Envío de material de apoyo a capacitación 2018_ Yorka Alamos Envío de material de apoyo capacitación 2019_ Trinidad del Río Asistencia a Seminario Internacional Trayectorias Migrantes, Red de Estudios Migratorios U- Nómades	
Apoyo a est. Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Migrantes	Análisis, sistematización datos estudiantes indígenas organización por campus, facultad y año de ingreso. Solicitar y recibir listado de estudiantes que cursaron curso electivo Kimunche, Secretaria Estudios Fac. Veterinaria.	Camila Barraza, estudiante becada
Redes internas y externas	Coordinación con Encargada de Gestión de Proyectos, Programa Transversal Educación PTE Coordinación con Agrupación mapuche Taiñ Adkimn	
Medios Comunicación	Nota de prensa "9 de agosto, día internacional de los pueblos indígenas"	
Redes con unidades académicas internas, externas, nacionales e internacionales	Crear red interuniversitaria con proyecto intercultural Organización "Trawün mapuche- Maorí en la Universidad de Chile	
	RIEDI: coordinación periodista para programar cobertura del Congreso, notas de prensa, registro fotográfico, difusión en redes Agenda de mesas ponencias, paneles y poster	
Trabajo interseccional	Reunión encargadas/os de equidad	Equipos OEI
	Organización Encuentro interseccional por campus	

**Septiembre 2019**

ÁMBITOS	ACCIONES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Apoyo a est. Pueblos Indígenas, Afrodescendientes y Migrantes	Contacto con estudiantes indígenas vía mail presentando el área, informando reuniones. Sistematización de la información Planificación Primer Encuentro de Estudiantes indígenas de la Universidad de Chile, en conjunto con colectivos estudiantes	
	Trabajo conjunto con colectivos indígenas universidad Preparación presentación de ponencias en ESIAL, definir metodología y estrategias	
Difusión área	Nota de Prensa Trawün mapuche- maorí en la Universidad de Chile",	
Redes con unidades académicas internas, externas, nacionales e internacionales	Establecer trabajo en red en Educación como área prioritaria	
	Elaboración ponencia "Criminalización y territorialización: las aristas del racismo en Chile y el rol de la educación superior"	
	Organización Congreso RIEDI, logística, planificación y distribución de tareas	
Interseccionalidad	Reunión encargadas/os de equidad	Equipos 3 áreas
	Diseño PPT para presentación en encuentros interseccionales por Campus	

## Plan de fortalecimiento



### 1.3.- ÁREA DE ATENCIÓN A ESTUDIANTES EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

La Unidad de Atención a estudiantes en situación de discapacidad atiende a estudiantes de distintas facultades e institutos que declararon discapacidad en el formulario de matrícula o por demanda espontánea o a sugerencia de algún profesional u otro agente de las unidades académicas. Además realiza jornadas de formación y asesoría a unidades académicas y/o administrativas.

#### Enero 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Contacto con estudiantes que reportan discapacidad en formulario de matrícula.	Equipo UAESD con Depto. de Pregrado
	Participación en semana de Inducción a estudiantes de primer año	Equipo UAESD y Depto. de Pregrado
	Seguimiento a ESD en coordinación con encargados de equidad	Profesional atención a ESD
	Evaluación de necesidades de estudiantes nuevos de ingreso especial, personas ciegas	Profesional atención a ESD
Participación en redes	Participación en Asamblea Anual de Integrantes de la Red de Educación Superior Inclusiva RM	Coordinador Área
Formación y concientización de la Comunidad Universitaria	Participación en Encuentro de Docentes de Formación General	Coordinador Área
	Evaluación de la versión 2018 del CFG Discapacidad e Inclusión Social	Coordinador Área
	Articulación con la Unidad de Docencia (DPREG) en materia de formación	Coord. Área y Coord. Diversidades
	Evaluación y presentación preliminar del Proceso de Detección Temprana de ESD	Equipo UAESD

#### Marzo 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Seguimiento a ESD Evaluación y desarrollo de informe/reporte de la atención	Profesional atención a ESD
	Evaluación necesidades de estudiantes nuevos, admisión especial personas ciegas.	Profesional atención a ESD
Formación y Concientización de la Comunidad Universitaria	Conversatorio "Ser Sujetos de Derecho en la Universidad" Desayuno de bienvenida a ESD	UAESD/ Equipo OEI
	Clase "Educación Superior Inclusiva de ESD en la U. de Chile" en CFG de tutores de la FEN	Equipo UAESD
	Participación en taller de armonización de programas de CFG (Docencia DPREG)	Luis Vera
	Reunión con psicólogos del campus JGM sobre el trabajo desarrollado por la UAESD	Equipo UAESD
	Reunión informativa FDI emprendimiento estudiantil con Organizaciones Estudiantiles	Equipo OEI
	Coordinación por participación en CFG Acción Tutorial	Equipo UAESD / Un. Aprendizaje
Asesoría en discapacidad e inclusión	Reuniones con carrera de Nutrición y Tecnología Médica por adecuaciones a ESD	
	Reuniones con Depto de RRHH (VAEGI) para articulación en materia de inclusión de PSD	Equipo UAESD
	Reuniones con Directora de Salud Estudiantil, para articulación con esa Dirección.	Luis Vera

## Plan de fortalecimiento



### Abril 2019

ÁMBITO	ACTIVIDAD	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Participación en semana de Inducción	
	Seguimiento a ESD	
	Evaluación necesidades de estudiantes nuevos de admisión para personas ciegas.	
Participación en redes	Reunión con investigadora de la Universidad de Quilmes, sobre accesibilidad web.	Luis Vera
Formación y concientización	Apoyo a procesos de investigación en materia de discapacidad en la Universidad	Luis Vera:
Orientación y asesoría a unidades académicas y de gestión	Reuniones con Un. Académicas sobre ESD	Equipo UAESD:
	Exposición resultados preliminares del proceso de detección temprana de ESD en reunión directores de Pregrado	Luis Vera
	Reunión con CeACS, por adecuación del Test Perfil de Autorregulación Académica	Luis Vera

### Mayo 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Seguimiento de ESD. Evaluación y desarrollo de informe/reporte de la atención.	
	Desarrollo de informe de estudiantes que ingresan por vía especial para personas ciegas	
Orientación y asesoría en discapacidad e inclusión	Participación en reuniones de la Comisión de Accesibilidad, convocada por la DSI	
	Exposición sobre proceso de detección temprana de ESD 2019 en reunión de DSI	
	Asesoría a DSI para realización del 1º Encuentro de Planificación y Gestión de Servicios de Infraestructura de las Universidades Estatales.	
Participación en redes	Planificación y organización del Encuentro de la Red de U. Estatales Chilenas por la Inclusión de ESD.	
	Planificación y organización del Taller de la Red de U. Estatales Chilenas por la Inclusión de ESD.	

### Junio 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Evaluaciones iniciales y seguimiento con ESD	
	Informe/reporte de la atención	
	Gestiones con UA para aseguramiento de adecuaciones	
	Actualización de Protocolo de Atención a ESD.	Equipo UAESD
	Preparación monitores para contacto a ESD autodeclarados, a través de call center.	
	Articulación con DPREG y DIRBED (VAEC).	
	Limpieza de base de datos	
Formación y concientización de la comunidad universitaria	Articulación con Unidad de Aprendizaje para formación de tutores en: CFG de formación para tutores; Programas de formación continua; Encuentro Nacional de Tutores.	

## Plan de fortalecimiento



### Julio 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Implementación centro de contacto telefónico, para caracterizar a estudiantes que declaran discapacidad en F. de Matrícula y FOCES.	Javiera Véliz y Rocío Quezada: Luis Vera:
	Procesamiento de base de datos FOCES y Matrícula y redacción de informe.	
	Coordinación general del proceso, al interior del equipo y con el Depto. de Pregrado y la DBED	
	Entrevistas de seguimiento con ESD (personales, telefónicas o vía correo electrónico)	.
	Elaboración de informes. Actualización de planilla electrónica de atenciones a ESD.	
	Gestiones con UA para garantizar apoyos a ESD.	
Formación y concientización de la comunidad universitaria	Ejecución taller "Educación Superior Inclusiva Interseccional", en semana de la Docencia de Pregrado	Coord. de UAESD y Coord. área diversidades sexuales y de Género
	Articulación con VAEC, Senado Universitario, VEXCOM y Rectoría, para lanzamiento de la Política de Inclusión y Discapacidad.	
Orientación y asesoría en materia de inclusión y discapacidad	Presentación del proceso de detección temprana de ESD 2019 en reunión de unidades de psicología de la DBED	
	Reuniones con la Unidad de Admisión, por modificación del sistema de admisión especial para PSD.	

### Agosto 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Seguimiento a ESD vía entrevistas personales, telefónicas o correo electrónico.	Rocío Quezada y Javiera Véliz:
	Elaboración de informes. Actualización de planilla electrónica de atenciones a ESD.	
	Gestiones con UA para asegurar adecuaciones y apoyos para ESD.	
Formación y concientización de la comunidad universitaria	Lanzamiento de Política de Discapacidad e Inclusión en perspectiva de la Diversidad Funcional	Articulación con equipo de Senado Universitario y VEXCOM.
	Visitas técnicas previas a los espacios y participación en reuniones de coordinación (5).	
	Realización Jornadas por Campus: instancia informativa sobre el trabajo de inclusión de ESD	Equipo UAESD:
Participación en redes	Participación en II Encuentro de la Red Nacional de Educación Superior Inclusiva (RESI)	Luis Vera
	Participación en II Encuentro de la Red de Ues. Estatales Chilenas por la Inclusión de ESD	Luis Vera

## Plan de fortalecimiento



Septiembre 2019

ÁMBITO	ACTIVIDADES	GESTIÓN Y COORDINACIÓN
Detección, monitoreo y seguimiento de ESD	Elaboración de informe sobre proceso de detección temprana de ESD 2019	
	Actualización de los datos de caracterización de ESD obtenidos mediante contacto telefónico	
	Redacción de informe de barreras, facilitadores, aprendizajes y resultados del proceso	
	Entrevistas de seguimiento con ESD (personales, telefónicas o vía correo electrónico).	
	Elaboración de informes a UA para garantizar apoyos para ESD.	
	Gestiones con UA para asegurar adecuaciones y apoyos para ESD.	
Formación y concientización de la comunidad universitaria	Clases del CFG Discapacidad e Inclusión Social Coordinación del equipo docente	
	Participación en curso de Inducción a la Docencia de Primer Año, DPREG	
	Planificación y ejecución de sesiones presenciales y no presenciales en el marco del CFG Formación de Tutores	
	Planificación, coordinación y ejecución de talleres de trabajo con centros de estudiantes y organizaciones estudiantiles por campus.	

### 1.4.- ÁREA DE VINCULACIÓN CON LICEOS

El Área de Vinculación con Liceos se encarga de generar y fortalecer redes de trabajo colaborativo con establecimientos educacionales secundarios con especial dedicación a la generación de vínculos tempranos y el trabajo con establecimientos de alto Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) para incentivar el acceso y la participación efectiva de estos estudiantes en la educación superior.

El presupuesto total para el área de Vinculación con Liceos proviene de recursos del Programa PACE Enseñanza Media del MINEDUC (salarios de profesionales y gastos de operación de los programas), atendiendo a siete liceos de alto IVE de la Región Metropolitana. Se ejecuta desde la Oficina de Equidad e Inclusión, con apoyo administrativo de la Unidad de Proyectos de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos. Los fondos para este programa se determinan año a año de acuerdo a criterios de matrícula de los Establecimientos Educacionales con los que se trabaja.

A esta área, además del PACE-UCH enseñanza media, pertenecen los programas Mi camino profesional y Arte y cultura inclusiva. El primero focalizado en liceos de distintas regiones del país y el de arte y cultura inclusiva dirigido tanto a estudiantes de enseñanza media, como a estudiantes de la Universidad de Chile.

La programación operativa de PACE-UCH se presenta año a año al MINEDUC para su aprobación y contempla las actividades en todos los ámbitos del área de vinculación con liceos que corresponde.





### 1.5.- ÁREA FORMACIÓN INCLUSIVA

#### Sobre los Cursos de Formación General con foco en la inclusión social

La Oficina de Equidad e Inclusión en coordinación con el área de Formación General del Departamento de Pregrado, para aportar al desarrollo de "ciudadanía activa" entre las y los estudiantes de la Universidad de Chile, desde 2013 realiza semestralmente cursos de formación general (CFG) con foco en la inclusión social, la participación ciudadana, la eliminación de toda forma de discriminación, la valoración de la diversidad y la comprensión intercultural. A través de ellos se busca que cualquier estudiante de nuestra institución, en su proceso de formación académica, tenga la posibilidad de participar en, al menos, un curso de su malla curricular con foco en estas temáticas, adquiriendo elementos base para la educación permanente en estos ámbitos.

Desde 2017, como una forma de aportar a la vinculación con el medio y la participación social en materias de equidad e inclusión, estos cursos han sido diseñados en conjunto con organizaciones y agentes de la sociedad civil, en ámbitos sociales, culturales, académicos y/o políticos. La vinculación con el medio, se puede dar también mediante la participación de las y los estudiantes en experiencias de aprendizaje fuera del aula, mediante pasantías y acciones de colaboración en organizaciones y espacios de distinta naturaleza, siendo una instancia muy significativa para comprender de mejor manera distintas realidades y necesidades de la sociedad contemporánea.

Estos cursos, a través de una metodología participativa, buscan aportar a la formación de profesionales más inclusivos, comprometidos con su sociedad y efectivos en contextos de alta diversidad.

Los equipos académicos corresponden a docentes de la Universidad de Chile. Estos tienen el rol de velar porque el curso se realice de acuerdo al programa establecido en los tiempos y condiciones determinados previamente a su realización. De preferencia se tratará de dos docentes, de manera que el curso siempre cuente con alguno de los dos en el aula. Sin perjuicio de aquello, los agentes o relatores (colaboradores o participantes) que quieran formar parte de todo el curso, pueden hacerlo en un rol de oyentes.

Los horarios y espacios son gestionados por el Programa de Formación General, de acuerdo a la disponibilidad, en las distintas unidades académicas. Del mismo modo, si un espacio asignado no puede ser utilizado, debe comunicársele al área de Formación General de Pregrado.

En términos generales las y los agentes y organizaciones colaboradores pueden tener participación permanente, incidir en el programa del curso, en su evaluación, en su innovación y adaptación, anual o semestral, según corresponda. Se les otorga constancia de su participación al finalizar el período correspondiente del curso.

Actualmente, la Oficina de Equidad e Inclusión coordina los siguientes cursos:

- 1.-Diversidades sexuales y de género (los dos semestres del año)
- 2.-Discapacidad e inclusión social (segundo semestre de cada año)
- 3.-Memoria y escritura mapuche (primer semestre de cada año)
- 4.-Arte y cultura inclusiva (primer semestre de cada año)
- 5.-Mediación Cultural (segundo semestre de cada año)