



**POLÍTICA DE
INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD**
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL
DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE





POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD

EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL
DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE



PALABRAS DEL RECTOR	4
PRESENTACIÓN	8
ANTECEDENTES	10
MARCO JURÍDICO	16
ANTES DE CONTINUAR ¿Por qué mencionamos la perspectiva de la diversidad funcional?	20
JUSTIFICACION	24
OBJETIVOS	26
PRINCIPIOS	28
ESTRATEGIAS GENERALES	32
LÍNEAS DE ACCIÓN	34
ÁMBITOS DE ACCIÓN	36
EN EL PDI	46





ÍNDICE



PALABRAS DEL RECTOR

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

La Universidad debe sentirse orgullosa de tomar con mucha fuerza y mucho compromiso esta iniciativa que aborda la inclusión y la discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional, y quiero enfatizar dos conceptos que subyacen a esta idea y que deben ser relevados.

Debemos entender que los seres humanos inherentemente tenemos diferencias, y lo que debemos hacer es incluir a todas las personas tomando en cuenta, precisamente, sus diferencias como una forma de enriquecimiento para el conjunto y, por lo tanto, debemos respetar a cada individuo en sus propias características, las diferencias siempre son más de grado que cuánticas. No existe tal cosa como un arquetipo de perfección, sino que todos diferimos y nos parecemos más o menos entre nosotros, nos distribuimos de una manera estadística y eso se refleja en las situaciones que requieren acciones orientadas a las características que en mayor grado presentan unos individuos.

En segundo lugar, me parece importante recalcar que los individuos nos desempeñamos no aislados, sino que, interactuando en un contexto social, y ser una comunidad –como por excelencia es la universidad- es entender que la totalidad es el resultado de la interacción de individuos, no de la yuxtaposición de ellos y, en la medida que, como comunidad, como totalidad, le demos una oportunidad de interacción a cada persona es como construimos nuestra riqueza, a partir de nuestras particularidades.



La importancia de este documento está por una parte en la claridad que se exponen estos puntos, pero también en su resolución, en la voluntad de que esos problemas sean abordados definitivamente, que se tomen medidas concretas y no quede solo en el reconocimiento de una necesidad, sino en la satisfacción de los requerimientos que esa realidad impone. Hay un compromiso de tomar estas medidas e involucrar a la comunidad como parte sustancial de las soluciones para permitir que estos principios teóricos se hagan realidad.

Reitero que, en todo orden de cosas, la Universidad de Chile está a favor a de la inclusión y la equidad. Proclamar igualdades carece de todo sentido si uno no es consecuente y en campos tan diversos como temas de género, de nivel socioeconómico, de procedencia cultural y aquí el de la discapacidad y la inclusión, lo que en definitiva tiene que resultar es un compromiso y la toma de medidas concretas y coherentes.

Ennio Vivaldi Véjar



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL





PRESENTACIÓN

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

Aprobada por el Senado Universitario,
Plenaria N° 504, 02 de agosto de 2018

Promulgada por el Rector mediante Resolución Exenta N°042,
de 26 de marzo de 2019

La presente Política es fruto del trabajo participativo, transversal y con perspectiva de derecho de la Dirección de Pregrado de la Universidad de Chile, la Oficina de Equidad e Inclusión y la Secretaría de Inclusión y Diversidad funcional de la FECH, instancias que fueron coordinadas por el Senado Universitario a través de los senadores Patricio Bustamante y Florencia Infante.

Además, durante su elaboración, fueron convocados el Programa de Apoyo a Estudiantes con Discapacidad (PAED), grupo Convive, Núcleo de Desarrollo Inclusivo, Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios, Vicerrectoría de Asuntos Académicos y la Vicerrectoría de Gestión Institucional.

Este proceso se inició el 13 de abril de 2018 cuando se presentó ante la plenaria del Senado Universitario una propuesta para la generación de la Política, que incluyó como antecedente el informe "Inclusión de estudiantes en situación de discapacidad en la Universidad de Chile. Un compromiso con la equidad", elaborado por Comisión de Discapacidad de la Universidad de Chile, compuesta por representantes de la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios (VAEC), la Oficina de Equidad e Inclusión y el Departamento de Terapia Ocupacional de la Facultad de Medicina.

Finalmente, el Senado Universitario aprobó la Política de manera unánime el 2 de agosto de 2018, la que posteriormente fue promulgada por el Resolución Exenta N°0422, de 26 de marzo de 2019.





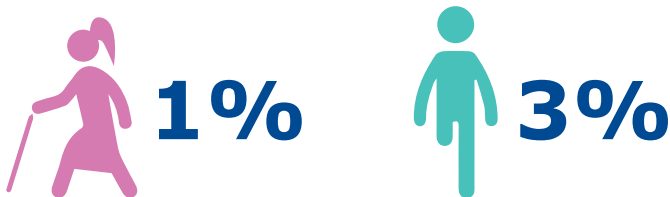
ANTECEDENTES

SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN EL MUNDO

Tasa mundial de alfabetización en adultos con discapacidad:



(Fuente: Naciones Unidas)



Factores preponderantes de la discapacidad son **LA POBREZA, LA EDUCACIÓN y EL GÉNERO**, pues las mujeres son más vulnerables.



SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN CHILE

Año 2004

(Fuente: Primer Estudio Nacional de Discapacidad,
ENDISC, 2004)

12,9%

de la población está en
situación de discapacidad
(2.068.072 personas).

8,5%

frente al

27,5%

de personas en situación
de discapacidad están
actualmente estudiando
(175.282 personas)

de la población total.

De estas personas,

42%

no han logrado completar la
enseñanza básica

13%

ha cursado la enseñanza
media completa y

5,7%

ha logrado acceder a la
educación superior.



Año 2015

(Fuente: Segundo Estudio Nacional de Discapacidad, ENDISC, 2015):

20% de la población mayor de 18 años está en situación de discapacidad (2.606.914 personas)

7,4%
de las personas adultas en situación de discapacidad no tiene educación formal

23,4%
con escolaridad básica incompleta

16,1%
escolaridad básica completa

14,7%
enseñanza media incompleta

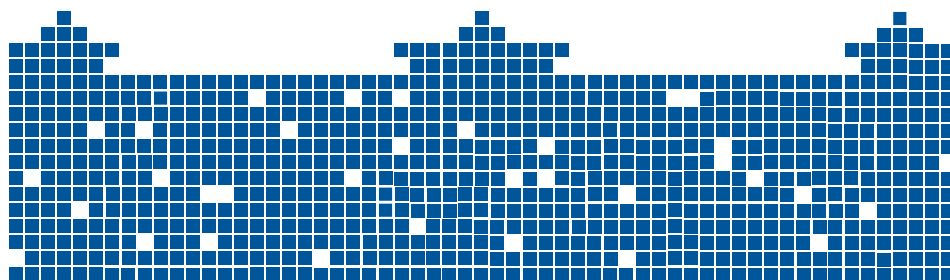
23,4%
enseñanza media completa

5,9%
educación superior incompleta

9,1%
educación superior completa.



Situación laboral: existen altos porcentajes de personas en situación de discapacidad con disposición para trabajar, que se encuentran desocupadas e inactivas. Sin embargo, las empresas y/o instituciones con más de 100 trabajadores deben contar con un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional (**Ley N° 21.015: Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral**).



SITUACIÓN DE LA DISCAPACIDAD EN LA UNIVERSIDAD DE CHILE:

No existen estudios acabados sobre las personas en situación de discapacidad que forman parte de la U. de Chile. No obstante, es misión manifiesta de la presente Política elaborar un catastro que permita conocer en detalle esta realidad y la consiguiente implementación de estrategias.



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL





MARCO JURÍDICO

A nivel internacional

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo 2006, promulgada en Chile en 2008 mediante el Decreto N° 201 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

- Redefine discapacidad como un problema colectivo y no particular, planteando que las barreras de las personas en situación de discapacidad se encuentran en el entorno y no en el propio sujeto.
- La educación es un derecho que debe otorgarse de forma no discriminatoria, inclusiva y en igualdad de oportunidades.
- Reconoce el derecho a trabajar en igualdad de condiciones.
- Consagra principios: dignidad; autonomía individual; no discriminación; participación e inclusión plenas y efectivas; respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana; igualdad de oportunidades; accesibilidad; igualdad entre el hombre y la mujer; respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.



A nivel nacional

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 al mundo laboral.

■ **Consagra principios:** igualdad de oportunidades para todos, vida independiente de las personas con diversidad funcional, accesibilidad y diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

■ **Ámbito educacional:** adoptar en todos los niveles medidas que promuevan el respeto, garanticen el acceso, la permanencia y el progreso en el sistema educacional de quienes tengan discapacidad sensorial (personas sordas, ciegas, sordo-ciegas). Educación escolar obligatoria, que podrá realizarse en establecimientos regulares -que deben estar adecuadamente acondicionados- o en recintos especiales. Educación Superior debe contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, y adaptar materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras.

■ **Ámbito laboral:** en procesos de selección de personal, ante igualdad de condiciones de los candidatos, se preferirá a personas en condición de discapacidad. En instituciones con más de 100 trabajadores, el 1% de su dotación anual de personal corresponderá a personas en situación de discapacidad o con alguna pensión por invalidez.



A nivel de Educación Superior

Ley N°21.091
sobre Educación Superior

Ley N°21.094
sobre Universidades del Estado.

La educación superior -como espacio de formación para la convivencia igualitaria entre hombres y mujeres- debe ser inclusiva, intercultural y no discriminatoria.

Estatuto Universidad de Chile:

- Parte de su misión: atender los problemas y necesidades del país.
- Principios: participación de sus miembros en la vida institucional; equidad y valoración del mérito en el ingreso a la institución; formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; respeto a las personas y a los bienes; integración.
- El ingreso, permanencia, promoción y desvinculación de los integrantes de la comunidad universitaria obedecerá únicamente a méritos o causales objetivas, con arreglo a la ley y sin sujeción a discriminaciones de carácter arbitrario.

Durante los últimos años la Universidad de Chile ha realizado esfuerzos institucionales en materia de equidad, integración e inclusión:

- Creación del Programa de Apoyo a Estudiantes en Situación de Discapacidad (PAED) (2011).
- Creación de Unidad de Aprendizaje del Departamento de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (2013).
- Creación de la Oficina de Equidad e Inclusión (2014).
- Constitución de la Comisión de Discapacidad (2015).



**Antes de continuar...
¿Por qué mencionamos la perspectiva de
la diversidad funcional?**





POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL





JUSTIFICACIÓN

Reconociendo la existencia de las inequidades, dificultades y problemas educacionales y laborales que viven las personas con discapacidad; el establecimiento de principios, derechos, deberes y obligaciones consagrados en instrumentos internacionales, suscritos por Chile; la existencia de normas legales en torno a este tema, y la misión que tiene nuestra Universidad, en la atención de los problemas y las necesidades del país; resulta urgente implementar una Política Universitaria que permita abordar integralmente la diversidad funcional en nuestra institución.

Por lo tanto, debemos aunar esfuerzos para:

- Avanzar de manera ordenada en un diagnóstico sobre la discapacidad en la U. de Chile.
- Promover la creación de mecanismos que garanticen el ingreso, permanencia y egreso de estudiantes en situación de discapacidad.
- Generar medidas para fomentar la contratación de personas en situación de discapacidad en todo nivel al interior de nuestra Universidad.





OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Esta política ha sido creada con el objetivo general de cumplir e implementar cabalmente en la Universidad de Chile los principios, obligaciones y deberes constitucionales y legales que existen en torno a la discapacidad; la misión que tenemos en la atención de esta problemática del país y los principios que, conforme a nuestro Estatuto, orientan la actuación de sus órganos y comunidad universitaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 de Inclusión y Discapacidad en la perspectiva de la Diversidad Funcional.
- 3.** Generar una institucionalidad y una red de actores 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 en las dependencias de la Universidad de Chile.





PRINCIPIOS

1. Inclusión

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

2. Equidad

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

3. Participación y diálogo social

Dado el carácter específico e intransferible de la discapacidad, la aplicación de cualquier medida tendiente a favorecer condiciones de igualdad de oportunidades para este colectivo pasa necesariamente por la participación protagónica de las personas en situación de discapacidad y las organizaciones que las representen en los procesos de toma de decisiones que les conciernen. Esta participación debe ser sustantiva y abarcar todo el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, planes y programas de inclusión.

4. No discriminación

Asumiendo que las diferencias se conforman siempre en la interacción social, potenciarlas supone abrir espacios para que la diversidad se manifieste en un clima de confianza y respeto, libre de todo tipo de discriminación.



5. Igualdad de oportunidades

Se entiende la equidad y la inclusión como una cuestión de derechos, y a los distintos problemas que afectan las trayectorias de estudiantes, académicos y personal de colaboración como ámbitos de responsabilidad compartida entre éstos y la institución. Por lo tanto, le corresponde a la Universidad la generación de oportunidades formativas y recursos adecuados para que su comunidad se desarrolle de manera plena.

6. Accesibilidad y diseño universal

Se entiende como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible.

7. Dignidad, autonomía individual y vida independiente de las personas con diversidad funcional.

Vinculado a la libertad de tomar sus propias decisiones.

8. Respeto a los derechos humanos



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL





ESTRATEGIAS GENERALES

a) Transversalización del enfoque de derechos: la Universidad debe resguardar la incorporación del valor de la inclusión, la diversidad y el enfoque de derechos en todos los instrumentos, planes y programas de gestión institucional, asociado a metas claras y objetivables. Asimismo, debe procurar la incorporación curricular de las temáticas asociadas a la comprensión y atención de la discapacidad en la formación básica de pregrado.

b) Intersectorialidad en los procesos: la Universidad debe resguardar la comprensión y atención multidisciplinaria que requieren las personas en situación de discapacidad, para la participación efectiva, tanto en el ámbito estudiantil como en la implementación de los espacios laborales en que se desenvuelven. Esta línea de acción implica necesariamente la colaboración intrainstitucional en distintos ámbitos y niveles, para hacer efectiva la inclusión estudiantil y laboral en la Universidad.

c) Comunicación efectiva: la Universidad velará por la comunicación efectiva de todos los procesos asociados a la inclusión de personas en situación de discapacidad al interior de nuestra institución, de manera que toda la comunidad universitaria pueda informarse adecuada y oportunamente de dichos procesos.

d) Interseccionalidad en la inclusión: se considerará la interseccionalidad como eje en todos los procesos de análisis institucional y diseño de estrategias de inclusión, entendiendo que cada persona puede poseer condiciones de origen o adquiridas que la sitúan en distintos grupos de vulnerabilidad, pudiendo determinarse de mejor forma perfiles de atención y apoyo efectivos.





LÍNEAS DE ACCIÓN

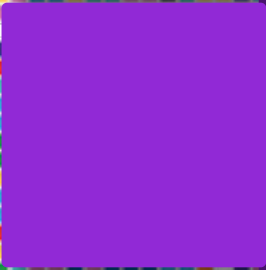
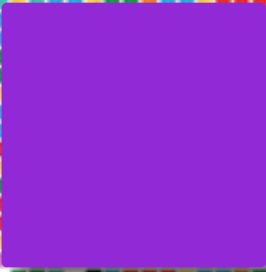
a) Diseño e Implementación de Medición Institucional: Desde el nivel central la Universidad debe diseñar e implementar mediciones triestamentales que aborden tanto la cantidad de personas en situación de discapacidad en la institución como las barreras de accesibilidad en los espacios físicos y virtuales. Además, se deben determinar las posibles barreras actitudinales que dificulten la participación, como el acoso, abuso y violencia de cualquier tipo.

b) Diseño e Implementación de un Plan de Desarrollo Inclusivo: La Universidad debe diseñar un plan integral de eliminación de barreras que impidan la igualdad de oportunidades para el acceso y la participación efectiva de personas en situación de discapacidad en todos los campus y dependencias universitarias, tanto físicas como virtuales. Este plan será gradual, pertinente y eficiente respecto de cada espacio y ámbito de acción, con foco en la ampliación de cupos de acceso especial en el ámbito estudiantil y en la priorización en cupos laborales.

c) Diseño e Implementación de un Plan de Formación Inclusiva: Desde las unidades centrales encargadas de los procesos de formación se creará e implementará un amplio y progresivo programa de información, sensibilización y formación inclusiva, accesible a todas las personas que conforman la comunidad universitaria. Además, se llevarán a cabo actividades y acciones formales de debate y reflexión colectiva sobre la diversidad funcional y la inclusión social.

d) Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad en los Procesos: Incorporar, de manera efectiva y desde un enfoque de derechos y respeto por la dignidad, la participación de personas en situación de discapacidad en los equipos encargados del diseño e implementación de estrategias, procesos y acciones que les afecten directamente.





ÁMBITOS DE ACCIÓN

1. INCLUSIÓN ESTUDIANTIL

a) Acceso

En ausencia de un sistema nacional de acceso para estudiantes en situación de discapacidad, se recomienda que la Universidad de Chile:

- Cree un Sistema de Ingreso para Estudiantes en Situación de Discapacidad (ESD), transitorio, con perspectiva de priorización y dirigido fundamentalmente a ESD motora, sensorial auditiva y/o sensorial visual. Esto aumentará gradualmente el número de estudiantes en situación de discapacidad que accedan, permanezcan y egresen.
- Implemente un mecanismo de postulación para ESD, a través del Departamento de Pregrado y la Dirección de Bienestar Estudiantil, con asesoría de la Unidad de Equidad e Inclusión y el Senado Universitario, de acuerdo a los requisitos que el correspondiente reglamento disponga.
- Disponga de acompañamiento integral, asesorado por profesionales especialistas en atención de ESD. A nivel central se sugiere que exista un equipo de especialistas con capacidad horaria para asesorar y/o atender los requerimientos. A su vez, las unidades académicas deberían incorporar al menos a una persona encargada del área de discapacidad, para labores de coordinación con otras instancias de su unidad y/o de nivel central.

b) Permanencia

Se propone que la U. de Chile:

- Implemente materiales, técnicas educacionales y formas de comunicación adecuadas.



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

- Elimine toda forma de discriminación arbitraria en razón de la discapacidad, entregando orientaciones y normas que permitan a todos los actores de la Universidad ejecutar prácticas educativas desde los postulados de la educación inclusiva.
- Diseñe un programa de apoyo multidisciplinario y/o protocolos de atención integral a ESD, que les permita contar con apoyos y ayudas necesarias para su permanencia y egreso exitoso.
- Entregue apoyo formativo para los académicos y docentes, a través de cursos sobre estrategias pedagógicas y evaluación inclusiva.
- En ausencia de planes y programas inclusivos con Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), se debe contar con adecuaciones curriculares a las que las y los estudiantes puedan optar en atención a las diversas discapacidades, y un protocolo centralizado que permita solicitar y acceder efectivamente a las adaptaciones. La pertinencia de éstas debe ser resuelta por un equipo de la propia Facultad en conjunto con un equipo de expertos (PAED, Núcleo de Desarrollo Inclusivo, Núcleo Arquitectura Contemporánea e Inclusión, Secretaría de Inclusión y Diversidad Funcional). En consideración de las adaptaciones curriculares se deberán modificar los reglamentos que permitan la flexibilidad curricular, favoreciendo la permanencia de los ESD.
- Incluir en la reglamentación respectiva los procesos de inscripción de asignaturas, evaluaciones, apoyos específicos, adecuaciones curriculares, infraestructura (bibliotecas y otros) y formación inclusiva para académicos.
- Estudiar y proponer un sistema de becas y gratuidad estatal que involucre a la U. de Chile, Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS), Ministerio de Educación (MINEDUC), entre otros, que permita financiar los costos de la extensión de la carrera de los ESD.



- Realizar inducción sobre Diseño Universal de Aprendizaje (DUA) a académicos relacionados con ESD de manera temprana, como estrategia educativa para el logro de una inclusión educacional. A futuro, que ésta sea realizada al universo de académicos y académicas.

c) Egreso

El egreso de la carrera y la inserción laboral son momentos críticos, particularmente para las personas en situación de discapacidad, en un contexto donde la inclusión laboral no existe o es muy reciente. Desde esta perspectiva es fundamental:

- Definir las etapas en las cuales intervendrá la Universidad y las estrategias a utilizar.
- Evaluar la pertinencia del lugar de práctica profesional, entregando recomendaciones a la institución que recibe al practicante para facilitar la adaptación de los y las ESD, y detallando los casos que requieran adecuaciones de acceso.
- Que las unidades académicas adecúen los instrumentos para la elaboración de informes de práctica -para que sirvan a la inserción laboral-, brinden apoyo en la etapa del proceso de titulación y generen estrategias específicas para trabajos de campo y/o presentación de exámenes orales o escritos necesarios para la titulación.



d) Empleabilidad

De acuerdo a las exigencias de acreditación, las instituciones de Educación Superior deben mantener el vínculo con los egresados y con sus empleadores, para conocer la pertinencia de la formación, el nivel de empleabilidad y las necesidades de perfeccionamiento de éstos, además de sostener el sentido de pertenencia e identificación con la institución. Esta información permite hacer ajustes de calidad en la preparación profesional. Desde esta perspectiva se recomienda que la Universidad de Chile:

- Cree una Unidad de Apoyo a la Inclusión laboral, integrada por especialistas que realicen seguimiento y vinculación con el medio, que permita mantener el vínculo con los y las ESD. Esto, a través de acciones específicas como la orientación, preparación y ayuda en la búsqueda de empleo, para quienes requieran de apoyos pertinentes y específicos.

2. INCLUSIÓN LABORAL

a) Contratación

Dentro de la U. de Chile:

- Implementar un Plan de Contratación de Personas en Situación de Discapacidad, para cumplir -al menos- con el 1% de los puestos de trabajo, según lo estipulado en la Ley N° 21.015. Este plan debe contemplar la participación de personas en situación de discapacidad en los procesos de selección de personal.
- Contar con procesos de contratación y de inserción con accesibilidad universal.
- Preparar a los equipos de trabajo en temáticas de inclusión, desde una perspectiva de derechos.



b) Participación

- Adoptar medidas para el ejercicio de la autonomía de las personas en situación de discapacidad, en todo momento, y su participación activa en los distintos ámbitos de la vida universitaria.
- Promover el respeto por la diversidad y la inclusión social.
- Fomentar la organización y el ejercicio del derecho a la participación en asociaciones de funcionarios de las personas en situación de discapacidad, evaluando permanentemente las posibilidades de participación efectiva y las barreras que se presenten en este ámbito.
- Implementar un plan estratégico para la sensibilización de la comunidad universitaria, que promueva la inclusión plena, el respeto de los derechos de las personas en situación de discapacidad y evite la estigmatización y la discriminación.
- Desde el ámbito de Recursos Humanos, desarrollar programas de formación inclusiva que consideren al menos los conocimientos generales y prácticos sobre inclusión, accesibilidad universal, lenguaje y comunicación inclusiva, normativa legal vigente y los principios del diseño universal.
- Elaborar protocolos de emergencia y seguridad que contemplen de manera específica la atención y apoyo a las personas en situación de discapacidad.
- Asegurar un rol activo de las personas en situación de discapacidad en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de la Universidad que les conciernan.



c) Acceso a cargos

- Asegurar igualdad de oportunidades a las personas en situación de discapacidad en el acceso a todo tipo de cargos, siempre cuando cumplan con los requisitos dispuestos en la normativa vigente.

3. ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

La Universidad debe resguardar la accesibilidad universal en todo evento y espacio -físico y virtual-, de manera que todos los miembros de la comunidad universitaria puedan acceder y participar activamente de las oportunidades que nuestra institución ofrece.

a) Infraestructura:

Se debe resguardar la accesibilidad para todas las personas que necesiten o deseen participar, tanto en la nueva infraestructura proyectada, como en la recientemente construida y en la patrimonial.

- La accesibilidad universal comprende la habilitación de servicios higiénicos accesibles en todos los espacios donde permanezcan o transiten las personas en situación de discapacidad.
- La accesibilidad universal comprende la instalación adecuada de señaléticas.

b) Información:

- La información emanada desde la Universidad debe ser accesible para todas las personas, contemplando posibilidades de lecturas específicas para personas con discapacidad auditiva o visual.



- Las plataformas comunicacionales y formativas deberán diseñarse o adaptarse bajo la perspectiva del diseño y la accesibilidad universal.
- Las principales actividades oficiales deben contar con intérprete en lengua de señas, que permita la participación de forma libre y sin discriminación a aquellos estudiantes y miembros de la comunidad universitaria que se encuentren en situación discapacidad auditiva.

c) Formación:

- Aunque inicialmente en un proceso de transformación para la inclusión de personas en situación de discapacidad son necesarias las adaptaciones y adecuaciones estructurales, virtuales y educativas, se debe tender a la formación en la perspectiva del Diseño Universal, tanto de infraestructura como de plataformas comunicacionales y de estrategias para el aprendizaje.
- Orientar la accesibilidad universal por medio de equipos especializados como el PAED, el Núcleo de Desarrollo Inclusivo, el Núcleo de Arquitectura Contemporánea e Inclusión, la Secretaría de Inclusión y Diversidad Funcional y el Senado Universitario, que junto a las autoridades de Rectoría pueden entregar perspectivas y marco teórico en este proceso.



4. INSTITUCIONALIDAD Y PRESUPUESTO

Teniendo en cuenta que la atención de personas en situación de discapacidad -y en especial la de las y los estudiantes- debe ser integral:

- Se reconoce la necesidad de conformar un equipo de profesionales expertos en discapacidad e inclusión a nivel central -de carácter itinerante- que asesore, apoye y se coordine con todas las unidades que lo requieran en sus propios espacios, para atender oportuna y eficazmente a las personas que lo necesiten.
- No obstante lo anterior, se debe contar con al menos un profesional de las unidades locales como contraparte, que trabaje coordinadamente con las iniciativas de inclusión estudiantil y/o laboral, según corresponda.
- El equipo de profesionales expertos en discapacidad podrá capacitar tanto a docentes como a funcionarios, ayudantes y tutores en temáticas específicas sobre discapacidad, según los requerimientos de las unidades locales.
- Para el trabajo efectivo de este equipo de profesionales expertos en discapacidad se requiere de la implementación de puestos de trabajo correspondientes y de una sala de reuniones centralizada y accesible, que les permita ejercer sus labores administrativas y, paralelamente, reunirse a coordinar acciones y estrategias, y/o atender situaciones específicas de estudiantes que lo requieran.
- Tanto para la conformación del equipo como para la implementación del trabajo de éste y la habilitación del espacio requerido, se debe conceder el presupuesto necesario y recurrente, de manera que no se condicione la atención de personas en situación de discapacidad por la falta de recursos de la unidad creada.



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

- Este equipo realizará su trabajo en coordinación con la Vicerrectoría Académica y Dirección de Pregrado, la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios y la Oficina de Equidad e Inclusión y la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional. De este mismo modo se relacionará con los equipos de la Universidad especializados en diversidad e inclusión.
- El Senado Universitario participará activamente en estos procesos y se constatará con los indicadores respectivos construidos dentro del actual Plan de Desarrollo Institucional (PDI) en sus diversas estrategias.





**EN EL
PDI**

¿Qué plantea el Plan de Desarrollo Institucional sobre inclusión y sus indicadores de cumplimiento?

El 19 de julio de 2018, en su sesión plenaria N°502, el Senado Universitario aprobó el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) de la Universidad de Chile 2017-2026, que dispone lo siguiente respecto a discapacidad e inclusión:

1) Dentro del apartado II: "La Universidad, el país y el mundo en la última década", subtítulo "Escenario Universitario Nacional", se señala que: "La Universidad ha asumido progresivamente estos desafíos en la teoría y en la práctica, desarrollando estudios e implementando programas de inclusión social, de acceso especiales, una Dirección de Igualdad de Género y políticas contra la discriminación arbitraria, junto con la creación de una política de inclusión de estudiantes en situación de discapacidad." Junto a ello se comprometía la creación de la presente Política Universitaria de Inclusión y Discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional.

2) De acuerdo con la visión, el análisis externo e interno y el análisis de los PDI de Facultades e institutos, se formuló el objetivo estratégico 3º: "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".

3) 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 planteó el Objetivo 2: "Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual".



4) Respecto a lo anterior, sobre los tópicos “Institucionalidad”, “Financiamiento” y “Programas” y sus correspondientes indicadores, se plantea como indicadores: i) Existencia de un plan de implementación (y evaluación bianual) de la institucionalidad con planes centrales y por unidades; ii) Monto asignado anualmente para actividades de inclusión a nivel central y unidades académicas respecto al financiamiento; y iii) Números de programas de inclusión de diversas inter-unidades respecto de los programas a nivel central y unidad académica.

5) Para el cumplimiento del Objetivo 3, “Fortalecimiento de la inclusión en la comunidad universitaria y avanzar hacia una universidad que respete y promueva la inclusión y diversidad” y sus correspondientes indicadores, dentro del tópico de infraestructura accesible se plantea como fórmula: i) Número de rampas para sillas de ruedas, baños para personas con discapacidad, salas de clases, ascensores, libros y sistema de audiolibros, señalética, facilidades perro lazarillo, web inclusiva, matrícula inclusiva, etc.

— Respecto del tópico de adecuación curricular, se plantea como indicador ii) Número de programas revisados y número de programas totales.



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DISCAPACIDAD
EN LA PERSPECTIVA DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL







Universidad de Chile



AUDIOLIBRO