



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

Situación de la discapacidad en la Universidad de Chile.

Aprobada por el Senado Universitario en Sesión Plenaria N°504 de 02 de agosto de 2018¹ según consta en el Acuerdo SU N°058/2018

I. Introducción

En 2016 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, elaboraron conjuntamente un informe titulado **Inclusión de estudiantes en situación de discapacidad en la Universidad de Chile. Un compromiso con la equidad** (Informe situación Discapacidad 2016)².

Posteriormente, en 2018 se propuso generar una política de Discapacidad ante el Senado Universitario, luego de que en la Sesión Plenaria N° 488, de fecha 12 de abril de 2018, se presentara el Informe sobre situación Discapacidad 2016. A esta sesión fueron invitados el Vicerrector de la VAEC, Juan Cortés Araya; la Directora de la Oficina de Equidad e Inclusión de la VAEC, Maribel Mora; y la Directora de Pregrado de la Vicerrectoría de Asuntos Académicos (VAA), Leonor Armanet. Lideró esta exposición el Senador Universitario Patricio Bustamante.

En la Sesión Plenaria N° 491, de fecha jueves 3 de mayo de 2018, se expusieron someramente los hallazgos del referido informe del año 2016.

A solicitud de los senadores Bustamante e Infante, el Área Jurídica del Senado Universitario elaboró el Documento de Trabajo N° 111 (junio 2018), titulado “Marco Jurídico – Discapacidad en el ordenamiento jurídico y en la Universidad de Chile”³, el cual se adjunta como Anexo al presente documento.

II. Antecedentes.

¹ El presente documento contiene una Propuesta de Política Universitaria elaborada por distintos actores de la comunidad universitaria, según se señala en los antecedentes, y cuenta con el patrocinio y firma de los/as siguientes senadores universitarios: **Daniel Burgos; Lenor Ines Pepper; Mercedes López; Benjamín Mejías; Doris Pinto; Patricia Gomez; Claudio Gutierrez; Patricio Bustamante; María Eugenia Dominguez; Antonio Behn; Miguel Morales; Diego Alonso; Juan Cristobal Cantuarias; Guillermo Soto; Pablo Oyarzún; Irma Palma y Amanda Huerta.**

² Ver Informe: http://www.uchile.cl/documentos/inclusion-de-estudiantes-en-situacion-de-discapacidad-en-la-universidad-de-chile-pdf-901-kb_110549_9_5112.pdf

³ Ver: http://www.uchile.cl/documentos/marco-juridico--discapacidad-en-el-ordenamiento-juridico-chileno-y-en-la-universidad-de-chile-junio-2018_144396_25_0945.pdf



UNO.- Según los datos aportados por las Naciones Unidas, cerca del 10% de la población mundial posee algún tipo de discapacidad, situación que ha ido en progresivo aumento debido a la longevidad de la población. Gran parte de esta población proviene de países en desarrollo, destacando la pobreza y la educación como factores preponderantes, y encontrándose las mujeres en situación más vulnerable. Esta diferencia de género también se observa en el campo de la educación, donde la tasa mundial de alfabetización en adultos con discapacidad alcanza un 3% en hombres, y solo un 1% en mujeres.

DOS.- En Chile, el Primer Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC, 2004)⁴ reveló que el 12,9% de la población, equivalente a un total de 2.068.072 personas, se encontraba en situación de discapacidad. De acuerdo a la misma fuente, “en Chile un 8,5% de las personas en situación de discapacidad se encuentra actualmente estudiando (175.282 personas), a diferencia del 27,5% de la población total del país que estudia actualmente (...); un 10% no cuenta con ningún estudio aprobado; un 42% no ha logrado completar la enseñanza básica; sólo un 13% ha cursado la enseñanza media completa y un escaso 5,7% ha logrado acceder a la universidad o a algún Instituto de Formación Profesional” (ENDISC, 2004, p. 54). Una década más tarde, el Segundo Estudio Nacional de Discapacidad (ENDISC, 2015)⁵ -cuyo desarrollo contó con el apoyo del Banco Mundial y la Organización Mundial de la Salud-, mostró que 2.606.914 personas, equivalentes al 20% de la población de 18 años o más, se encuentra en situación de discapacidad.

TRES.- En cuanto al nivel de escolaridad, “el 7,4% de las personas adultas en situación de discapacidad no tiene educación formal, el 23,4% tiene escolaridad básica incompleta, 16,1% escolaridad básica completa, 14,7% enseñanza media incompleta, 23,4% enseñanza media completa, 5,9% educación superior incompleta y el 9,1% educación superior completa” (ENDISC, 2015).

CUATRO.- En Chile recientemente se promulgó la Ley N°21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral⁶. Entre las principales modificaciones que implica su entrada en vigencia, se incluye la regulación del deber de las empresas y/o de ciertas instituciones -cuya dotación de personal sea de más de 100 trabajadores y/o funcionarios-, de contar con un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores. Para efectos de lo anterior, se introducen enmiendas al Título III, del Libro I del Código del Trabajo⁷, y a la Ley N° 20.422, que Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad⁸. Las cifras muestran altos porcentajes de personas en situación de

⁴ Ver Primer Estudio Nacional de Discapacidad: http://www.uchile.cl/documentos/marco-juridico--discapacidad-en-el-ordenamiento-juridico-chileno-y-en-la-universidad-de-chile-junio-2018_144396_25_0945.pdf

⁵ Ver Segundo Estudio Nacional de Discapacidad: http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/endisc/docs/Libro_Resultados_II_Estudio_Nacional_de_la_Discapacidad.pdf

⁶ Ver Ley N° 21.015: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1103997>.

⁷ Artículo 157 bis del Código del Trabajo.

⁸ Artículo 45 de la Ley N°20.422.



discapacidad desocupadas e inactivas y con disposición para trabajar. Dentro de la Universidad de Chile no existe catastro respecto a las personas en situación de discapacidad dentro de su comunidad funcionaria.

CINCO.- Esta política emana de un grupo de trabajo participativo y transversal, tras una serie de reuniones con las principales instancias que abordan la discapacidad y la diversidad funcional dentro de la Universidad. Este grupo de trabajo se conformó por la Dirección de Pregrado, la Oficina de Equidad e inclusión, la Secretaría de Inclusión y Diversidad funcional de la FECH, y fue coordinado por el Senado Universitario. Se sostuvieron reuniones con 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. A partir de dichas reuniones se recabaron diversas visiones y experiencias, sobretudo de las personas en situación de discapacidad. En ese sentido, relevamos la importancia de la generación de esta política con una óptica participativa y con una perspectiva de Derechos.

III. Fundamentación de la Política.

SEIS.- En nuestro país la educación superior es un derecho y su provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin que existan discriminaciones arbitrarias. Así lo dispone el artículo 1° de la **Ley N°21.091 sobre Educación Superior**⁹, que señala además, que ésta debe servir al interés general de la sociedad y ejercerse conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

SIETE.- En sus disposiciones, la ley citada establece los principios que rigen el Sistema de Educación Superior, comprendiendo en ellos el principio de inclusión, la participación y el respeto y promoción de los derechos humanos. Del primero, se desprende la obligación del Sistema de promover la inclusión de los estudiantes en sus instituciones, velar por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria y promover la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad¹⁰.

OCHO.- A su vez, la **Ley N°21.094 sobre Universidades del Estado**¹¹ establece que es misión de estas instituciones contribuir a la satisfacción de las necesidades e intereses generales de la sociedad, colaborando, como parte integrante del Estado, en todas aquellas políticas, planes y programas que propendan al desarrollo cultural, social, territorial, artístico, científico, tecnológico, económico y sustentable del país, a nivel nacional y regional, con una perspectiva intercultural. Así también, les corresponde la formación de personas con espíritu crítico y

⁹ Ver Ley N°21.091: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1118991>.

¹⁰ Artículo 2 de la Ley N°21.091 sobre Educación Superior.

¹¹ Ver Ley N°21.094: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1119253>.



reflexivo, que promuevan el diálogo racional y la tolerancia, y que contribuyan a forjar una ciudadanía inspirada en valores éticos, democráticos, cívicos y de solidaridad social, respetuosa de los pueblos originarios y del medio ambiente. Además, estas instituciones deben promover que sus estudiantes tengan una vinculación necesaria con los requerimientos y desafíos del país y sus regiones¹².

NUEVE.- Las leyes comentadas forman parte -principalmente- de la regulación legal actual en torno a la educación superior en Chile. Sin embargo, la regulación vinculada a la discapacidad y diversidad funcional es mucho más abundante, tanto en el ámbito nacional e internacional, existiendo todo un marco jurídico al respecto¹³.

DIEZ.- Desde la perspectiva del Derecho Internacional, el instrumento más relevante es la **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** y su **Protocolo Facultativo**, del año 2006, promulgada en nuestro país en el año 2008 mediante el Decreto N°201 del Ministerio de Relaciones Exteriores¹⁴. La Convención aborda la discapacidad desde una perspectiva innovadora, por cuanto la concibe como un problema colectivo y no uno particular, entendiendo que las barreras que tienen las personas en situación de discapacidad se encuentran en el entorno y no en el propio sujeto. De esta forma, la noción de discapacidad es redefinida, pasando desde una dificultad individual de ciertas personas a un déficit relacional de la interacción entre esta circunstancia personal del individuo y su entorno, que dificulta su plena participación en condiciones de igualdad.

Los contenidos más significativos de la Convención dicen relación a los principios que ella establece, los derechos que otorga, los deberes y medidas que el Estado debe promover en torno a este ámbito.

En cuanto a los principios, se consagra¹⁵ **el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; la no discriminación; la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; la igualdad de oportunidades; la accesibilidad; la igualdad entre el hombre y la mujer; y finalmente, el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.**

¹² Artículo 4 de la Ley N°21.094 sobre Universidades del Estado.

¹³ Ver Anexo 1° de la Política Universitaria: Marco jurídico - Discapacidad en el ordenamiento jurídico chileno y en la Universidad de Chile.

¹⁴ Ver Decreto N°201, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, publicado el 17 de septiembre del año 2008: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=278018&idParte=0&idVersion>

¹⁵ Artículo 3 de la Convención.



Respecto al conjunto de derechos y deberes señalados en la Convención, hay dos ámbitos que resultan fundamentales en relación a esta Política Universitaria: el **educacional**, naturalmente, y el **laboral**. Respecto al primero, *la educación es concebida como un derecho*, debiendo otorgarse de una forma no discriminatoria, inclusiva, y en igualdad de oportunidades. Vinculado a este derecho, se estipula la obligación estatal de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso general a la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás¹⁶.

ONCE.- En *materia laboral*¹⁷, se reconoce el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, lo cual abarca la oportunidad de acceder a un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. Se suma a este derecho *el deber del Estado de legislar para prohibir la discriminación arbitraria en las condiciones de selección, contratación y empleo*, la continuidad en éste, la promoción profesional y el establecimiento de condiciones de trabajo seguras. Así también, se suma *el deber del Estado de emplear a personas con discapacidad en el sector público, y promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes*, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas. Como podrá observarse, el deber del Estado de emplear a personas con discapacidad en el sector público constituye un aspecto fundamental en esta Política Universitaria.

DOCE.- Por otro lado, en el Derecho Interno es posible encontrar diversas normas ligadas a la diversidad funcional, siendo la norma matriz la **Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad**¹⁸. Ésta fue modificada en el año 2017 por la **Ley N°21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral**.

La Ley N°20.422 recoge la noción de discapacidad efectuada en la Convención de las Naciones Unidas, en el sentido colectivo y no individual, teniendo como objetivo la concreción y establecimiento de políticas públicas al respecto. Asimismo, el deber del Estado de promover y garantizar la igualdad de oportunidades se fortalece por -entre otros motivos- la creación del Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) y de una acción especial para la protección de los derechos que consagra (similar a la acción de protección constitucional, regulada en el artículo 20 de la Constitución Política de la República).

Como principios esenciales, la ley señala en su artículo 3: 1° El **principio de vida independiente de las personas con diversidad funcional**, que implica tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad. 2° **La accesibilidad y diseño universal**, entendiendo por la primera la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser

¹⁶ Artículo 24 de la Convención.

¹⁷ Artículo 27 de la Convención.

¹⁸ Ver Ley N°20.422: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1010903&buscar=20422>



comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible. Por diseño universal, se conciben o proyectan desde el origen, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible. 3° **Principio de intersectorialidad**, referido a que las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad. 4° **La participación y diálogo social**, cuya noción dice relación al proceso en virtud del cual las personas con discapacidad, las organizaciones que las representan y las que agrupan a sus familias, ejercen un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas públicas que les conciernen.

En los ámbitos educacional y laboral la ley contempla una serie de medidas en torno a la igualdad de oportunidades, ordenando hacer los ajustes que sean necesarios para garantizar esta igualdad en los procedimientos de selección que involucren exámenes u otro mecanismo de concurso¹⁹. Respecto a la educación, se contempla el deber general -en todos sus niveles- de adoptar 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).

Resulta relevante mencionar en este punto la diferencia en el tratamiento que otorga la ley a la educación superior, en relación a la educación escolar. Esta última tiene un carácter obligatorio, y puede realizarse en establecimientos regulares -que deben estar adecuadamente acondicionados- o en recintos especiales, dependiendo de la condición del estudiante, siendo un deber estatal garantizar el acceso a estos establecimientos. En cambio, no se contemplan estas exigencias respecto a la educación superior y sólo una norma se aproxima a ella, a saber, el artículo 39, inciso segundo de la Ley N°2.422. Este artículo menciona, por una parte, que el Ministerio de Educación cautelará la participación de las personas con discapacidad en los programas relacionados con el aprendizaje, desarrollo cultural y el perfeccionamiento. Mientras que por otra, establece como deber de las Instituciones de Educación Superior contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras. Como se puede apreciar, la discapacidad que la ley pretende integrar a la educación superior es aquella sensorial o física, pero no mental (intelectual, y discutiblemente, la psicosocial).

Finalmente, en el ámbito del trabajo la ley establece principios generales y reglas de integración e inserción laboral, que se traducen en obligaciones relevantes para la contratación de personal en ciertas Instituciones Públicas²⁰. Por ejemplo, conforme a la ley, en un proceso de selección en el cual hayan dos postulantes en igualdad de mérito, se deberá seleccionar preferentemente a personas en condición de discapacidad. Asimismo, si el personal total de estas instituciones suma

¹⁹ Artículo 24 de Ley N° 20.422.

²⁰ Los órganos de la Administración del Estado contemplados en el artículo 1° de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCBGAE), refundida en la Ley N°18.575, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, el Ministerio Público, el Servicio Electoral y demás tribunales creados por ley.



más de cien personas, la ley obliga a que al menos 1% de su dotación anual de personal corresponda a personas en situación de discapacidad o con alguna pensión por invalidez.

TRECE.- En el contexto de la educación superior, de acuerdo a sus propios Estatutos²¹, la Universidad de Chile se erige como una Institución de Educación Superior del Estado de carácter nacional y pública, cuya misión es la generación, desarrollo, integración y comunicación del saber en todas las áreas del conocimiento y dominios de la cultura. Esta misión se erige como el fundamento de las actividades de la Universidad, y en ella se incluye, dentro de otros aspectos, **la atención de los problemas y necesidades del país**²². Asimismo, como parte de los principios que orientan y guían las labores que desarrolla nuestra Casa de estudios se encuentran: el **principio de participación de sus miembros en la vida institucional, con resguardo de las jerarquías inherentes al quehacer universitario; la equidad y la valoración del mérito en el ingreso a la Institución; la formación de personas con sentido ético, cívico y de solidaridad social; el respeto a las personas y los bienes; y el principio de la integración**²³. El Estatuto señala además que el ingreso, la permanencia, la 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.²⁴

CATORCE.- Conforme al marco jurídico expuesto precedentemente, la educación superior - como espacio de formación para la convivencia igualitaria entre hombres y mujeres-, debe ser **inclusiva, intercultural y no discriminatoria**. Ella debe reflejar la diversidad social, asegurando equidad en el acceso, permanencia y titulación de personas de pueblos indígenas, con distintos orígenes socioeconómicos, en situación de discapacidad, con distintas identidades de género y condiciones u orientaciones sexuales, promoviendo el desarrollo de sus identidades, pues la coexistencia y el reconocimiento mutuo favorecen los aprendizajes, la formación en valores democráticos y el respeto a los derechos fundamentales²⁵.

Las inequidades, dificultades y problemáticas educacionales y laborales que viven las personas con discapacidad hoy en día, tanto en Chile como en el mundo; 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, resultan esenciales para entender el fundamento y la urgencia de crear esta Política Universitaria en torno a la Inclusión y Diversidad Funcional.

²¹ Decreto con Fuerza de Ley N°3, del Ministerio de Educación, de fecha 10 de marzo de 2006, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2007, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N°153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile.

²² Artículo 1° y 3° del Estatuto de la Universidad.

²³ Artículo 4° del Estatuto de la Universidad.

²⁴ Artículo 12° inciso segundo del Estatuto de la Universidad.

²⁵ Propuesta técnica de inclusión PSD en el marco de la Reforma ESUP. División de Educación Superior. Ministerio de Educación. Seminario Inclusión en Educación Superior 2016



QUINCE.- En la línea de lo expuesto, durante los últimos años en la Universidad de Chile se han realizado esfuerzos institucionales en materia de equidad, integración e inclusión, a través de la creación de la Oficina de Equidad e Inclusión en el año 2014²⁶, el Programa de Apoyo a Estudiantes en Situación de Discapacidad (PAED) y la Unidad de Aprendizaje del Departamento de Pregrado de la VAA, entre otras.

A esto se suma la constitución -en el año 2015- de la Comisión de Discapacidad, que trabajó y elaboró un informe con la descripción del panorama nacional de la discapacidad en nuestro país y el escenario general de los estudiantes en esta situación dentro de la Casa de estudios, así como los programas, iniciativas y estrategias de corto y mediano plazo en esta materia²⁷; y la implementación de la Política de Equidad e Inclusión Estudiantil²⁸.

En esta línea, y con miras a incorporar los desafíos de la política de equidad e inclusión a la docencia y a los procesos formativos en general, es que se inicia un proceso de actualización del Modelo Educativo institucional, cuyo nuevo documento explicita entre las condiciones de una docencia inclusiva, la mantención de espacios libres de cualquier tipo de discriminación que pudiera impedir el óptimo desarrollo de las potencialidades de los y las estudiantes.

Pese a estos esfuerzos, la Universidad debe avanzar decididamente en materia de inclusión y diversidad funcional, para dar cumplimiento al marco legislativo y a la normativa sobre igualdad de oportunidades e inclusión social, establecidas por el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS).

La Institución debe resguardar la integridad de las personas, manteniendo ambientes libres de discriminación y exclusión, promoviendo el acceso universal y la inclusión plena de ellas, así como garantizar espacios educativos y laborales en los que se respeten y promuevan los derechos de todos(as) los(as) integrantes de su Comunidad Universitaria.

DIECISEIS.- Reconociendo la existencia de las inequidades, dificultades y problemáticas 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. Responsabilizarse y comprometerse con este desafío es una oportunidad para enriquecer y profundizar el rol público de nuestra casa de estudios, razón por la cual

²⁶ Para mayor información sobre el origen y creación de la Oficina de Equidad e Inclusión, véase: <http://www.uchile.cl/portal/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-estudiantiles-y-comunitarios/oficina-de-equidad-e-inclusion/presentacion/110332/historia>

²⁷ Informe de la Comisión de Discapacidad, denominado: “Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad en la Universidad de Chile: un compromiso con la equidad ([link](#))”

²⁸ Aprobada por el Senado Universitario en Plenaria N°324, de 17 de julio de 2014, vigente mediante Resolución de Rectoría N°1080/2017 ([link](#))



debemos aunar esfuerzos en avanzar de manera ordenada en un diagnóstico que nos permita identificar con claridad la cantidad de personas que en la actualidad conviven al interior de nuestra comunidad Universitaria y presentan algún tipo de discapacidad. Esto es base necesaria para poder realizar acciones concretas en el futuro próximo. Por otra parte, es necesario promover paralelamente la creación de mecanismos que garanticen el ingreso, permanencia y egreso de estudiantes en situación de discapacidad, ampliando con ello también las formas de ingreso y orientación profesional para futuras/os universitarios/as que quieran ser parte de nuestra casa de estudios, velando por su bienestar y sobre todo por su integridad física y psicológica. Por último, es necesario generar medidas para fomentar la contratación de personas en situación de discapacidad en todo nivel al interior de nuestra Universidad, promoviendo también procesos de inclusión en el ámbito laboral.

IV. Principios de la Política Universitaria.

Los principios que inspiran esta Política Universitaria de Inclusión y Diversidad Funcional, y que rigen las iniciativas, programas, estrategias de intervención y líneas de acción vinculadas a la discapacidad y diversidad funcional, son los siguientes:

1º Inclusión

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

La equidad supone una atención diferenciada según las necesidades y condiciones particulares de individuos y grupos específicos. En este sentido, la noción de equidad parte del reconocimiento de la existencia de desigualdades sociales y se basa en un ideal de justicia correctiva. Desde este punto de vista, el mero trato igualitario en los distintos tramos del sistema (acceso, permanencia, egreso) estaría atentando contra la equidad y la justicia al invisibilizar las desventajas que algunos traen por distintas condiciones -socioeconómicas, étnicas, de discapacidad, de género, entre otras- (Blanco, 2006, 2008; García Huidobro, 2006).

Una docencia que promueva la equidad requiere considerar y valorar las diferencias existentes entre los estudiantes, pero no desde un enfoque normativo que entiende la diferencia como déficit o carencia (Blanco, 2008), sino desde una perspectiva que potencie sus capacidades y les permita una inclusión plena y creativa en la cultura universitaria que los acoge.



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.

Asumiendo que las diferencias se conforman siempre en 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.

4° No discriminación.

Asumiendo que las diferencias se conforman siempre en 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 las distintas problemáticas que afectan a las trayectorias de estudiantes, académicos y personal de colaboración como ámbitos de responsabilidad compartida entre estos y la institución, por lo que a la Universidad le corresponde 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° El respeto por la dignidad, autonomía individual y la vida independiente de las personas con diversidad funcional, vinculado a la libertad de tomar sus propias decisiones.

8° La promoción y el respeto de los derechos humanos.



V. Objetivos de la Política Universitaria.

Objetivo general.

Esta Política Universitaria 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/as centrales y locales encargados de coordinar, ejecutar y resolver las necesidades y adecuaciones requeridas por los y las estudiantes, académicos/as y funcionarios/os en situación de discapacidad.

4° Generar un plan de implementación de acceso Universal en las dependencias de la Universidad de Chile.

VI. Estrategias de intervención y líneas de acción.

A.- Estrategias Generales

a) Transversalización del enfoque de derechos: la Universidad debe resguardar la incorporación del valor de la inclusión y 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.

B.- Líneas de Acción

a) Diseño e Implementación de Medición Institucional: Desde 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, desde nivel central, 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 priorización en cupos laborales.

c) Diseño e Implementación de un Plan de Formación Inclusiva: Desde las unidades centrales encargadas de procesos de formación se creará e implementará un programa amplio y progresivo de información, sensibilización y formación inclusiva, accesible a todas las personas que conforman la Comunidad Universitaria, así como 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.

VII. Ámbitos de Acción

A.- INCLUSIÓN ESTUDIANTIL

a) ACCESO: Mientras no exista un sistema nacional de acceso para estudiantes en situación de discapacidad, es recomendable que la Universidad de Chile cree transitoriamente un Sistema de Ingreso para Estudiantes en Situación de Discapacidad, desde la perspectiva de la priorización y dirigido fundamentalmente a EsD motora, sensorial auditiva y/o sensorial visual. Entre sus metas, este sistema aumentará gradualmente el número de estudiantes en situación de discapacidad que accedan, permanezcan y egresen de la Universidad.

Se propone que los y las estudiantes que postulen a través de este sistema lo hagan mediante un mecanismo diseñado e implementado entre el Departamento de Pregrado y la Dirección de Bienestar Estudiantil, con asesoría de la Unidad de Equidad e Inclusión y el Senado Universitario de la Universidad. Esto, en cumplimiento con los requisitos que el correspondiente reglamento disponga.

Se requiere de un acompañamiento integral asesorado por profesionales especialistas en atención de personas en situación de discapacidad. En nivel central, se sugiere que exista un equipo de especialistas con capacidad horaria para asesorar y/o atender cuando sea necesario los requerimientos de las y los estudiantes. A su vez, las unidades académicas deberían incorporar al menos a una persona encargada del área de discapacidad que se coordine con las demás instancias de su unidad y/o de nivel central en los temas relacionados.

b) PERMANENCIA: La educación entregada por la Universidad debe emplear materiales, técnicas educacionales y formas de comunicación adecuados, buscando eliminar 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. En concordancia con lo anterior, se propone el diseño de un Programa de apoyo multidisciplinario y/o protocolos de atención integral a estudiantes en situación de discapacidad, que les permitan contar con los apoyos y ayudas necesarias para su permanencia y egreso exitoso. Del mismo modo, se debe contar con apoyo formativo para los académicos y docentes, a través de cursos sobre estrategias pedagógicas y evaluación inclusiva.

Mientras no existan planes y programas inclusivos, con Diseño Universal de Aprendizaje, será necesario contar con **Adecuaciones Curriculares** a las que las y los estudiantes puedan optar en atención a las diversas discapacidades. Para el resguardo del buen uso, será necesario contar con 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.

En lo que respecta al proceso de **Inscripción de Asignaturas**, evaluaciones, apoyos específicos, adecuaciones curriculares, infraestructura (bibliotecas y otros), formación inclusiva para académicos, deberá ser incluida en la reglamentación respectiva.

Respecto al sistema de becas y gratuidad se recomienda estudiar y proponer el establecimiento de un mecanismo estatal entre la Universidad, el SENADIS, MINEDUC y otros organismos, que permitan financiar los costos de la extensión de la carrera de los EsD.

Se promoverá el diseño universal de aprendizaje (DUA) como estrategia educativa para el logro de una inclusión educativa, realizando inducción a académicos relacionados con estudiantes en situación de discapacidad de manera temprana. Se espera que a futuro esta inducción pueda ser realizada para todos y todas los/as académicos/as.

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 que se utilizarán.

Una de las etapas importantes es evaluar la pertinencia del lugar de practica entregando recomendaciones a la institución que recibe al practicante, para facilitar la adaptación de las y los estudiantes, y determinando con claridad el impacto real en aquellos casos que requieran adecuaciones de acceso a espacios específicos.

A su vez, es necesario que la unidad académica adecue los instrumentos de informe de prácticas -de tal modo que sirvan como insumo para el apoyo a la inserción laboral-, brinde los apoyos adecuados para la etapa de tesis o trabajo final de titulación y genere estrategias específicas para trabajos de campo y/o presentación de exámenes orales o escritos necesarios para la titulación.

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



Desde esta perspectiva es aún más importante que ese vínculo se mantenga con los estudiantes en situación de discapacidad, especialmente considerando que la información obtenida permitiría superar las barreras de contexto y apoyarlos en su ingreso a un empleo. Para ello, se sugiere la constitución de una Unidad de Apoyo a la Inclusión laboral, integrada por especialistas que realicen el seguimiento y vinculación con el medio, llevando a cabo acciones específicas para apoyar el ingreso al campo laboral de estos estudiantes. Su gestión estará centrada en la orientación, preparación y apoyo en la búsqueda de empleo, de quienes requieren de apoyos pertinentes y específicos.

B.- INCLUSIÓN LABORAL

a) CONTRATACIÓN: Se sugiere un plan de contratación de personas en situación de discapacidad para cumplir con al menos el 1% de los puestos de trabajo de nuestra institución, de acuerdo a la Ley N°21.015. Este plan debe contemplar la evaluación participativa de puestos de trabajo, es decir, se debe incorporar a personas en situación de discapacidad en dichos procesos.

A su vez, se debe resguardar que tanto en el proceso de contratación como en el de inserción se cuente con accesibilidad universal y que los equipos se encuentren preparados en temáticas de inclusión, desde una perspectiva de Derechos.

b) PARTICIPACIÓN: La Universidad debe tomar las medidas necesarias para que las personas en situación de discapacidad puedan ejercitar en todo momento su autonomía, con el fin de que puedan participar activamente en los distintos ámbitos de la vida universitaria. Para ello, nuestra institución promoverá el respeto por la diversidad y los derechos de todas las personas a ser incluidas socialmente.

Se debe fomentar la organización y el ejercicio del derecho a la participación sindical de las personas en situación de discapacidad, evaluando permanentemente las posibilidades de participación efectiva y las barreras en este ámbito.

Se debe implementar un plan estratégico para la sensibilización de todas y todos los integrantes de la comunidad universitaria, promoviendo la inclusión plena y el respeto de los derechos de las personas en situación de discapacidad, evitando la estigmatización y la discriminación.

Desde el ámbito de Recursos Humanos, se recomienda desarrollar programas de formación inclusiva que consideren al menos los conocimientos generales y prácticos sobre inclusión, la accesibilidad universal, el lenguaje y comunicación inclusiva, la normativa legal vigente y los principios del diseño universal.



Es necesario elaborar protocolos de emergencia y seguridad para toda la comunidad universitaria, que contemplen de manera específica la atención y apoyo a las personas en situación de discapacidad.

Es muy importante que las personas en situación de discapacidad ejerzan un rol activo en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas de la Universidad que les conciernen.

c) ACCESO A CARGOS: Las situaciones de discapacidad no pueden ser condicionantes para acceder a cargos institucionales de ningún rango. Es decir, las personas con discapacidad deben tener igualdad de oportunidades para acceder a todo tipo de cargos en los cuales cumplan con los requisitos dispuestos en la normativa vigente.

C.- 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 todas las oportunidades que nuestra institución ofrece.

Se debe considerar que parte de la accesibilidad universal tiene que ver con la instalación adecuada de señaléticas y la habilitación de servicios higiénicos accesibles en todos los espacios donde deben permanecer o deben transitar las personas en situación de discapacidad.

En las principales actividades oficiales de la Universidad se debe contar con interprete 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.

a) INFRAESTRUCTURA: Tanto en la nueva infraestructura como en la ya construida y en la patrimonial, se debe resguardar la accesibilidad para todas las personas que necesiten o deseen participar de las actividades que allí se realizan, resguardando que ninguna de ellas impida arbitrariamente el acceso y participación de las personas.

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. Del mismo modo, las plataformas comunicacionales y formativas deberán diseñarse o adaptarse bajo la perspectiva del diseño y la accesibilidad universal.

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, 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.



Para la implementación de la accesibilidad universal la Universidad cuenta con 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.

D.- 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 la conformación de un equipo de profesionales expertos en discapacidad e inclusión a nivel central, que asesore, apoye y se coordine con todas las unidades que lo requieran para atender oportuna y eficazmente a las personas que lo necesiten.

Considerando la dispersión geográfica de los Campus universitarios este equipo tendrá el carácter de itinerante, de manera que puedan asesorar a todas las unidades que lo requieran en sus propios espacios, optimizando los recursos. No obstante lo anterior, es necesario que todas las unidades locales tengan al menos un profesional como contraparte que trabaje coordinadamente con las iniciativas de inclusión estudiantil y/o laboral, según corresponda.

Los profesionales expertos podrán capacitar tanto a docentes como a funcionarios, ayudantes y tutores en temáticas específicas sobre discapacidad, requeridas por las unidades locales.

Para el trabajo efectivo de este equipo se requiere de la implementación de los puestos de trabajo correspondientes y de una sala de reuniones centralizada y accesible para el equipo itinerante de atención a la discapacidad, que les permita ejercer sus labores administrativas y paralelamente a 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.

Este equipo trabajará coordinadamente con la Vicerrectoría Académica y Dirección de Pregrado, la Vicerrectoría de Asuntos Estudiantiles y Comunitarios y la Oficina de equidad e Inclusión y la VAEGI. De este mismo modo se relacionará con los equipos de la Universidad especializados en diversidad e inclusión.

Desde el senado Universitario se participará de manera activa en estos procesos y se constatará con los indicadores respectivos construidos dentro del actual PDI en sus diversas estrategias. En tal sentido, es necesario tener presente que con fecha 19 de julio de 2018, en su Sesión Plenaria



N°502, el Senado Universitario aprobó el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile 2017-2026 (PDI 2017-2026)²⁹ y que en lo que respecta a discapacidad, dispone lo siguiente:

1) En el apartado de "II La Universidad, el país y el mundo en la última década" dentro del "Escenario Universitario Nacional" 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."* En ese contexto, en los próximos días se presentará ante la Plenaria una propuesta de Política Universitaria de Inclusión y Discapacidad en la perspectiva de la diversidad funcional.

2) Que de acuerdo con la visión, el análisis externo e interno y el análisis de los PDI de Facultades e institutos, se formularon los siguientes objetivos estratégicos: *"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"*.

3) Que respecto de las Estrategias Generales (temas generales y transversales), en el acápite "X. Superación de las discriminaciones arbitrarias en la comunidad universitaria y fortalecimiento de una educación en y para los derecho humanos" tenemos el *"Objetivo 2: Fortalecer la institucionalidad para la inclusión de personas con discapacidad, pueblos originarios y diversidad sexual"*.

4) Que respecto a esto último, a los "IV Indicadores" y las "1. Estrategias Generales (Temas Generales y Transversales)" se plantea que el Objetivo 2 señalado precedentemente, respecto de los tópicos "Institucionalidad"; "Financiamiento" y "Programas" y sus correspondientes indicadores, se plantea como formulas: 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) Que 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, se plantea como formulas: 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., dentro del tópico de infraestructura accesible; y ii) número de programas revisados y número de programas totales respecto del tópico de adecuación curricular.

²⁹ Ver Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad de Chile 2017-2026:
http://www.uchile.cl/documentos/texto-de-plan-de-desarrollo-institucional-2017-2026-universidad-de-chile_145185_0_1641.pdf



VIII. Anexos de la Política Universitaria.

Anexo 1º: Inclusión de Estudiantes en Situación de Discapacidad en la Universidad de Chile: Un compromiso con la equidad.

Anexo 2º: Marco jurídico.- Discapacidad en el ordenamiento jurídico chileno y en la Universidad de Chile.