



**PARA  
ESPÍRITUS  
EMPRENDEDORES**

# **POLÍTICA DE INCLUSIÓN**

## **Política de Inclusión - Universidad Mayor**

### **Mesa de Trabajo:**

Para elaborar la Política de Inclusión de la Universidad Mayor, en adelante la Política, se convocó la participación de representantes de las Vicerrectorías de Desarrollo y Académica, así también la de académicos de las diversas Facultades y Campus. A partir de esa convocatoria, se formó una mesa de trabajo cuyos integrantes fueron los siguientes:

- Mario Herane, Vicerrector de Desarrollo y Gestión, VDG.
- Anita Sanhueza, Directora de Comunicación Estratégica, VGD.
- Anabel Valdés, Abogada Senior, Secretaría General, Rectoría.
- Patricia Ibáñez, Directora Desarrollo Académico, VRA.
- Cintia Montenegro, Coordinadora Unidad de Apoyo Estudiantil, VRA.
- Orquídea Miranda, Directora de la carrera de Terapia Ocupacional - representante de la Facultad de Ciencias.
- Nelson Urra, Director de la carrera de Ingeniería en Medio Ambiente y Sustentabilidad - representante de la Facultad de Ciencias.
- Andrea Barnier, Directora de la carrera de Educación Diferencial - representante de la Facultad de Humanidades.

## Introducción.

La promoción de actitudes y un sistema de valores consistentes con la inclusión y no discriminación en la Universidad Mayor, es una responsabilidad que concierne a la comunidad universitaria en general, siendo necesaria la contribución de todos sus miembros para garantizar un entorno abierto, con igualdad de oportunidades, donde se favorezca el respeto mutuo y la valoración de las personas en su diversidad.

En este contexto y desde hace un tiempo, nuestras más altas autoridades y parte de la comunidad académica han reconocido la necesidad de avanzar progresivamente en prácticas de inclusión basadas en un cambio cultural; de revisar los procesos desarrollados hasta el momento, de tal forma de establecer ámbitos de acción futuros de forma coordinada y consistente.

En concordancia a lo señalado y considerando la publicación de la Ley 21.015 de 2017 que “Incentiva la Inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral”, una de las iniciativas que es importante señalar, tiene relación con el trabajo conjunto desarrollado entre la Dirección de Recursos Humanos, actual Dirección de Personas y la Escuela de Terapia Ocupacional desde el año 2017. A partir de ello se ha avanzado en la incorporación de personas con discapacidad a puestos de trabajo al interior de la Universidad, así como en el intento de profundizar en el conocimiento de quienes ya se desempeñan en ella. En este sentido, se dieron los primeros pasos para realizar una autoevaluación institucional en estas materias y lo que es más importante, se creó la conciencia de que, si bien existían avances, se hacía indispensable la creación de una entidad interna, pluridisciplinaria, capaz de abordar los desafíos actuales y de proyectar lineamientos en materia de inclusión, diversidad y no discriminación universitaria.

Es así como en diciembre de 2017, surgió el Comité de Inclusión, Diversidad y No Discriminación, en adelante el Comité, liderado por la Vicerrectoría de Desarrollo y Gestión y por la Dirección de Personas, con el objetivo primordial de revisar, hacer un análisis crítico, establecer ámbitos de acción y las orientaciones para operacionalizar y gestionar en el largo plazo, las diversas acciones que propicien un cambio cultural en materia de inclusión, diversidad y no discriminación en los procesos, sistemas e infraestructura, entre otros.

Posteriormente, en el segundo semestre 2018, se incorporó al trabajo la Vicerrectoría Académica, la que en conjunto con el Comité, retomaron el trabajo y los lineamientos ya trazados, los cuales fueron materializados en diferentes acciones y en la presente política como documento oficial.

## Antecedentes y Marco Jurídico vigente en Chile en relación con la inclusión y a la no discriminación.

Durante los últimos años se han aprobado diferentes acciones gubernamentales que favorecen el proceso de inclusión social y educacional. Además, han surgido variadas instituciones y redes enfocadas en la difusión y respaldo en temáticas de inclusión e igualdad de oportunidades. De esta forma, Chile ha adscrito a normas internacionales que han abordado esta situación, siendo un elemento común en todas ellas, la necesidad de equiparar oportunidades y generar un cambio cultural basado en valores como justicia y equidad, considerando los diversos entornos y en particular los ámbitos educacional y laboral.

En aspectos formales, se registra un hito legal con la promulgación de la Ley N° 20.609 de 2012, que “Establece medidas en contra de la Discriminación”, normativa que constituyó un importante avance en el reconocimiento y protección del derecho de las personas a no ser discriminado arbitrariamente, estableciendo una acción para iniciar un procedimiento judicial, de corto plazo, destinado a determinar la existencia de algún tipo de discriminación arbitraria y en caso de ser efectivo, dejarla sin efecto de inmediato, imponiendo multas a beneficio fiscal.

A su vez, existen instrumentos jurídicos y normativos que abordan los desafíos de la inclusión y la no discriminación a nivel nacional e internacional, pero específicas de un área.

En el caso de discapacidad, se destaca la Ley N°20.422 de 2010, que “Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad”, siendo este cuerpo normativo el resultado de una mirada actualizada en materia de la no discriminación a nivel internacional y nacional. En ese sentido, esta ley hace suyo el modelo social de la discapacidad, que entiende que la discapacidad no es un problema personal sino el resultado negativo de la interacción de una persona con deficiencia y las barreras presentes en el entorno. Por este motivo reconoce la necesidad de lograr la eliminación de los obstáculos en la inclusión plena de las personas en situación de discapacidad. En junio de 2017, se publica la Ley N°21.015, que incentivó la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral y que modificó diversos cuerpos legales con tal fin. A este respecto, se establece la obligación respecto de las empresas de cien o más trabajadores, de contratar al menos el 1% de personas con discapacidad o que fueran asignatarias de una pensión de invalidez en relación con el total de sus trabajadores.

Coherente con las normativas nacionales e internacionales, Chile ha fortalecido la institucionalidad para la promoción de igualdad de todos los ciudadanos. Como resultado de lo anterior, se creó el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS) dependiente del Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo de promover el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, enfatizando el concepto de la

inclusión como una necesidad para la convivencia social. Por otra parte, mediante la Ley 19.253, de 1993 se establecieron normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y se creó la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI), cuyo fin es la promoción y ejecución de planes de desarrollo de personas pertenecientes a pueblos indígenas. Además, el año 2016 se crea el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), continuador legal del Servicio Nacional de la Mujer que había sido creado mediante Ley N° 19.023, el cual promueve la equidad de género y la eliminación de discriminación en contra de las mujeres.

Desde la educación, la Ley N°20.370, Ley General de Educación en su Artículo 2º establece:

*“La educación es el proceso de aprendizaje permanente que abarca las distintas etapas de la vida de las personas y que tiene como finalidad alcanzar su desarrollo espiritual, ético, moral, afectivo, intelectual, artístico y físico, mediante la transmisión y el cultivo de valores, conocimientos y destrezas. Se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional, capacitando a las personas para conducir su vida en forma plena, para convivir y participar en forma responsable, tolerante, solidaria, democrática y activa en la comunidad, y para trabajar y contribuir al desarrollo del país”.*

Para la consecución de igualdad de oportunidades y favorecer la participación responsable, solidaria y democrática, se han constituido redes que agrupan instituciones de educación superior (públicas y privadas) como son: Red de Educación Superior Inclusiva (RESI) y la Red Interuniversitaria de Educación e Interculturalidad (RIEDI). Ambas se enfocan en promover y reflexionar sobre áreas específicas de la inclusión educativa, como son en el ámbito de la discapacidad e interculturalidad, respectivamente.

#### Fundamentación de la Política en la Universidad Mayor.

Nuestra Universidad ha comprometido en su misión *“la formación de personas a través de una experiencia educativa que estimule en ellas un comportamiento ético... así como el respeto por la diversidad cultural y social”*. De la misma forma su visión enuncia que será distinguida como universidad privada referente en Chile no solo por su excelencia y enfoque, sino también por *“la pertinencia de las contribuciones que realiza a la sociedad y la responsabilidad social y ambiental de su accionar”*.

Las bases fundamentales de su formación se dan en torno a una educación equilibrada, en la que *“aspira a formar profesionales que cultiven sus propias particularidades y potencialidades y desarrollen sus singularizadas cualidades y aptitudes”*. En este contexto, que se *“sientan invitados a contribuir al establecimiento de mejores y cada día más propicias formas de interacción social”*. Se fomenta la efectiva interacción entre autoridades, académicos y estudiantes, *“pues se considera eminentemente positivo y enriquecedor el desarrollo de una relación franca y formadora, entre maestros y discípulos”*, promoviendo el encuentro y participación de la comunidad en un plano de armonía y convivencia responsables.

Es así como la Universidad Mayor declara y promueve valores que permitan a las personas de su comunidad *“tomar decisiones sobre su comportamiento con entereza moral, rectitud, honradez, responsabilidad, con respeto por sí mismo, respeto por los demás asumiendo las consecuencias derivadas de ello”*. De igual manera *“el reconocimiento y respeto de las ideas, comportamientos y creencias de las otras personas, que difieren de las propias, las cuales derivan de la diversidad cultural, creencia religiosa, visiones de vida, raza, estrato social, nacionalidad u origen geográfico que nos distinguen”* enfatizando por último la responsabilidad social que *“busca contribuir al desarrollo de una sociedad más justa y a la protección del ambiente. Este compromiso va más allá de la formación de profesionales, pues implica promover la formación de individuos comprometidos con el desarrollo de la sociedad y del país”*.

Basado en lo anterior, la Política es una declaración del compromiso de nuestra Institución en orden a consolidar una comunidad universitaria inclusiva, en la cual se promueva un sentido de pertenencia; se valoren y se respeten las creencias y las diferentes formas de vida de sus miembros, incorporando y reteniendo a trabajadoras(es), docentes y/o estudiantes de todos los sectores de nuestra sociedad.

En este contexto, el propósito de esta Política es consensuar un marco normativo general que resguarde el derecho de todo y toda estudiante, administrativa(o) y/o funcionaria(o) a recibir un trato digno e igualitario y que permita delinear y coordinar el accionar institucional en el corto, mediano y largo plazo. Cabe destacar que la revisión exhaustiva de las prácticas de la Universidad en esta materia es una forma de garantizar los avances y el acceso equitativo a oportunidades.

#### Conceptos Claves de la Política en la Universidad Mayor.

#### **1° No discriminación**

El concepto de No discriminación surge como la necesidad de normar y asegurar la valoración, la dignidad y el respeto hacia todos, así como el reconocimiento de sus diferencias, bajo un marco de igualdad de trato y condición. Significa comprender que cada individuo es único, bajo los principios planteados por el enfoque de derecho, que promueve el pluralismo, el respeto y la participación democrática.

#### **2° Inclusión**

Se entiende por Inclusión la integración de todas las personas para lograr que puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades, formando parte de un sistema de valores y actitudes que permita la

transformación de las estructuras y sistemas para hacerlos mejores para todos y todas y les permita realizarse como individuos. La Inclusión, además, es considerada como un **Enfoque** que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo **que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad** para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades. (UNESCO, 2005).

### 3° Igualdad de Oportunidades

La Igualdad de oportunidades implica que la Universidad debe favorecer el desarrollo de las capacidades de todas las personas, entregando las mismas posibilidades bajo idénticas condiciones, independientemente de las circunstancias que están fuera del control personal como son género, entorno familiar, discapacidad, etnias, entre otras. En consecuencia, se pretende disminuir las barreras de acceso, de modo tal que éstas no sean un obstáculo en la generación de oportunidades ni influyan negativamente en los resultados pretendidos.

#### Principios Generales de la Política en la Universidad Mayor.

Los principios que rigen la Política se basan en los valores que promueve la Universidad Mayor, los cuales son:

#### **Integridad**

Entendida como la cualidad de las personas para tomar decisiones sobre su comportamiento con entereza moral, rectitud, honradez, responsabilidad, con respeto por sí mismo, respeto por los demás y asumir las consecuencias derivadas de ello.

#### **Respeto**

Entendida como el reconocimiento y consideración de las ideas, comportamientos y creencias de las otras personas, que difieren de las propias, las cuales derivan de la diversidad cultural, creencia religiosa, visiones de vida, género, raza, nivel socioeconómico, nacionalidad u origen geográfico que nos distinguen.

#### **Responsabilidad Social**

Entendida como el compromiso voluntario de individuos y organizaciones para adoptar estrategias y conductas que permitan disminuir los impactos negativos que puedan ocasionar a la sociedad y al medio ambiente, buscando contribuir al desarrollo de una sociedad más justa y a la protección del ambiente. Es también un compromiso de ir más allá en la formación de profesionales; implica promover la formación de individuos comprometidos con el desarrollo de la sociedad y del país.

#### Consideraciones Generales.

La presente Política, estará destinadas a todos los estudiantes y colaboradores que participan en la comunidad educativa, con especial énfasis a aquellas personas identificadas según leyes tales como Ley N° 20.422 sobre discapacidad; Ley N° 19.253 de pueblos indígenas; Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral de personas con discapacidad. Asimismo, aquellos estudiantes de distintos orígenes territoriales, vulnerabilidad socioeconómica o escolar, diversidad sexual, sin perjuicio de aquellos estudiantes y funcionarios que, durante su trayectoria laboral o universitaria, puedan presentar necesidades de apoyo que impidan el acceso y participación en la comunidad educativa.

#### Objetivos de la Política.

La Universidad Mayor ha identificado objetivos generales de acuerdo a sus ámbitos de acción para la formulación de la Política de Inclusión, los que estando acordes con la normativa vigente y con los lineamientos estratégicos de la Universidad, además, apuntan a que toda la comunidad universitaria propicie un entorno en el cual se valore la diversidad y el respeto entre sus integrantes. Ellos son:

- Promover la formación e instancias de reflexión en torno a los distintos ámbitos de acción de esta Política, que permitan avanzar progresivamente y de manera responsable en el logro de una cultura inclusiva y de aporte al desarrollo del país.
- Promover procesos inclusivos y de acompañamiento a los estudiantes para garantizar y facilitar el ingreso a la vida universitaria, su permanencia, progreso y titulación, así como también su incorporación al mundo laboral.
- Trabajar en la promoción de los apoyos pertinentes a funcionarios, académicos y administrativos para su incorporación, permanencia y desarrollo, de modo de propender su participación en igualdad de condiciones.
- Garantizar que los procesos de inclusión y no discriminación en la Universidad Mayor sean pertinentes y cuenten con el debido diagnóstico, seguimiento y mejora para asegurar la eficacia y efectividad de esta política.



## Ámbitos de Acción.

Los ámbitos en los que se enfoca esta Política son los siguientes:

1. Investigación y Cultura
2. Compromiso Social
3. Capacitación y Formación Docente
4. Gestión Institucional

A través de ellos, se buscará transformar la cultura de la Universidad Mayor, rescatando los valores y talentos de cada uno de sus miembros, para promover la calidad, el acceso, permanencia y egreso de los estudiantes, asegurando la participación de todos. De la misma forma, se trabajará para asegurar las condiciones del ingreso y permanencia a académicos y administrativos, que les permitan lograr un desempeño laboral satisfactorio y en un ambiente de sana convivencia.

### **Investigación y Cultura**

La Universidad Mayor, tendrá el compromiso de fomentar la investigación y la difusión de conocimientos en temáticas de diversidad, equidad e inclusión, potenciando proyectos y programas interdisciplinarios que permitan mejorar el quehacer educativo.

También, se incentivará la creación de espacios artísticos y culturales en la comunidad universitaria, destinados a visibilizar y difundir el respeto a la diversidad, equidad e inclusión con el objetivo de favorecer la participación en ellos de la comunidad educativa. Dichas actividades serán de conocimiento público y gratuitas.

### **Compromiso Social.**

La Universidad Mayor asumirá el compromiso de establecer vínculos con otras instituciones y organizaciones sociales para crear una cultura inclusiva y fomentar la inclusión a nivel general o de grupos específicos como son: discapacidad, etnias, diversidad de género.

Además, se fomentará el trabajo articulado, de intercambio de experiencias y buenas prácticas inclusivas con instituciones educativas de Educación Básica, Media y de los ámbitos disciplinares que la universidad imparte.

### **Capacitación y Formación Docente**

En el contexto de la inclusión, “la capacitación es una herramienta fundamental para preparar la transición hacia una institución de educación superior inclusiva” (CINDA, 2019: 131). De lo anterior, la Universidad debe propender a sensibilizar y reflexionar sobre esta temática, no sólo con los académicos sino todas aquellas personas que son parte de la comunidad educativa.

Desde esta mirada, la capacitación se orientará a tres ejes fundamentales: el personal administrativo, los estudiantes y la formación docente. Para los dos primeros, la capacitación deberá estar enfocada en una capacitación transversal de la comunidad educativa, sobre los modelos y fundamentos de inclusión surgidos de la misión de la Universidad Mayor, así como también en la

normativa referida a este ámbito.

Para la formación docente se plantearán dos líneas de acción importantes. La primera de ellas enfocadas a capacitaciones sobre la diversificación de la enseñanza, el cual incluye un amplio abanico hacia la atención a la diversidad como son: metodologías, didácticas y procesos evaluativos. La segunda línea de acción tendrá como objetivo el acompañamiento de los docentes en sus prácticas pedagógicas dentro del aula. Ambas líneas estarán respaldadas por el Marco para un Docencia de Calidad de la Universidad Mayor.

### **Gestión Institucional**

Se gestionarán los apoyos necesarios y se ampliarán los programas y acciones institucionales que permitan el trabajo coordinado de las distintas unidades institucionales que tienen relación directa con el fomento de la accesibilidad (física, de los espacios; de acceso a la información educativa, de formación) y la promoción de la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación (procesos administrativos y académico-administrativos, RRHH).

Se potenciará la transición a la vida universitaria, mejorando las prácticas de orientación y apoyo académico que permitan equiparar las oportunidades de todos y todas las estudiantes.

Finalmente, la Universidad Mayor, en concordancia a las políticas nacionales, asume el compromiso de evaluar permanentemente los procesos y retroalimentar las acciones realizadas.

### Institucionalidad de la Política

La implementación de esta Política le corresponderá a la Vicerrectoría Académica, a través de la Dirección de Desarrollo Académico, la cual deberá tener vinculación directa con la Vicerrectoría de Desarrollo y Gestión, con la Vicerrectoría de Investigación, con la Vicerrectoría de Aseguramiento de Calidad y Planificación, con Vinculación con el Medio y con la Dirección General Estudiantil.

Sin perjuicio de la participación de otras áreas, la Dirección de Desarrollo Académico, será la responsable de gestionar de forma integrada y colaborativa los planes de trabajo que permitan el funcionamiento y logros esperados en los diversos ámbitos de acción de la Política.

A su vez, se contará con un comité compuesto por representantes de los académicos, estudiantes y funcionarios de las distintas Facultades, Vicerrectorías y Secretaría General, los cuales colaborarán en la construcción de los programas, que serán revisados de manera sistemática considerando los plazos que contemplen cada etapa para su implementación. Asimismo, dicho comité velará por la mantención, evaluación y fortalecimiento de la institucionalidad necesaria que permita cumplir los objetivos de esta Política, la cual será sometida a revisión cada dos años.

Septiembre, 2019



**UNIVERSIDAD  
MAYOR**

para espíritus emprendedores

**Universidad Mayor**  
Vicerrectoría Académica  
San Pío X 2422 – Providencia  
Fono: 56 - 2 23281000  
Santiago - Chile  
[www.umayor.cl](http://www.umayor.cl)

**UMAYOR.CL** - 600 328 1000

<b>5</b> AÑOS	<b>ACREDITADA</b>	Desde 20 mayo 2015 Hasta 20 mayo 2020	 Comisión Nacional de Acreditación CNA-Chile	 <b>UNIVERSIDAD MAYOR</b> REACREDITADA EN EE.UU. 
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestión Institucional</li><li>• Docencia de Pregrado</li><li>• Vinculación con el Medio</li></ul>			