



UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
SECRETARÍA GENERAL
DECRETACIÓN

Aprueba Política de Inclusión de la Universidad de La Frontera.

TEMUCO, 30 de septiembre de 2024

RESOLUCIÓN EXENTA 3045/2024

VISTO:

- Ley N°21.094, Ley sobre Universidades del Estado.
- DFL N°17 de 1981 del MINEDUC que crea la Universidad de La Frontera.
- DFL N°25 de 2024 del MINEDUC que aprueba Estatuto de la Universidad de La Frontera.
- D.S. N°132 de 2022, que aprueba nombramiento del Sr. Rector de la Universidad de La Frontera.
- D.U. N°314 de 2010 que aprueba nombramiento de Secretario General de la Universidad de La Frontera, y

CONSIDERANDO:

1. Que, el Decreto con Fuerza de Ley N°25 de 2023 del Ministerio de Educación que aprobó el Estatuto de la Universidad de La Frontera, dispone en su artículo 6 inciso 2° referido a sus principios que la Universidad “Como integrante de la sociedad, actuará bajo criterios de respeto y promoción de los Derechos Humanos; y tenderá a la inclusión de todas las personas”.

2. Que, el artículo 1 letra a) de la Ley N°20.129 que Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, señala que las Instituciones de Educación Superior en su calidad de organismos públicos, les corresponderá “El desarrollo de políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de educación superior”. En este sentido, el artículo 4 inciso 3° de la Ley N°21.091 sobre Educación Superior, establece que “Corresponderá al Ministerio de Educación, a través de la Subsecretaría de Educación Superior, proponer las políticas para la educación superior y coordinar a los órganos del Estado que componen el Sistema”, debiendo para tales efectos, que las Universidades cuenten con directrices que permitan la elaboración e implementación de políticas propias de su quehacer universitario.

3. Que, el artículo 5 de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales declara como principios que guían el quehacer de las Universidades del Estado y que fundamentan el cumplimiento de su misión y funciones, la libertad de pensamiento y de expresión, la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la inclusión, la equidad, la cooperación y la pertinencia, entre otros. Con todo, los principios señalados en esta ley deben ser respetados, fomentados y garantizados por las Universidades del Estado en lo que respecta al ejercicio de sus funciones, siendo vinculantes para las y los integrantes de la comunidad universitaria y los órganos que la componen sin excepción y, por tanto, incorporados en el quehacer de la Universidad de La Frontera. En concordancia, el artículo 2 letra g) de la Ley N°21.091, se refiere al principio de participación, indicando que “Las instituciones de educación superior promoverán y respetarán la participación de todos sus estamentos en su quehacer institucional, con el propósito de fomentar la convivencia democrática al interior de aquéllas y el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable y solidaria”.

4. Que, por Resolución Exenta N°0708 de fecha 16 de marzo de 2022 se aprobó la Misión de la Universidad de La Frontera, la cual indica en su inciso 1° que “La Universidad de La Frontera es una institución de Educación Superior pública, estatal, laica, pluralista, inclusiva y autónoma inserta en la región de La Araucanía, que resguarda y pone en valor el patrimonio cultural y el desarrollo humano y sustentable”. En el mismo sentido, el artículo 3 inciso 1° del Estatuto de la Universidad anteriormente citado, reitera lo dispuesto en el acto administrativo que aprueba nuestra Misión.



5. Que, por Resolución Exenta N°4013 de fecha 14 de diciembre de 2023, se aprobó Protocolo de Gestión de Políticas Institucionales de la Universidad de La Frontera, el cual tuvo por objeto regular el ciclo de vida de las políticas institucionales mediante un instrumento que otorgue procesos homogéneos en concordancia con la normativa nacional en Educación Superior.

6. Que, en mérito de las disposiciones precitadas, la Política de Inclusión de la Universidad de La Frontera, viene en contribuir al desarrollo equitativo de todas las personas, en especial de aquellas pertenecientes a grupos sociales que han enfrentado o tienen mayor riesgo de enfrentar exclusión social. Estos grupos incluyen -pero no se limitan a- personas con discapacidad, neuro divergentes, personas en calidad de vulnerabilidad socioeducativa, migrantes, personas de la diversidad sexo-genérica, personas mayores, cuidadores y personas con talentos excepcionales.

La Universidad de La Frontera constantemente busca seguir avanzando en la inclusión de todas las personas hacia un sistema que considere la universalidad como base para el desenvolvimiento humano, materializando un trabajo sostenido por años en estas temáticas, teniendo en consideración la Responsabilidad Social que nos caracteriza como institución. Se evidencia en que el Modelo Educativo institucional, orienta la formación en los distintos niveles y sus pilares son transversales a todos los quehaceres institucionales; siendo la inclusión, equidad y diversidad uno de los 4 pilares que lo sustentan. Esta Política de Inclusión se inspira en los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) y de la Convención de las Naciones Unidas, que pretenden “Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas y promover el respeto de su dignidad inherente” (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2006).

De esta forma, la Universidad de La Frontera reconoce en su Misión y en su Modelo educativo, que en la humanidad existe gran diversidad de personas; destacando la diversidad como parte fundamental de la riqueza social y cultural en la Comunidad Universitaria. La Diversidad incluye una extensa variedad de experiencias personales, valores y visiones de mundo, provenientes de las circunstancias personales, las identidades, la trayectoria de vida, entre otras. Esta diversidad propicia un ambiente estimulante para la Innovación y condiciones para la excelencia, considerando que hay una diversidad global común a todas las personas y una específica, asociada a los grupos con brecha. Respecto de los grupos con brecha, se reconoce que en la realidad de nuestro país y universidad no todas las personas logran acceder a igualdad condiciones a las mismas oportunidades; siendo necesario equiparar las oportunidades para ellos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018), generando acciones concretas que permitan eliminar barreras observables y no observables. Por ello, es necesario procurar la Inclusión, la que debe contemplar la presencia, la permanencia y el éxito en los procesos (Booth & Ainscow, 2000; Echeita y Sandoval, 2007) en el ámbito de la educación superior.

De este modo, la Universidad de La Frontera atiende a la diversidad mediante la Inclusión plena de toda la Comunidad Universitaria. El enfoque de la diversidad es amplio y transversal, considerando positivamente las diferencias individuales. Desde este enfoque se valora como una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la participación activa de las personas en todos los procesos sociales, culturales y comunitarios (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2005). La Educación Inclusiva cobra relevancia en la medida en que constituye un eje fundamental en cuanto al derecho a una educación de calidad, permitiendo a la comunidad educativa desarrollar una valoración positiva de la diversidad. Con ello se contribuye a sentar las bases de una convivencia pacífica entre las personas (UNESCO, 2015).

La Universidad de La Frontera reconoce que una Comunidad Universitaria Inclusiva debe fomentar políticas, prácticas y una cultura que valore la pluralidad. Así, se construye una comunidad en la cual las personas sean bienvenidas, conviviendo en un ambiente seguro, de colaboración y estimulante, propiciando el logro de quienes la integran, desarrollando valores inclusivos que sean compartidos por toda la comunidad y que sean transmitidos a la sociedad (Booth y Ainscow, 2002). Por lo tanto, una Universidad Inclusiva, con una cultura inclusiva, requiere generar las condiciones para la Accesibilidad Universal; comprendiendo como tal las características que debe poseer el entorno urbano, la edificación, los productos, los servicios y



los medios de comunicación que permitan a todas las personas su uso de forma cómoda y segura en igualdad y que facilite la autonomía de las personas para sus requerimientos (Boudeguer y Squella, 2010). De esta manera la accesibilidad no solo incluye los espacios físicos, sino también la dimensión del currículum, de la cultura y la recreación.

7. Que, por Resolución Exenta N°3194 de fecha 02 de octubre de 2023, se designaron integrantes de la Comisión Política de Inclusión de la Universidad de La Frontera, la cual tuvo por objeto el proponer una Política de Inclusión de la Universidad que se ajuste a los requerimientos institucionales y de acreditación.

8. Que, en cuanto al proceso general de elaboración de la Política y en conformidad a las directrices institucionales, este proceso se ordenó en tres etapas fundamentales: diagnóstico, elaboración y validación:

a) Etapa de Diagnóstico.

La etapa de diagnóstico comprendió la revisión del estado del arte en cuanto a políticas de inclusión en universidades públicas y privadas a nivel nacional e internacional, entre los meses de abril a septiembre de 2023.

La revisión comprendió un total de 11 políticas de inclusión, 7 vigentes en universidades nacionales y 4 presentes en universidades latinoamericanas. Dentro de los principales resultados se encontró que las personas con discapacidad son consideradas en el 100% de las políticas de inclusión como un grupo objetivo, y que en algunos casos como el único grupo objetivo. A nivel nacional, grupos como las diversidades sexo-genéricas, personas pertenecientes a pueblos originarios y migrantes son consideradas como grupos objetivos en un 28% de las políticas respectivamente.

Mientras que, a nivel latinoamericano, existe una comprensión mayor respecto a que grupos considerar objetivos de una política de inclusión, donde destaca la política de educación superior inclusiva de Colombia, que dentro de sus grupos objetivos considera a personas víctimas del conflicto armado en Colombia y población habitante de la frontera, o la política de la Universidad del Desarrollo en Perú, la cual tiene en consideración elementos relacionados a la responsabilidad familiar que pueden afectar a las personas cuidadoras. También destaca Brasil, donde las políticas de inclusión social existentes garantizan el acceso de los estudiantes en riesgo de exclusión socioeducativa y/o pertenecientes a grupos raciales minoritarios, a través de un sistema de cuotas en las instituciones estatales y con la entrega de becas en el sector privado.

De aquella revisión, se observa un cambio de paradigma desde el cual se comprende el acceso, permanencia y éxito de los procesos en el ámbito educativo. Este cambio implica transitar desde el paradigma de integración, cuyo énfasis es atender situaciones de marginalidad y/o necesidades educativas especiales, hacia el paradigma de inclusión, el cual reenfoca estas situaciones como oportunidades de cambio, sustentadas bajo un enfoque de Derechos Humanos (Garzón et al., 2014). Este tránsito entre paradigmas se ve reflejado en las políticas universitarias, en las que se aprecia una adopción del paradigma de inclusión por sobre el de integración. Así, los objetivos generales declarados por las políticas de inclusión revisadas buscan orientar el cambio en cuanto a culturas, políticas y prácticas para el logro de comunidades universitarias más inclusivas en sus respectivas casas de estudios. En general, las políticas de inclusión en el contexto universitario han focalizado su accionar en garantizar el cumplimiento los principios de no discriminación, respeto, igualdad, equidad y accesibilidad, principalmente para el colectivo de personas con discapacidad, y en algunas situaciones de diversidades sexo-genéricas, personas pertenecientes a pueblos originarios y personas migrantes.

Posterior a la revisión de las políticas, se realizaron entrevistas semiestructuradas con representantes de otras universidades y agentes claves del sector público y privado, que mantengan relación con la Universidad o sus egresados. Estas entrevistas fueron realizadas entre los meses de octubre y noviembre de 2023.

Los resultados de las entrevistas a representantes de otras universidades chilenas indican que la motivación por construir una política de inclusión en estas casas de estudios fue



principalmente cumplir con el marco regulatorio actual (Normativa Chilena y D.D.H.H), junto con la reivindicación de demandas históricas de estudiantes y funcionarios vinculadas a normativas sobre personas con discapacidad. Consideran como un obstaculizador la cultura organizacional de la institución, los pocos recursos económicos y de infraestructura asociados y como se trataba el tema de la discapacidad, entre otras. En cuanto a los sellos considerados, está el no solo abarcar discapacidad sino avanzar en pro de instituciones libres de discriminación, propiciando cambios en la cultura organizacional.

Los resultados de las entrevistas a agentes externos consideran que hacerse cargo de la inclusión requiere de esfuerzos en infraestructura, cambios culturales de los miembros y la contratación de profesionales. En relación a la formación entregada por la universidad, destacan la importancia de incorporar contenidos referentes a la temática de inclusión dentro de las mallas curriculares, acompañado de la formación de competencias personales. Por otro lado, señalan que la presente política debiera dar respuesta a elementos del medio externo tales como entregar una definición clara respecto a inclusión, fortalecer la participación estudiantil en diversas actividades y buscar una coherencia entre lo investigado y las acciones realizadas a favor de la inclusión.

Esta etapa culmina con la realización de dos grupos focales con jubilados y profesionales de los programas de acompañamiento de la Universidad y con un taller Triestamental en el que participan académicos, funcionarios y estudiantes pertenecientes a la Universidad de La Frontera, considerando la representatividad de las seis Facultades que la componen. Estos grupos focales y taller fueron realizados en el mes de noviembre de 2023.

Dentro de los principales resultados obtenidos durante las instancias participativas efectuadas en el proceso diagnóstico, encontramos la inclusión es definida por nuestra comunidad universitaria como un derecho, que busca y debe resguardar la igualdad de posibilidades, permitiendo a cada individuo desenvolverse en plenitud. Se plantea necesidad de formación en la temática de inclusión, como una herramienta que favorezca el cambio actitudinal de aquellos integrantes más resistentes de la comunidad universitaria y permita un posicionamiento de la inclusión dentro de la institución. También se destaca la importancia de la accesibilidad universal en la edificación e infraestructura universitaria, la cual en la actualidad no se estaría cumpliendo en algunos edificios de la universidad, pero además esta debiera estar presente en las diferentes actividades desarrolladas por la universidad. Se considera que debieran existir mayores redes de colaboración desde vinculación con el medio, que permitan potenciar y agilizar los apoyos entregados por los diferentes programas y servicios que trabajan en favor de la inclusión dentro de la universidad. Junto con ello, es necesaria la existencia de profesionales dentro de la universidad que puedan implementar procesos de diagnóstico y trabajo focalizado por facultades en cuanto a la temática de inclusión. Finalmente, señala la importancia de instancias de participación de la comunidad durante la toma de decisiones relacionadas a la temática.

b) Etapa de Elaboración.

La etapa de elaboración de la presente política contempló una propuesta construida por los miembros de la Comisión Triestamental. Esta Comisión fue constituida para la creación de la política de inclusión de la Universidad de La Frontera y sesionó de manera presencial, quincenalmente, entre los meses de abril de 2023 a abril de 2024. La Comisión contó con la participación de 28 miembros, cuyos nombres se encuentran en la resolución interna N°3194.

Para la creación de los lineamientos de la presente política, se optó por una metodología de trabajo de sesiones ampliadas y sesiones por subcomisiones, en los presentes ámbitos: Discapacidad y neurodiversidad; Personas mayores; Personas con talento excepcional; Personas con vulnerabilidad socioeducativa; Diversidades sexo-genéricas, cuidadores y Personas migrantes.

c) Etapa de Validación.

La etapa de validación de la presente política consideró una consulta a la comunidad universitaria, mediante una encuesta online, donde se consultaba respecto a los aspectos generales del primer borrador de la política, llevada a cabo entre el 20 de marzo de 2024 y el 08 de abril de 2024.



La encuesta contó con la participación de 669 miembros de la comunidad universitaria, con representatividad de los tres estamentos presentes en nuestra universidad. De las respuestas obtenidas un 42,28% corresponden al estamento estudiantil, un 22,65% corresponde al estamento académico y un 35,07% corresponde al estamento administrativo. En cuanto a género, la participación fue principalmente femenina con un 61,47%, mientras que masculina fue del 34,67%, no binario del 1,84% y un 0,67% prefirió no responder. El 19,13% declaró pertenecer a algún pueblo originario de Chile.

El nivel de acuerdo que será reportado incluye los niveles 4 y 5 en una escala de 1 a 5, donde: 1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni de acuerdo, ni en desacuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.

Niveles de acuerdo para el objetivo general y objetivos específicos de la política:

- El objetivo general cuenta con el nivel de acuerdo del 82,34%
- El objetivo específico N°1 cuenta con un nivel de acuerdo del 89,41%
- El objetivo específico N°2 cuenta con un nivel de acuerdo del 93,16%
- El objetivo específico N°3 cuenta con un nivel de acuerdo del 85,20%
- El objetivo específico N°4 cuenta con un nivel de acuerdo del 85,00 %

Niveles de acuerdo con las Definiciones de la Política:

- La definición para "Inclusión" cuenta con un nivel de acuerdo del 90,08%
- La definición para "Discapacidad" cuenta con un nivel de acuerdo del 91,26%
- La definición para "Neurodiversidad" cuenta con un nivel de acuerdo del 88,32%
- La definición para "Migrantes" cuenta con un nivel de acuerdo del 86,51%
- La definición para "Personas mayores" cuenta con un nivel de acuerdo del 90,38%
- La definición para "Diversidades sexo-genéricas" cuenta con un nivel de acuerdo del 82,37%
- La definición para "Personas con vulnerabilidad socioeducativa" cuenta con un nivel de acuerdo del 89,56%
- La definición para "Personas cuidadoras" cuenta con un nivel de acuerdo del 91,23%
- La definición para "Talento Excepcional" cuenta con un nivel de acuerdo del 88,22%

Niveles de acuerdo con los Principios de la Política:

- El principio de "Diseño y accesibilidad universal" presenta un nivel de acuerdo del 92,66%
- El principio de "Autonomía" presenta un nivel de acuerdo del 93,27%
- El principio de "Participación" presenta un nivel de acuerdo del 94,79%
- El principio de "No discriminación" presenta un nivel de acuerdo del 92,62%
- El principio de "Respeto" presenta un nivel de acuerdo del 95,08%
- El principio de "Equidad" presenta un nivel de acuerdo del 91,33%
- El principio de "Igualdad:" presenta un nivel de acuerdo del 93,21%
- El principio de "Bienestar en comunidad o buen vivir (küme mogen):" presenta un nivel de acuerdo del 91,98%
- El principio de "Dignidad humana" presenta un nivel de acuerdo del 94,08%

Estos resultados fueron socializados por la comisión encargada de la creación de esta política el día 18 de abril de 2024, incorporando al presente documento de la política sugerencias relevantes de la comunidad universitaria presentes en los comentarios de la encuesta.

9. Que, en lo referido al marco normativo, se han considerado los instrumentos jurídicos que, a continuación, se indican:

- a) En cuanto a la normativa nacional:** La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 1 establece la igualdad de las personas en dignidad y derecho; en su artículo 19 numerales 2° establece que ni la ley ni alguna autoridad podrán realizar diferencias arbitrarias; y en su numeral 3° que señala la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos; cautelados por su artículo 20 como recurso de protección; Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales; Ley N°21.091 Sobre Educación Superior; Ley N°21.585 que Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de



salud y educación; Ley N° 20.422 sobre normas de Igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad y Ley N°21.303 que Modifica la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de la lengua de señas; Ley N° 21.015/2017 sobre Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral; Ley 21.275 sobre Gestor de Inclusión Laboral; Ley 21.120 que Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; Decreto N°47/2013 que establece Reglamento para la calificación y certificación de la discapacidad; Ley N°20.609 que Establece medidas contra la discriminación; Ley General de Educación N°20.370; Ley N°20.520 del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación; Ley N°19.253 que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los Pueblos Indígenas.

- b) **En cuanto a la normativa internacional:** Declaración Universal de los Derechos Humanos (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948); Convención de las Naciones Unidas (2006); Convenio N°169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en países Independientes de la Organización Internacional del Trabajo; Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999); y, Principios de Yogyakarta (Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y en Orientación Sexual e Identidad de Género, 2006)

10. Que, el Acuerdo de la H. Junta Directiva de la Universidad de La Frontera en Sesión ordinaria N°351 de fecha 26 de septiembre de 2024, previo informe favorable del Consejo Académico extraordinario N°298 de fecha 18 de julio de 2024, en orden de aprobar la Política de Inclusión de la Universidad de La Frontera.

11. Que, de conformidad a lo dispuesto en las Resoluciones N°7 de 2019 y 14 de 2023 de la Contraloría General de la República sobre toma de razón, la presente resolución se encuentra exenta del trámite de toma de razón.

12. Que, la Dirección Jurídica otorgó visto bueno a la presente Política.

R E S U E L V O:

APRUEBASE la POLÍTICA DE INCLUSIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA, cuyo texto es el siguiente:

TÍTULO I. DEL OBJETIVO GENERAL

Promover una cultura institucional que priorice la dignidad y el pleno derecho a la participación de todas las personas. Esto implica realizar una gestión para la inclusión de la diversidad a través de establecer normativas y prácticas que prevengan cualquier forma de exclusión y discriminación, comprometiéndose con acciones concretas que integren y materialicen estos principios en todas las funciones institucionales. Esta política involucra a los tres estamentos de la comunidad universitaria y a aquellos vinculados con el territorio, buscando impulsar estrategias participativas que generen un impacto duradero y significativo en todos los ámbitos propios de la institución.

TÍTULO II. DE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Implementar espacios formativos transversales que contribuyan a la comprensión de la inclusión de todas las personas y sus alcances, en los diferentes estamentos de la comunidad universitaria.
2. Desarrollar acciones de mejora continua en las distintas funciones y unidades institucionales, que garanticen la dignidad de todas las personas y su pleno derecho a la participación en la vida universitaria.



3. Establecer mecanismos participativos triestamentales permanentes, sujetos a revisión periódica, para el diseño, implementación y evaluación continua de la Política de Inclusión y de todas las acciones derivadas de ella.
4. Promover una orgánica institucional transversal, con presencia de los diferentes estamentos universitarios; gobernanza y recursos necesarios para la implementación de estrategias y mecanismos, con perspectiva de Derechos Humanos, para transformar las culturas institucionales, así como normativas y prácticas avaladas en el cumplimiento de la normativa vigente.

TÍTULO III. DE LAS DEFINICIONES

1. **Cultura:** Comprendida como un sistema de significados compartidos por los miembros de una sociedad o grupo que les permiten interpretar la realidad y guiar su conducta. Corresponde a las normas, creencias y valores socialmente compartidos que son transmitidos de una generación a otra mediante el proceso de socialización. Constituyen una guía implícita que moldea las conductas, percepciones y relaciones de las personas en su entorno sociocultural (Clifford Geertz 1973).
2. **Inclusión:** Comprendida como que cada miembro de la comunidad universitaria tenga la posibilidad de acceder, participar activamente con autonomía y lograr el éxito en todas las facetas de la vida universitaria, siendo reconocido y valorado en su esencia humana. Este compromiso incluye el reconocimiento de la diversidad a nivel global y específicamente de grupos que enfrentan brechas y riesgos más significativos de exclusión y discriminación, tales como personas con discapacidad y neurodivergencia, aquellos en situación de vulnerabilidad socioeducativa, migrantes, con diversidad sexo-genérica, con talentos excepcionales, cuidadores y personas mayores, entre otros (Booth, T & Ainscow, M. 2002; Echeita y Sandoval, 2007).
3. **Discapacidad:** Las personas en situación de discapacidad son personas que, en relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [BCN], 2010).
4. **Neuro Divergencia:** Persona neuro divergente es aquella que presenta alguna condición del neurodesarrollo que implica una forma particular de comprensión de lo social, que se expresa en desafíos en la comunicación, e interacción social, y que se manifiesta en los procesos personales, académicos y laborales. Presentan neuro divergencia, personas en el espectro del autismo, síndrome de Tourette, déficit atencional e hiperactividad, dislexia, dispraxia y discalculia (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2014).
5. **Migrantes:** Se considera migrante a cualquier persona que se desplaza, o se ha desplazado, a través de una frontera internacional o dentro de un país, fuera de su lugar habitual de residencia independientemente de: 1) su situación jurídica; 2) el carácter voluntario o involuntario del desplazamiento; 3) las causas del desplazamiento; o 4) la duración de su estancia. (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2019).
6. **Personas mayores:** Se consideran dentro de este segmento de la población a personas mayores de 60 años, sin embargo, la edad específica puede variar de acuerdo al contexto cultural y legal correspondiente. Es importante precisar que en esta materia Chile se adscribe a los lineamientos de la Convención Interamericana de Protección de los Derechos de las Personas Mayores, adoptando la terminología de conceptos teóricos y los enfoques de Género y Curso de Vida (Dabove, 2015). Este concepto incluye, entre otros, el de persona adulta mayor (Organización de Estados Americanos [OEA], 2015).
7. **Diversidades sexo-genéricas:** Para los propósitos de esta política, la diversidad sexo-genérica se define como las distintas maneras en que las personas experimentan y manifiestan su orientación sexo-afectiva, su identidad de género y su expresión de género. Lo anterior incluye, pero no se limita, a personas lesbianas, gay, bisexuales, asexuales, transgénero y no binarias (Corlett et al., 2022).



8. **Personas con vulnerabilidad socioeducativa:** Se considera que la vulnerabilidad socioeducativa es aquella vinculada a variables del contexto social y educativo que implican un acceso a sistemas educativos que no han garantizado suficiente calidad, lo que provoca brechas de acceso y riesgos de exclusión del sistema educativo, que deben ser identificadas para ser fortalecidas oportunamente.

Esta situación de vulnerabilidad se manifiesta en conductas o hechos de mayor o menor riesgo biopsicosocial, cultural, ambiental y/o educativo, que inciden en los niveles de desarrollo y bienestar que las personas poseen o poseerán a lo largo de su vida (Ministerio de educación [MINEDUC], 2023).

9. **Personas cuidadoras:** Se considera persona cuidadora informal no remunerada, a quienes, sin recibir ingresos por dicha labor, proporcionan asistencia permanente (o transitoria) a niños o niñas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o dependencia moderada o severa para la realización de actividades de la vida diaria en el entorno del hogar, estén o no unidas por vínculos de parentesco (BCN, 2012).
10. **Talento Excepcional:** Se refiere a un potencial o desempeño sobresaliente de una persona en un área específica como la académica, deportiva, artística y social. Desde un paradigma desarrollista se entiende que la emergencia del talento requiere no sólo de ciertas capacidades naturales, sino también de las oportunidades, un ambiente estimulante, actividades desafiantes, voluntad y conciencia, entre otros. Por lo tanto, el talento excepcional sólo podrá desplegarse cuando las condiciones - intrapersonales y contextuales - lo permitan. De allí la importancia de no frenar el florecimiento del talento y de fomentar el desarrollo integral de cada persona (Armasu y cols., 2021).

TÍTULO IV. DE LOS PRINCIPIOS

1. **Diseño y accesibilidad universal:** El diseño es la actividad y la accesibilidad es la condición por la que se conciben o proyectan, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible (Ciudad Accesible, 2021).
2. **Autonomía:** Capacidad de la persona para decidir y llevar a cabo las actividades de la vida cotidiana, utilizando sus propias habilidades y recursos. La autonomía se puede favorecer adaptando las tareas y el entorno y utilizando apoyos (ONU, 2006).
3. **Participación:** Comprendida como un proceso democrático que implica un compromiso individual y colectivo con el objetivo común de transformar los entornos. Considera que las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de participar activamente en los procesos de adopción de decisiones sobre políticas y programas, incluidos los que les afectan directamente (ONU, 2006).
4. **No discriminación:** Comprendido como un Derecho Humano fundamental, que debe garantizar el principio de igualdad y la protección de situaciones de discriminaciones asociadas a la diversidad (Asamblea general de las Naciones Unidas, 1948).
5. **Respeto:** Comprendido como un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es el reconocimiento del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad (UNESCO, 2017).
6. **Equidad:** Comprendida como la igualdad de oportunidades y eliminación de barreras económicas, sociales y políticas que impiden el desarrollo de las capacidades y talentos de las personas. Reconociendo que estas barreras previas existentes han provocado brechas significativas que restringen el acceso y la participación plena de las personas en la sociedad (UNESCO, 2017).



7. **Igualdad:** Comprendida como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales (UNESCO, 2017).
8. **Bienestar en comunidad o buen vivir (küme mogen):** Comprendido como una convivencia que respeta y valora la diversidad de todas las personas, lo que contribuye al bienestar entre los distintos miembros de la comunidad universitaria. Implica una relación de equilibrio en los ámbitos espiritual, social y material; se fundamenta en la confianza, colaboración, reciprocidad, respeto y empatía.
9. **Dignidad humana:** Comprendida como la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre a un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados (Hueders, 2016).

TÍTULO V. DE LAS DIRECTRICES

1. **Gestión Inclusiva y aseguramiento interno de la calidad:** Se promoverán estrategias de mejora en los ámbitos de edificación, infraestructura y espacios, que incorporarán progresivamente diseño y accesibilidad universal y garantizarán seguridad. En cuanto a las comunicaciones, en la incorporación de criterios de diseño y accesibilidad universal tanto en la web institucional, facultades, carreras y programas; y en actos institucionales. En cuanto al desarrollo de personas, potenciando la incorporación de personas con diversidades y considerando la curva evolutiva en las trayectorias laborales de los funcionarios a través del rol de la Gestora/Gestor de Inclusión.

Se requiere contribuir a la formación de los distintos integrantes de la comunidad universitaria en temáticas de inclusión y diversidades, con énfasis en quienes desempeñan cargos de gestión, favoreciendo el posicionamiento de la inclusión dentro de la Universidad, con perspectiva de Derechos Humanos. Lo anterior, para transformar las culturas institucionales, así como normativas y prácticas avaladas en el cumplimiento de la normativa vigente, con evaluación permanente de los procesos y acciones comprometidas.

2. **Formación para la Educación Inclusiva:** Se desarrollarán mecanismos en los ámbitos del diseño y desarrollo curricular, el que debe incorporar progresivamente contenidos y criterios de diseño y accesibilidad universal. Las personas que ejercen la docencia deberán formarse en esta materia para garantizar una docencia de calidad, la cual incluya criterios de diseño universal, ajustes razonables y diversidades.

En cuanto a las personas que aspiran a cursar sus estudios en nuestra institución, se propenderá a que dispongan de vías de acceso especial necesarias para un proceso de admisión con equidad.

Asimismo, se fortalecerá la oferta de educación continua y postgrado, para incorporar progresivamente el diseño y accesibilidad universal, así como temáticas de inclusión y diversidades.

Se materializa también, mediante la implementación del Modelo Educativo, con especial énfasis en el Pilar Inclusión, equidad y diversidad.

3. **Investigación e Innovación Inclusiva:** Se generarán mecanismos para potencializar progresivamente la investigación e innovación en temáticas de inclusión y diversidades, mediante fondos concursables específicos para ello; incorporando criterios de accesibilidad en los requisitos de todos los fondos concursables de investigación y potenciando la incorporación en la academia de investigadores con discapacidad y diversidad.
4. **Vinculación con el Medio Inclusiva:** Se implementará una estrategia de vinculación bidireccional que incorpore la accesibilidad en las comunicaciones y la inclusión de personas diversas; priorizando una vinculación con territorios, comunidades y personas con mayores brechas sociales, potenciando el cambio social, mediante actividades de



vinculación que incorporen temáticas de inclusión y diversidades con perspectiva de DD.HH. y justicia social.

TÍTULO VI. DE LA DIFUSIÓN Y POSICIONAMIENTO

La Universidad de La Frontera, a través de la Vicerrectoría Académica, en coordinación con la Dirección de Comunicaciones, desarrollará una estrategia comunicacional destinada a difundir, socializar y posicionar la Política de Inclusión en toda la comunidad universitaria.

Con la colaboración de las direcciones, jefaturas, personas responsables de equipos y la comunidad universitaria en general, se realizarán acciones permanentes de difusión, socialización y comunicación que permitan el adecuado conocimiento de esta Política y el compromiso por parte de todas las personas que tengan un vínculo académico, estudiantil y funcionario con la Universidad.

TÍTULO VII. DE LA IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Vicerrectoría Académica, elaborará un Plan de Implementación para asegurar la operacionalización de sus objetivos y lineamientos, el cual deberá estructurarse en función de los objetivos estratégicos institucionales vigentes, formulando objetivos operativos, identificando responsables, plazos y recursos, según disponibilidad presupuestaria de la Universidad.

El Plan de Implementación se deberá incorporar al Cuadro de Mando Integrado vigente de la Universidad. Por tanto, el seguimiento o monitoreo se encontrará sujeto al Plan de Acción Anual de la unidad responsable y de todas aquellas unidades involucradas.

El plazo máximo para la evaluación de la Política será de 5 años, sin perjuicio de que se observe la necesidad de adecuación previo a este plazo.

Fecha:
2024.10.0
1 15:53:11
-03'00'

Transcurrida la vigencia de este plazo, la Política se deberá evaluar de manera participativa la continuidad o modificación del documento, según los lineamientos del Protocolo de Gestión de Políticas Institucionales.

PLINIO
DONOSOR
DURÁN
GARCÍA
Firmado digitalmente por
PLINIO DONOSOR
DURÁN GARCÍA
Fecha: 2024.09.30
13:36:42 -03'00'
PLINIO DURAN GARCÍA
SECRETARIO GENERAL

ANOTESE Y COMUNÍQUESE



Eduardo Rodolfo
Alfredo Hebel Weiss
2024.10.01 08:42:39
-03'00'
2020.006.20042

EDUARDO HEBEL WEISS
R E C T O R

EHW/PDG/CMI/fhb

Distribución:

- Rectoría
- Secretaría General
- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Investig. y Postgrado
- Vicerrectoría de Pregrado
- Vicerrectoría Adm. y Fzas.
- Contraloría Universitaria
- Decanos de Facultad
- Vicedecanos de Facultad
- Direcciones de Pregrado
- Directores de Campus
- Directores de Instituto
- Secretarios de Facultad
- Directores Administrativos
- Directores Deptos. Académicos
- Directores de Carrera
- Direcc. Registro Ac. Estudiantil
- Jefes de División
- Jefes de Sección
- Jefes de Oficina
- Sra. Ruth Aedo San Martín



Firmado digitalmente por Roberto David Contreras Eddinger
Nombre de reconocimiento (DN): c=CL, o=E-Sign S.A., ou=Terms of use at www.esign-la.com/acuerdoterceros, cn=Roberto David Contreras Eddinger, email=roberto.contreras@ufrontera.cl
Motivo: TOMA DE RAZON
CONTRALORIA UNIVERSIDAD DE LA FRONTERA
Ubicación: TEMUCO, CHILE
Fecha: 2024.10.01 16:44:53 -03'00'
Versión de Adobe Acrobat Reader: 2024.003.20112