



CONSOLIDADO DE VERSIÓN PRELIMINAR

Política de Inclusión Social, Convivencia y Calidad de Vida en la Universidad de Aysén

Vistos:

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N°20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad; la Ley N°19.253 que establece Normas sobre protección, fomento y desarrollo de los Indígenas y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (CONADI); la Ley N°21.325 sobre Migración y Extranjería; la Ley N°20.609 que establece Medidas contra la discriminación; la Ley N° 21.120 que reconoce y da protección al derecho a la identidad de género; la Ley N° 20.370 que establece la Ley general de educación; la Ley N° 20.842 que crea las Universidades de Aysén y O'Higgins; el Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de 5 de agosto de 2016, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Aysén; el decreto universitario exento N° 1.042, de 6 de septiembre de 2017 que aprueba el Reglamento de admisión 2018; el decreto universitario exento N°12, de 17 de agosto de 2018, que aprueba el Protocolo contra la violencia sexual y la discriminación Arbitraria; el decreto universitario exento N°1805, de 28 de octubre 2019, que aprueba el Protocolo sobre aceptación y reconocimiento del nombre social de toda personas trans.

Considerando:

1. Que, respecto a la **normativa nacional**, de acuerdo con el artículo 39 de la Ley 20.422, la Universidad de Aysén debe, por una parte, contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, y, por otra parte, adaptar los materiales de estudio, medios de enseñanza y garantizar el acceso universal en todos sus edificios. Además, entre los principios declarados en la Ley N° 20.370, específicamente el de diversidad, se plantea que: “El sistema propenderá a asegurar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad, con especial atención en aquellas personas o grupos que requieran apoyo especial”. Sumado a lo anterior, la Ley N° 21.120 establece que toda persona tiene derecho “Al libre desarrollo de su persona, conforme a su identidad y expresión de género, permitiendo su mayor realización espiritual y material posible”, para lo cual “los órganos del Estado garantizarán que, en el ejercicio del derecho a la identidad de género, ninguna persona sea afectada por distinciones, exclusiones o restricciones que carezcan de justificación razonable”. Asimismo, la Ley N°21.091 establece entre sus principios la “diversidad de proyectos educativos institucionales” relevando la importancia del “respeto a los valores democráticos, la no discriminación arbitraria y la interculturalidad”. En esta misma línea, la Ley N° 20.370 indica que el sistema educativo chileno “debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia”. Finalmente, la Ley N°21.325, en la cual se establece que es el Estado deberá



propender “a la integración e inclusión de los extranjeros dentro de la sociedad chilena en sus diversas expresiones culturales, fomentando la interculturalidad, con el objeto de promover la incorporación y participación armónica de los extranjeros en la realidad social, cultural, política y económica del país”. Finalmente, según los nuevos criterios y estándares de acreditación (2022) de la Comisión Nacional de Acreditación, la Universidad de Aysén debe desarrollar una gestión de la convivencia que favorezca la equidad de género, diversidad e inclusión.

2. Que, respecto a las **directrices institucionales** de la Universidad de Aysén en ellas se plasma el principio de equidad, y en su visión se proyecta como una institución inclusiva, la institución tiene el compromiso con la comunidad de posicionarse como un organismo público inclusivo desde las áreas de vinculación con el medio, docencia, e investigación. Asimismo, entre los valores que declara la Universidad de Aysén se mencionan:

- *Diversidad, pluralismo, Humanista y Laica*: basada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural, religiosa y política, en el marco de una relación fraterna y solidaria. Reconoce la pluralidad de culturas que conforman el territorio de la Patagonia de Aysén y el país, favoreciendo el desarrollo a través de una perspectiva intercultural. Garantiza a la comunidad universitaria la libre expresión de sus ideas y respeta la coexistencia de diferentes doctrinas, corrientes de pensamiento y concepciones religiosas en su interior.
- *Justicia Social, Inclusión y Equidad*: Ello significa generar oportunidades, sin discriminación y asegura 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 u orientaciones sexuales, promoviendo su desarrollo. Otorga valor al mérito y promueve el respeto a la dignidad de las personas.

Sumado a lo anterior, el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional (PEDI) 2019-2022 plantea que una oportunidad para la docencia es que “las nuevas leyes de Educación Superior y Universidades Estatales promueven la inclusión como un valor en la educación superior”. Por lo mismo, uno de los valores estratégicos (N° 4) se orienta a “Contribuir a la equidad en educación superior y al éxito académico promoviendo la inclusión en el acceso, permanencia y el desarrollo integral de los estudiantes”. En el cumplimiento de este objetivo, se ha propuesto como objetivo operativo (N° 4.2) “Implementar los mecanismos que favorezcan la inclusión en el acceso y permanencia y la entrega oportuna de los servicios que permitan el desarrollo integral de los estudiantes”.

Decreto, Apruébese la siguiente Política de Inclusión Social, Convivencia y Calidad de Vida en la Universidad de Aysén, que entre en funcionamiento a contar del presente Decreto con efecto retroactivo.



I. ANTECEDENTES:

a. Contexto:

La Política de Inclusión de la Universidad de Aysén se basa en estudios y reportes nacionales e internacionales que relevan la necesidad de avanzar hacia la inclusión en la educación superior. En la normativa nacional, se insta a que las universidades garanticen la igualdad de oportunidades a personas en situación de discapacidad. Por ejemplo, el artículo 3 de la Ley N°20.370 establece que uno de los principios del sistema educativo chileno es la equidad y que, por ende, el sistema debe garantizar que todas y todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir educación de calidad, especialmente aquellas personas o grupos que requieran apoyo especial. Junto con ello, el artículo 4 de la Ley N°20.422, menciona que es deber del estado promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, lo que se consigue erradicando la discriminación y adoptando medidas orientadas a “evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social”¹.

Sumado a lo anterior, uno de los nuevos criterios establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) establece que las universidades deben promover el desarrollo integral de su comunidad, en todo su quehacer, y responder en su gestión a los desafíos en materia de convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, en función de sus propósitos institucionales.

En este sentido, la Política de Inclusión de la Universidad de Aysén se orienta a garantizar las mismas oportunidades de acceso a la educación para todas las personas, independiente de su raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad y paternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad, de acuerdo a lo que establece la Ley 20.609. En este sentido, la presente política procura que las condiciones y los procesos asociados al acceso a la educación sean transparentes. Asimismo, esta política sienta las bases para que las y los integrantes de la comunidad universitaria puedan trabajar de forma participativa y colaborativa tanto desde su ingreso a la Universidad como en el desarrollo de sus funciones, lo que implica llevar a cabo prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras (físicas, actitudinales y simbólicas) que obstaculicen el desarrollo de una educación inclusiva. Lo anterior es central para dar cumplimiento a las directrices institucionales referidas en el apartado anterior, principalmente a los valores de *Justicia Social, Inclusión y Equidad*. Finalmente, un aspecto

¹ Actualmente, el 7% del estudiantado de la Universidad de Aysén declara contar con discapacidad al momento de la matrícula y se distribuye en todas las carreras y todas las cohortes.(Elaboración propia con datos institucionales)



importante de esta política es que busca incidir en el debate regional y nacional a través de la promoción y desarrollo de acciones de vinculación con el medio que contribuyan a la inclusividad.

En cuanto a las **fortalezas** de la Universidad de Aysén para implementar esta política, cabe señalar que, al ser una institución relativamente nueva, existen amplias posibilidades para innovar y crear políticas atinentes a la realidad del país. Junto con ello, en los últimos años se ha avanzado en la creación de protocolos y decretos, tales como el Protocolo contra la violencia sexual y la discriminación arbitraria y el Protocolo sobre aceptación y reconocimiento de nombre social de toda persona trans. Asimismo, a partir del proyecto URY 1855, se ha destinado presupuesto para cimentar la institucionalización de la inclusión. Desde los objetivos estratégicos planteados por la Universidad, se encuentra promover y fomentar en los proyectos futuros la inclusión, y dentro de este concepto abordar de fondo la discapacidad, ya sea esta física, intelectual y/o sensorial.

Con relación a las **oportunidades**, cabe mencionar que el Estado norma y dictamina leyes que fomentan el desarrollo regional y nacional sin discriminación, lo cual apoya el crecimiento de una sociedad más inclusiva. Junto con ello, vivimos en un contexto histórico de mayor apertura, que valora las diversidades y garantiza derechos a todas las personas con independencia de su origen, capacidades y habilidades.

Respecto a las **debilidades** que presenta la Universidad de Aysén cabe señalar que aún no se cuenta con una Unidad que vele por la implementación de medidas tendientes a la inclusión. Junto con ello, debido a que nuestra Universidad es de instalación reciente no se cuenta con infraestructura que cumpla con los requerimientos mínimos para garantizar el acceso universal. Por otro lado, se identifica como debilidad la falta de estudios diagnósticos que nos permita conocer las necesidades actuales y futuras de las personas de la comunidad universitaria en situación de discapacidad, personas LGTBIQ+ o que pertenecen a algún pueblo indígena o comunidad migrante.

Y finalmente en cuanto a las **amenazas**, en el contexto regional y nacional existen aún pocas oportunidades para la inclusión plena de las personas en situación de discapacidad; persiste una idiosincrasia machista y discriminadora para las mujeres y las disidencias sexo-genérica; y pocas o casi nulas oportunidades de desarrollo económico, social y político para los pueblos indígenas y las comunidades migrantes.

b. Definiciones y conceptos relevantes:

Las instituciones de educación superior tienen el rol fundamental de promover la solidaridad, empatía y cooperación como principios fundamentales que orienten la inclusión y diversidad en la trayectoria educativa del estudiantado, las actividades académicas y de vinculación con el medio, y los procesos administrativos.



La Universidad de Aysén, como una institución estatal tiene el deber con la comunidad de posicionarse como un organismo público inclusivo. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la inclusión en el ámbito educativo:

“(...) se ve como el proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niño/as”

La política de inclusión de la Universidad de Aysén se rige por la normativa nacional de Instituciones de Educación Superior, bajo la cual se establece que:

“El Sistema promoverá la inclusión de los estudiantes en las IES, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria. El Sistema promoverá la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad. Asegurará, además, la accesibilidad mediante ajustes razonables en los procedimientos de admisión y demás aspectos de la educación superior” (BCN, 2018 a).

Un aspecto relevante de la política de inclusión de la Universidad de Aysén es su **mirada multidimensional de la inclusión social**, la cual parte por identificar a aquellos grupos de personas que han sido históricamente excluidos e incluirlos, garantizando el desarrollo pleno de las personas y grupos, sin obstáculos ni discriminaciones de ningún tipo.

Según la Real Academia Española la **discapacidad** se refiere a la situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social.

Cabe señalar que, en los últimos años, la comprensión de la discapacidad ha pasado de una perspectiva física o médica a otra que tiene en cuenta el contexto físico, social y político de una persona. En este sentido, se entiende que la discapacidad surge de la interacción entre el estado de salud o la deficiencia de una persona y la multitud de factores que influyen en su entorno.

El concepto de **diversidad sexual** se refiere a múltiples tipos de expresiones de género, orientaciones sexuales e identidades de géneros comúnmente enmarcadas en la sigla **LGTBIQ+** (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o transgénero, intersexuales, queer y otros).

La política de inclusión de la Universidad de Aysén reconoce también la relevancia de fomentar la **Interculturalidad**, entendida como una estrategia orientada a garantizar el respeto, legitimidad, simetría, equidad e igualdad entre las personas, independiente de su origen étnico o nacional. Lo anterior implica identificar y aportar a la superación de las estructuras de poder que construyen la diferencia.



Finalmente, la Universidad de Aysén busca visibilizar las dificultades de aquellos **grupos con menor capital social y/o cultural** que presentan condiciones socioeconómicas precarias y/o desigualdades en relación con el resto de la sociedad, lo que se ha traducido en trayectorias socioeconómicas y territoriales que limitan su pleno desarrollo humano e inclusión social. En este sentido, cobra relevancia promover la inclusión en la educación superior de quienes viven en zonas rurales y aisladas de la Región de Aysén. Estas personas, son muchas veces la primera generación con estudios superiores en su familia, lo que podría contribuir a revertir los problemas asociados a ingresos económicos insuficientes o irregulares, condiciones laborales precarias, y otras situaciones que los han situado en algún momento en situación de pobreza o extrema pobreza.

Esta Política de Inclusión reconoce asimismo el carácter interseccional de la exclusión y discriminación, poniendo especial cuidado en visibilizar y atender a aquellos sujetos que vivencian múltiples exclusiones debido a su pertenencia a variadas categorías..

En los ámbitos misionales del quehacer de la Universidad de Aysén, gestión, docencia, investigación y vinculación con el medio, es fundamental tener en consideración los conceptos anteriormente definidos y algunas orientaciones para una adecuada implementación en la institución:

- a) Una mirada multidimensional de la inclusión en la **docencia** implica reconocer a las personas históricamente excluidas no como personas “vulnerables” a las que se debe integrar, sino que se deben volcar los esfuerzos en la construcción de espacios de co-aprendizaje bidireccional en los que se reconozcan y releven los conocimientos de los grupos funcional, disidentes sexo-genéricos y culturalmente diversos.
- b) En cuanto a la **investigación**, la transversalización de la inclusión implica, en primer lugar, la generación de conocimiento científico, tanto básico como aplicado sobre diversos problemas asociados a la inclusión. En segundo lugar, el desarrollo de tecnología y, finalmente, la amplia divulgación de los avances científicos y tecnológicos generados desde la Universidad (en investigaciones, tesis, asistencias técnicas, etc.), de manera de contribuir con dicho conocimiento, no solo al interior de la comunidad universitaria, sino que a la sociedad en su conjunto.
- c) Finalmente, en cuanto a la **vinculación con el medio**, su contribución en materia de inclusión dice relación no sólo con la articulación con actores pertinentes para abordar institucionalmente mecanismos y acciones que favorecen el cumplimiento de esta política, sino que también con la capacidad de canalizar la contribución científica y formativa, que desde la Universidad se realiza, a la sociedad en este ámbito.



II. POLÍTICA:

Esta política tiene como propósito *brindar un marco normativo que oriente el quehacer de la Universidad de Aysén en todas sus funciones universitarias (docencia, investigación, gestión y vinculación) de manera de garantizar, desde la perspectiva de derechos, la inclusión, equidad e igualdad de oportunidades para quienes integran la comunidad educativa, sin ningún tipo de discriminación*. Asimismo, se busca fomentar la valoración y respeto irrestricto a la diversidad, en particular, favoreciendo la interculturalidad, la igualdad de género y la inclusión plena de todas las personas en situación de discapacidad.

Por consiguiente, este marco normativo debe ser asumido transversalmente por las Unidades académicas y las Unidades administrativas definidas en la estructura organizacional de la institución, tanto en la definición de planes, programas, proyectos y acciones pro-inclusión, como en la implementación de estos.

a) Lineamientos:

A continuación, se presentan los lineamientos de la política para garantizar el desarrollo pleno de las personas, promoviendo la inclusión y evitando la exclusión de los grupos que históricamente han visto vulnerados sus derechos:

- 1.- Promover la institucionalización de la inclusión en todo el quehacer universitario creando la Unidad de Inclusión y sus órganos asociados, con el fin de contribuir a una efectiva transversalización del enfoque inclusivo en la universidad, el que deberá plasmarse en la normativa, planificación y gestión universitaria.
- 2.- Promover la interculturalidad, respetando tanto el marco cultural de pueblos indígenas como de población migrante, tanto en las trayectorias académicas de estudiantes como en trayectorias laborales de funcionarios/as (académicos y personal de colaboración), así como también en las acciones de vinculación con el medio.
- 3.- Fomentar la igualdad de los géneros para su desarrollo humano y social pleno, que permita su efectiva contribución en el ámbito educativo, investigativo y de gestión universitaria. De igual forma, trabajar en la reducción de perspectivas y prácticas institucionales excluyentes (barreras, techos, discriminaciones, etc.).
- 4.- Fomentar la inclusión y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad en los diversos ámbitos del quehacer universitario, a fin de fortalecer su desarrollo en igualdad de oportunidades.



5.- Promover una sana convivencia y calidad de vida², así como también mecanismos para una adecuada resolución de conflictos y el establecimiento de vínculos respetuosos, y acciones reparatorias.

6.- Generar los mecanismos para una convivencia democrática y una efectiva participación de todos los estamentos de la comunidad universitaria, en la promoción de una cultura inclusiva.

b) Grupos de Interés:

A partir de esta política, se mandata a las Unidades Académicas y Administrativas a generar mecanismo para promover el desarrollo integral de las y los integrantes de la comunidad universitaria, en el cumplimiento de las funciones misionales, de manera de avanzar en convivencia y calidad de vida, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión. Estos mecanismos deberán formalizarse, planificarse su ejecución anual y contar con presupuesto suficiente para garantizar su implementación.

La política de Inclusión de la Universidad de Aysén impacta en los siguientes grupos de interés:

1.- Grupos que han visto histórica y culturalmente postergado el ejercicio de sus derechos para un desarrollo pleno, y que precisan acciones específicas de inclusión, equidad, igualdad (en particular pueblos originarios, migrantes, personas en situación de discapacidad, personas con trayectorias socioeconómicas-territoriales limitadas, mujeres y diversidades sexuales), son el principal foco de atención, y sobre todo, interlocutores/as válidos/as para proponer y monitorear el cumplimiento de la política.

2.- Autoridades unipersonales electas (Rector(a), Jefatura de Departamento, integrantes de cuerpos colegiados y jefaturas de unidades administrativas y de carreras y/o programas de pre y postgrado, son quienes deben garantizar el cumplimiento de la política a través de:

- Incorporación en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y los Planes de Desarrollo de los Departamentos, con su respectivo Plan Operativo Anual.
- Diseño e implementación de mecanismos que favorecen su cumplimiento, esto es, de i) acciones concretas, ii) mecanismos de aseguramiento de la calidad, iii) procesos formalizados para articular y promover acciones que mandata esta política.
- Destinación de recursos humanos, materiales y financieros para la implementación de lo antes mencionado.

² Esta política se guía por la normativa de la [Dirección Nacional del Servicio Civil](#) que establece que la calidad de vida laboral “está vinculada a las condiciones y ambientes laborales en que se desempeñan los trabajadores, y en ella intervienen variables objetivas y subjetivas como el entorno físico y social, la salud física y mental, factores psicosociales y de conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo, entre otros, determinadas por las percepciones del propio individuo. Consecuentemente, el mejor desempeño de las personas en la organización se obtiene en mejores condiciones o mayor calidad de vida laboral” (p14).



3.- Integrantes de la comunidad universitaria son quienes deberán ejecutar los mecanismos de acción que favorecen el cumplimiento de esta política y serán activos/as colaboradores/as para construir una convivencia universitaria que favorezca una adecuada calidad de vida.

4.- Secretaría General y Contraloría Universitaria, son los entes que vigilan el incumplimiento de esta política y los mecanismos asociados, debiendo implementar procesos administrativos ad hoc, en caso de incumplimiento, ejemplo de ellos son sumarios, anotaciones en la hoja de vida, y si fuera necesario, denuncia ante los organismos estatales competentes, en presencia de sospecha de algún delito.

5.- La Unidad de Inclusión (o como se denomine toda vez creada), será la encargada de monitorear y contar con evidencia sobre el cumplimiento de acciones, mecanismos y procesos de inclusión, así como también de realizar estudios, evaluaciones y cálculo de indicadores que evidencien el cumplimiento de metas institucionales en materia de convivencia y calidad de vida. Para ello contará con el soporte de las Unidades de la Dirección de Planificación y Aseguramiento de la Calidad (DPAC) (UPCI, UACAI, y UTGI) para apoyar el control, monitoreo y seguimiento de indicadores y procesos que estén asociados a esta política. Finalmente, la Unidad de Inclusión actuará como apoyo técnico cuando se requiera incorporar acciones inclusivas en cualquier ámbito del quehacer universitario.

III. PROPUESTA DE CO-CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA DE LA POLÍTICA

1.- Entregar la política en forma paralela a diferentes grupos, a través de una reunión previa que permita, desde la Comisión, realizar un encuadre, tanto motivacional (importancia de la política y de su construcción participativa) como del rol que se espera de cada grupo, el que consiste en leer y retroalimentar la política y entregar una **versión comentada de la política de Inclusión**. Los comentarios pueden ser de tres tipos:

- integrar (i): se refiere a integrar nueva información, conceptos, elementos de contexto u objetivos
- clarificar (c): hace alusión a modificar la redacción del texto, con el fin de clarificar aquellos aspectos que resulten confusos o incomprensibles
- disentir (d): se refiere a manifestar desacuerdo con alguna información, concepto, objetivo de la política, lo que implica, dejar un registro de ese disentimiento, con el fin de entregar al Senado Universitario, tanto la propuesta de política modificada con (i) y con (c), así como también un listado de disentimiento, entregados de forma anónima, de manera de resguardar la integridad de los participantes.

2.- Adicionalmente, como ejercicio de reflexión, se solicitará registrar las **propuestas de acción**, que podrían formar parte del Plan Operativo Anual de éste y sucesivos años, tanto de su Unidad (administrativa o académica), como de otra Unidad, a fin de visualizar el conjunto de acciones necesarias para dar cumplimiento a la política.



En síntesis, cada grupo de interés deberá entregar a la Comisión dos documentos:

- Versión comentada de la política de inclusión
- Propuestas de acción

3.- Se presentará ante la **Mesa del Senado Universitario** y se establecerá una estrategia de trabajo conjunto con una subcomisión de trabajo.

4.- Posteriormente, se entregará la política a los siguientes actores para que generen instancias de diálogo con los siguientes grupos:

- a) **Jefaturas de departamento**, para que lideren la reflexión entre sus académicos, docentes y personal de colaboración asociado a los Departamentos Académicos.
Se espera recibir retroalimentación de los 3 departamentos.
- b) **Jefaturas de carreras**, para que lideren los espacios de reflexión con los estudiantes de sus carreras.
Se espera recibir retroalimentación de las 8 carreras.
- c) **Jefaturas de Direcciones administrativas**, para que lideren la reflexión entre el personal de colaboración.
Se espera recibir retroalimentación de las 7 unidades administrativas (DAC, DI, DVcM, DPAC, DAF, Sec. Gral., Contraloría)

5.- Se recomienda que, al momento de abordar la reflexión, se consideren los siguientes elementos:

- a) Constituir un equipo que lidere la reflexión, estableciendo
 - Motivador/a - encuadre (cuyo rol sea convocar todas las jornadas, hacer el encuadre inicial, liderar campaña comunicacional para reflexionar sobre la política, que se inicie con un rito de lanzamiento)
 - Moderador/a: que da la palabra, dirige y estructura la reunión según un programa,
 - Secretario/a: que toma nota de las intervenciones y construye ambos documentos que cada grupo debe consolidar.
 - Controlador/a de los tiempos
 - Registrador/a del taller: que saque fotos a diversos momentos de la actividad y que registre cuñas de los participantes en versión video teléfono celular, referido a las preguntas ¿qué le pareció esta actividad?, ¿qué opina de la política que estamos construyendo colectivamente?, ¿qué propuestas de acción considera relevantes de impulsar en la Universidad?
- b) El programa sugerido para cada reunión considera los siguientes tiempos y preguntas para estructurar la reflexión y discusión grupal:

