

RESOLUCIÓN UNIVERSITARIA EXENTA 2026

APRUEBA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE AYSÉN

VISTO: El Decreto con Fuerza de Ley N° 7, de 5 de agosto de 2016, que aprueba los Estatutos de la Universidad de Aysén; la Ley N° 20.842; la Ley N° 21.094, sobre Universidades Estatales; la Ley N° 20.800; la Resolución Exenta N°10/2024 de la Superintendencia de Educación Superior; la Resolución TRA N° 121418/4/2024, que nombra Secretario General de la Universidad de Aysén; la Resolución N°36/2024, de la Contraloría General de la República; y demás normas pertinentes.

CONSIDERANDO

1.- La Universidad de Aysén es una institución estatal y autónoma, que contribuye al desarrollo nacional, con especial énfasis en la Patagonia-Aysén, a través de la investigación, la innovación, la formación integral de profesionales y la vinculación con el medio. Ha sido creada con el fin de desarrollar y articular de manera descentralizada investigación a nivel regional con impacto global.

2.- Que, la Universidad de Aysén trabaja activamente en la promoción del bienestar, la inclusión y el respeto a la diversidad.

3.- Que, resulta necesario formalizar y aprobar una política institucional destinada a establecer los principios orientadores con miras al resguardo de la inclusión y la diversidad en toda la comunidad universitaria.

RESUELVO:

1.- APRUÉBESE la Política de Inclusión y Diversidad de la Universidad de Aysén, cuyo tenor es el siguiente:

Política de Inclusión y Diversidad

Índice:

- I. Antecedentes
- II. Marco Normativo
 - 1. Marco Normativo Internacional
 - 2. Marco Normativo Nacional
 - 3. Marco Normativo para la Educación Superior
 - 4. Marco Normativo Institucional
- III. Objetivos
 - 1. Objetivo General
 - 2. Objetivos Específicos
- IV. Principios y Enfoques Orientadores
- V. Cumplimiento e implementación de la Política
- VI. Ámbitos de operacionalización de la Política
- VII. Evaluación y revisión

I. Antecedentes

La Universidad de Aysén, en cumplimiento de su compromiso con la justicia social, la equidad y el respeto a la diversidad, establece la presente Política de Inclusión y Diversidad como marco orientador para promover la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas que conforman su comunidad universitaria. Esta política surge del trabajo de la Comisión de Inclusión (2022), en el marco del Plan de Fortalecimiento de Universidades Estatales, y responde al mandato de los criterios de acreditación institucional de la CNA y al Modelo Educativo de la Universidad.

El marco legal nacional reconoce la obligación del Estado y de las instituciones de educación superior de garantizar la igualdad de oportunidades y la eliminación de barreras para la participación plena de las personas con discapacidad. Entre ellas, destacan la Ley N° 20.422 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social y la Ley General de Educación (DFL N° 2), que consagran la equidad y la no discriminación como principios fundamentales del sistema educativo.

A este marco se suma el Criterio N° 7 de Acreditación Institucional del Subsistema Universitario de la CNA, que dispone que las universidades deben promover el desarrollo integral de su comunidad y responder a los desafíos vinculados con la convivencia, la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión, en función de sus propósitos institucionales.

En concordancia con lo anterior, el convenio celebrado entre el Ministerio de Educación y la Universidad de Aysén, en el marco del Plan de Fortalecimiento de las Universidades Estatales, denominado “Consolidación del Acompañamiento y Bienestar Estudiantil con perspectiva de género e inclusión, al alero del Modelo Educativo de la Universidad de Aysén” (Código URY 23991), establece como objetivo general “Desarrollar estrategias para la gestión de la convivencia, equidad de género, respeto a la diversidad e inclusión, contribuyendo al desarrollo integral de las y los estudiantes de pregrado”, e incluye como objetivo específico N°2 el diseño e implementación de estrategias que favorezcan la inclusión de estudiantes en situación de discapacidad, en función de los propósitos institucionales.

En este marco, la Política de Inclusión y Diversidad de la Universidad de Aysén busca garantizar igualdad de oportunidades en el acceso a la educación, independiente de la raza, etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, idioma, ideología, religión, afiliación gremial, sexo, maternidad y paternidad, lactancia, orientación sexual, identidad y expresión de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.609.

La política también establece lineamientos para que la comunidad universitaria actúe de manera participativa y colaborativa, identificando y eliminando barreras físicas, actitudinales y simbólicas que obstaculicen el desarrollo de una educación inclusiva. Este enfoque se alinea con los valores institucionales de Justicia Social, Inclusión y Equidad.

El análisis FODA realizado por la Comisión de Inclusión aporta un diagnóstico que orienta la implementación de esta política. Entre las fortalezas, se destaca el carácter de universidad joven, lo que favorece la innovación y la creación de políticas pertinentes a la realidad nacional. En materia de avances, resalta la aprobación de protocolos como el de prevención de violencia sexual y discriminación arbitraria, y el de reconocimiento de nombre social para personas trans.

En cuanto a las oportunidades, el marco normativo nacional e internacional, junto con un contexto histórico de mayor apertura social, propicia la consolidación de una sociedad más inclusiva, diversa y respetuosa de los derechos humanos.

Sin embargo, se identifican debilidades que requieren atención prioritaria, como el fortalecimiento y mayor visibilización del área de Inclusión y Salud Mental, la necesidad de mejorar la infraestructura para garantizar accesibilidad universal y la ausencia de estudios diagnósticos que permitan conocer las necesidades de estudiantes en situación de discapacidad, personas LGBTIQ+, pueblos indígenas y comunidades migrantes.

Finalmente, entre las amenazas, persisten limitadas oportunidades de inclusión plena para personas con discapacidad, la permanencia de patrones culturales machistas y discriminatorios hacia mujeres y diversidades sexo-genéricas, así como las desigualdades en el acceso a oportunidades de desarrollo económico, social y político para pueblos indígenas y comunidades migrantes.

II. Marco normativo

El presente marco normativo reúne los principales instrumentos internacionales, nacionales y universitarios que sustentan el compromiso de la Universidad de Aysén con la inclusión, la equidad y el respeto a la diversidad. Dichos instrumentos orientan la formulación, implementación y evaluación de la Política de Inclusión, en coherencia con la legislación vigente y los valores institucionales.

1.- Marco normativo internacional

En el ámbito internacional, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han creado instrumentos que buscan consagrar y garantizar los derechos inherentes a todas las personas, dirigidos a diversos grupos de la población que han estado excluidos en el ámbito educacional. Entre estos instrumentos se encuentran:

- **La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH):** Instrumentos que consagran el derecho a la igualdad y no discriminación, incluyendo la discriminación por motivos de sexo o género, en los distintos ámbitos de la vida.

Al respecto, la DUDH consagra que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos", "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" y que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

El PIDCP, por su parte, dispone en su artículo 2 la obligación de los Estados Parte de garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Respecto de instrumentos internacionales que buscan la consagración y protección de derechos relativos a materias de equidad e inclusión, interculturalidad y diversidad funcional, es relevante mencionar:

- **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo:** Promulgada por el Decreto 201/2008 del Ministerio de Relaciones Exteriores. Los acuerdos que contiene esta convención comprometen a Chile a legislar y generar políticas públicas al respecto.
- **Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad:** Mediante esta Convención, los Estados miembros de la OEA contraen el compromiso básico de eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad, apoyados en su convicción de que estas personas tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas, y que estos derechos, incluido el de no verse sometidas a discriminación fundamentada en la discapacidad, emanan de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano.
- **Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas:** Establece un marco universal de estándares mínimos para la dignidad, bienestar y derechos de los pueblos originarios del mundo.
- **Convenio N° 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales:** Los gobiernos deberán asumir, con la participación de los pueblos originarios, la responsabilidad de desarrollar acciones para proteger los derechos de estos pueblos y garantizar el respeto a su integridad. Estas acciones incluyen medidas que aseguren a los pueblos originarios gozar de manera igualitaria de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a todas las personas.
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD-ONU):** Considerando que la Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes del ser humano y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todas las personas, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

- **Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales (UNESCO):** Realza la importancia de la protección y promoción de la diversidad de todas las expresiones culturales, propiciando la creación de condiciones para que las culturas puedan interactuar libremente y fomentar el diálogo entre ellas, garantizando intercambios culturales en pro del respeto intercultural y de una cultura de paz.
- **Convenio N° 111 de la OIT sobre eliminación de discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación:** Define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **Declaración Universal de los Derechos Lingüísticos (UNESCO):** Señala que toda comunidad lingüística tiene derecho a usar su lengua, mantenerla y potenciarla en todas las expresiones culturales. Reconoce el ejercicio de este derecho, el cual debe poder desplegarse plenamente sin que el espacio de ninguna comunidad sea ocupado de manera hegemónica por una cultura ajena.
- **Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (ONU):** Reafirma los derechos que tienen las personas pertenecientes a minorías al goce pleno de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de conformidad con los principios de no discriminación e igualdad ante la ley. También incluye otros principios fundamentales como la protección de la existencia, la promoción y la protección de la identidad, y el derecho a la participación efectiva en la sociedad.
- **El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4** sobre la educación exige que se garantice una educación inclusiva y equitativa de calidad y se promuevan oportunidades de aprendizaje a lo largo de toda la vida para todas las personas. Hace hincapié en la inclusión y la equidad como fundamentos para una educación y un aprendizaje de calidad.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW):** Define la discriminación hacia la mujer y establece las acciones dirigidas para su eliminación, como la promoción de cambios estructurales en todos los niveles: desde conductas, percepciones y actitudes individuales, hasta las prácticas institucionales, así como las estructuras del poder social y económico.
- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer:** Conocida como Convención de Belém do Pará (sitio de su adopción en 1994), define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer:** Dicho instrumento reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos, complementando a su vez la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

2.- Marco Normativo Nacional

- **Ley N° 19.253, de 1993, que establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los pueblos indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.** El Estado chileno reconoce la multiculturalidad y el plurilingüismo a través de distintos instrumentos jurídicos, reconociendo a los nueve pueblos originarios del país. Señala que “Es deber de la sociedad en general y del Estado en particular, a través de sus instituciones respetar, proteger y promover el desarrollo de los indígenas, sus culturas, familias y comunidades, adoptando las medidas adecuadas para tales fines y proteger las tierras indígenas, velar por su adecuada explotación, por su equilibrio ecológico y propender a su ampliación”.
- **Ley N° 21.30, de 2021.** Dicho cuerpo normativo reconoce la lengua de señas chilena como lengua oficial de las personas sordas, siendo un elemento esencial de su cultura e identidad, por lo que el Estado deberá asegurarles el acceso a servicios públicos y privados, a la educación, al mercado laboral, la salud y demás ámbitos de la vida en sociedad utilizando lengua de señas.
- **Ley N° 21.403, de 2021, que reconoce la sordoceguera como discapacidad única y promueve la plena Inclusión Social de las personas sordociegas:** El presente cuerpo normativo define a la

persona sordociega como aquella que, debido a sus funcionalidades auditivas y visuales reducidas o inexistentes, simultáneamente presentes, constituye una discapacidad única, que, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su comunicación, movilización, participación plena y efectiva en la sociedad, acceso a la información y al entorno en igualdad de condiciones con las demás.

- **Ley N° 20.422 de 2010, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.**
- **Ley N° 20.609 de 2012, que establece medidas contra la Discriminación.** Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.
- **Ley N° 21.120, de 2018, que reconoce y da protección a la Identidad de Género.** En caso de que la identidad de género de una persona no coincida con su nombre y sexo registral, la ley le otorga la facultad para solicitar la rectificación de dichos datos.
- **Ley N° 21.545, de 2023, 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.** Tiene por objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista; eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación, y concientizar a la sociedad sobre esta temática. Lo anterior, sin perjuicio de los demás derechos, beneficios o garantías contempladas en otros cuerpos legales o normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.
- **Ley 21.643, de 2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.**

3. Marco Normativo en el ámbito de la Educación Superior

- **Ley N°20.129, de 2006, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la Educación Superior:** Contempla la existencia de un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior que tendrá como funciones principales 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.
- **Ley N° 21.091, de 2018, sobre Educación Superior.** Señala que la educación superior es un derecho, cuya provisión debe estar al alcance de todas las personas, de acuerdo a sus capacidades y méritos, sin discriminaciones arbitrarias, para que puedan desarrollar sus talentos; asimismo, debe servir al interés general de la sociedad y se ejerce conforme a la Constitución, la ley y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Incorpora en sus principios a la inclusión, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.
- **Ley N° 21.094, de 2018, sobre Universidades Estatales.** Señala que el Estado reconoce el derecho a la educación superior en conformidad a lo dispuesto en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Para estos efectos, el Estado debe adoptar las medidas necesarias para proveer el ejercicio de este derecho a través de sus instituciones de educación superior, las que deberán garantizar sistemas de acceso sobre la base de criterios objetivos fundados en la capacidad y el mérito de los estudiantes, sin importar su situación socioeconómica y fomentar mecanismos de ingreso especiales de acuerdo a los principios de equidad e inclusión.
A su vez, reconoce dentro de los principios que guían el quehacer de las universidades del Estado y fundamentan el cumplimiento de su misión y de sus funciones: el pluralismo, la laicidad, esto es, el respeto de toda expresión religiosa, la libertad de pensamiento y de expresión; la libertad de cátedra, de investigación y de estudio; la participación, la no discriminación, la equidad de género, el respeto, la tolerancia, la valoración y el fomento del mérito, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia, la transparencia y el acceso al conocimiento.
- **Ley N° 21.369 de 2021, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el ámbito de la Educación Superior:** Esta ley tiene por objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la

discriminación de género en el ámbito de la educación superior, protegiendo y reparando a las víctimas.

4. Marco normativo institucional

- **Visión y Valores Institucionales.** La Universidad de Aysén se proyecta como una comunidad universitaria inclusiva, que aporta a la generación del conocimiento y de bienes públicos, necesarios para el desarrollo regional y nacional. Espera ser reconocida como una universidad innovadora, que desarrolla las funciones universitarias en docencia e investigación, creación y vinculación con el medio, y que contribuye con pertinencia al entorno en el que participa. Dentro de sus valores proclama la justicia social, inclusión y equidad, lo que significa generar oportunidades, sin discriminación y asegura equidad en el acceso, permanencia y titulación de personas de pueblos indígenas, con distintos orígenes socioeconómicos, con 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.
- **Modelo Educativo.** Aprobado por Decreto Universitario Exento N° 1359 de 2019. El modelo educativo de la Universidad de Aysén contempla dentro de sus valores institucionales la justicia social, inclusión y equidad, esto implica generar oportunidades, sin discriminación y asegurar 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. Además de ello, la Universidad otorga valor al mérito y promueve el respeto a la dignidad de las personas.
- **Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.** En este instrumento se contempla como objetivo estratégico 4, “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”. Asimismo, en sus objetivos operativos 4.1 y 4.2 “Generar estrategias para favorecer la inclusión en el acceso, la permanencia y el desarrollo integral” e “Implementar los mecanismos que favorezcan la inclusión en el acceso y permanencia y la entrega oportuna de los servicios que permiten el desarrollo integral de los estudiantes”.
- **Protocolo sobre aceptación y reconocimiento de nombre social para Personas Trans.** Aprobado por Decreto Universitario Exento N° 1805 de 2021.
- **Reglamento de Corresponsabilidad Social.** Aprobado por Decreto Universitario Exento N° 108 de 2020.
- **Protocolo de actuación ante denuncias por Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, Acoso Laboral, Violencia en el Trabajo y Discriminación Arbitraria.** Aprobado por Decreto Universitario Exento N° 310 de 2024.
- **Modelos de Prevención, Investigación y Sanción (Violencia de Género, Acoso Sexual, Discriminación).**
- **Informe de Brechas de Género: “La Universidad de Aysén con Perspectiva de Género”.** (2022).
- **Política de Igualdad de Género.** Aprobada por Decreto Universitario Exento N° 39 de 2023.
- **Política institucional de resguardo de la Convivencia y Buen Clima Universitario.** Aprobada por Resolución Universitaria Exenta N°446 de 2025.
- **Protocolo de Mediación de la Universidad de Aysén.** Aprobado por Resolución Universitaria Exenta N°459 de 2025.

III. Objetivos

A partir del diagnóstico institucional y del marco normativo previamente expuesto, la Universidad de Aysén define los siguientes objetivos generales y específicos, orientados a garantizar la inclusión, la equidad y la participación plena de todas las personas de su comunidad universitaria.

1. Objetivo general

Consolidar un marco institucional que garantice la inclusión, la equidad y la igualdad de oportunidades en la Universidad de Aysén, promoviendo el respeto irrestricto a la diversidad, la interculturalidad, la igualdad de género y la participación plena de todas las personas de la comunidad universitaria, sin ningún tipo de discriminación y con enfoque de derechos, priorizando aquellos grupos históricamente excluidos y de especial protección (personas con discapacidad, población migrante, diversidades sexo genéricas, pueblos originarios, entre otros).

2. Objetivos específicos

- a. Asegurar espacios accesibles, servicios de apoyo pertinentes y condiciones que permitan la participación equitativa y con sentido de pertenencia de todas las personas.
- b. Fortalecer la gestión institucional mediante marcos normativos que garanticen el reconocimiento y la participación plena de todas las personas que conforman la comunidad universitaria, valorando la diversidad en todos los ámbitos del quehacer institucional.
- c. Fomentar una cultura universitaria basada en la equidad, el respeto y la justicia social, fomentando actitudes y comportamientos corresponsables que valoren la diversidad y fortalezcan la construcción y el compromiso una cultura organizacional inclusiva, segura y libre de discriminación.
- d. Incorporar el enfoque de inclusión y equidad en los procesos de docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión universitaria.
- e. Implementar mecanismos de monitoreo, evaluación y mejora continua que permitan medir el avance de la inclusión en los distintos niveles institucionales.

IV. Principios y enfoques orientadores

La Política de Inclusión y Diversidad de la Universidad de Aysén se sustenta en principios y enfoques que orientan su quehacer institucional, asegurando el reconocimiento y el respeto a la diversidad, resguardando los derechos fundamentales de la comunidad universitaria garantizando la participación en condiciones de igualdad y equidad mediante los siguientes principios y enfoques orientadores:

1. Accesibilidad Universal: Condición que deben cumplir los entornos, bienes y servicios para ser utilizados por todas las personas en igualdad de condiciones (Ley N°20.422). Condición que deben cumplir los entornos, bienes, servicios y procesos universitarios para ser utilizados por todas las personas, sin distinción, en igualdad de condiciones. En la Universidad de Aysén, la accesibilidad universal se promueve en la infraestructura, los sistemas de información, la docencia y los servicios institucionales, conforme a la Ley N° 20.422.

2. Ajustes Razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad, de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas).

3. Inclusión: Principio mediante el cual se garantiza la participación plena y equitativa de todas las personas en la sociedad, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad (Ley N°21.015).

4. Enfoque de Derechos Humanos. Marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que se basa normativamente en estándares internacionales de derechos humanos y está operacionalmente dirigido a promover, proteger el derecho de las personas con discapacidad. Desde una perspectiva ética, la presente política reconoce a todas las personas iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna.

5. Diversidad: Reconocimiento y respeto por las diferencias individuales en términos de género, etnicidad, capacidades, orientación sexual.

6. Interculturalidad: Refiere a la interacción equitativa, respetuosa y recíproca entre diferentes culturas dentro de una sociedad, promoviendo el reconocimiento, el diálogo y la valoración de la diversidad cultural (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura).

7. Interseccionalidad: Concepto que describe cómo diversas categorías sociales, como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad y otros factores, se intersecan y crean experiencias únicas de opresión, privilegio y desigualdad. Este enfoque sostiene que las identidades sociales no deben analizarse de manera aislada, sino en su interacción, ya que su combinación influye de manera significativa en cómo las personas experimentan el mundo y enfrentan diversas formas de discriminación o exclusión (Crenshaw, 1989).

8. Equidad: principio que propicia los mecanismos necesarios para la implementación de los ajustes razonables, que respondan con justicia a las particularidades y garanticen que todas las personas de la comunidad universitaria tengan acceso a las mismas oportunidades.

9. Universalidad: principio en virtud del cual la Universidad de debe encargar de desarrollar iniciativas de inclusión que beneficien sin distinción a toda la comunidad universitaria

10. Progresividad: principio en virtud del cual se reconoce que las acciones de inclusión y equidad implementadas a través de esta política gozarán de un desarrollo permanente que admite avances y mejoras continuas en el tiempo.

11. Vida Independiente: El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

12. Participación y Diálogo Social: 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.

V. Cumplimiento e implementación de la Política

Una vez aprobada la Política de Inclusión y Diversidad, las Unidades Académicas y Administrativas que corresponda deberán establecer, en sus planes anuales, acciones específicas a través de las cuales se materialice el cumplimiento de los principios y lineamientos contenidos en esta Política, acorde al Plan de Desarrollo Estratégico de la Universidad de Aysén y teniendo en consideración los resultados del Diagnóstico de Inclusión institucional.

El área de Inclusión, a través de la Unidad de Género e Inclusión (o quien haga las veces) liderará y actuará como órgano asesor en la concreción de esta Política, generando las articulaciones necesarias con los distintos componentes de la comunidad universitaria.

Los instrumentos de gestión (planes anuales) antes indicados deberán señalar responsables, plazos y recursos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, para su implementación e impacto en los ámbitos de gestión institucional, docencia de pregrado y postgrado, investigación, vinculación con el medio y aseguramiento a la calidad, según corresponda.

En todos estos procesos, el rol de la dirección general, jefaturas y personas responsables de equipos en la Universidad, será velar por el cumplimiento de las diferentes etapas señaladas en su Plan, impulsando el compromiso de las personas que conforman la comunidad universitaria para alcanzar los objetivos y metas de la institución y sostenerlas en el tiempo.

VI. Ámbitos de operacionalización de la Política

La implementación de la Política de Inclusión y Diversidad se desarrollará a través de los siguientes ámbitos de acción, los cuales orientan las estrategias, programas y acciones institucionales destinadas a garantizar la equidad, la participación y el bienestar de todas las personas de la comunidad universitaria. Cada ámbito establece lineamientos específicos que deberán ser incorporados en los planes anuales de las unidades académicas y administrativas, con mecanismos de seguimiento y evaluación progresiva.

1. Trayectoria Educativa

- a. **Acceso.** Conjunto de medidas que garantizan el ingreso equitativo a la universidad, eliminando barreras discriminatorias en los procesos de admisión. Incluye vías de admisión especial y reconocimiento de trayectorias educativas diversas.
- b. **Permanencia.** Conjunto de medidas y estrategias integrales que aseguran que los estudiantes puedan tener una progresión adecuada en sus estudios. Contempla tutorías, apoyo socioeconómico (becas y beneficios), servicios psicoeducativos, entre otros.
- c. **Egreso.** Conjunto de medidas que facilitan la culminación exitosa de los estudios universitarios, garantizando que todos los estudiantes puedan titularse en condiciones equitativas.
- d. **Inclusión laboral.** Programas orientados a facilitar la transición al mundo laboral de los titulados de la Universidad de Aysén. Contempla bolsas de trabajo inclusivas, capacitación en competencias laborales, vinculación con empleadores comprometidos con la diversidad, y seguimiento de egresados.
- e. **Bienestar y calidad de vida.** Servicios universitarios integrales que promueven el desarrollo personal y social de los estudiantes durante su vida universitaria. Abarca servicios de salud estudiantil, atención psicológica, programas deportivos y recreativos, actividades culturales, espacios de participación estudiantil, y apoyo integral que favorezca su bienestar y calidad de vida.

2. Plan Formativo

- a. **Accesibilidad (Comunicación interna y externa).** Garantía de que toda la comunicación hacia los y las estudiantes sea comprensible y accesible para la diversidad de la comunidad académica. Incluye uso de lenguaje inclusivo y no sexista, formatos alternativos de información

(braille, audio, lectura fácil), señalética accesible en campus, sitios web accesibles, y múltiples canales de comunicación institucional.

- b. **Formación Docente.** Programas de capacitación dirigidos al cuerpo académico para desarrollar competencias en pedagogía inclusiva. Contempla formación en diseño universal para el aprendizaje, metodologías de enseñanza diversificadas, evaluación inclusiva, y sensibilización sobre diversidad estudiantil.
- c. **Curriculum y Ajustes.** Revisión y adaptación de planes y programas de estudio, metodologías de enseñanza y sistemas de evaluación para atender la diversidad estudiantil universitaria. Incluye ajustes razonables, diseño universal para el aprendizaje, flexibilidad en formatos de evaluación, e incorporación transversal de enfoques de diversidad e inclusión en las mallas curriculares.
- d. **Promoción de Cultura Inclusiva.** Impulsar instancias de sensibilización y formación en materias de inclusión, accesibilidad y derechos humanos, que favorezcan ambientes educativos, laborales y sociales coherentes con los principios de igualdad de oportunidades y valoración de la diversidad.

3. Gestión de Personas

- a. **Acceso.** Políticas de reclutamiento y selección de personal universitario que garantizan igualdad de oportunidades laborales. Incluye procesos de selección libres de sesgos discriminatorios, y promoción activa de la diversidad en las convocatorias.
- b. **Permanencia.** Estrategias de desarrollo profesional que consideran las necesidades específicas del personal. Contempla acciones de conciliación vida laboral-personal, oportunidades equitativas de promoción y perfeccionamiento, ambientes laborales libres de discriminación y acoso, y reconocimiento de trayectorias profesionales, entre otras.
- c. **Bienestar y calidad de vida (Ajustes Razonables y Análisis de Puesto de Trabajo).** Promover las adecuaciones y ajustes necesarios al puesto de trabajo que sean requeridos por parte de las personas trabajadoras, realizando seguimiento y acompañamiento continuo de los procesos.

4. Accesibilidad Universal

- a. **Física: Infraestructura y equipamiento.** Eliminación de barreras de infraestructura en el campus y provisión de infraestructura accesible. Contempla accesibilidad en salas de clases, laboratorios, bibliotecas, casinos, espacios deportivos y culturales. Incluye rampas, ascensores, baños accesibles, señalética táctil, mobiliario adaptado, y espacios diseñados bajo principios de diseño universal.
- b. **Tecnológica – conectividad.** Garantía de acceso equitativo a tecnologías y de comunicación. Incluye conectividad wifi en todo el campus, plataformas de aprendizaje accesibles, software especializado para estudiantes con discapacidad, dispositivos de apoyo tecnológico, y eliminación de barreras digitales y sus respectivas actualizaciones.
- c. **Materiales:** estos serán diseñados de forma accesible y abierta, para facilitar al máximo aspectos como la comprensión de la información (accesibilidad cognitiva), a partir de su diseño o la utilización de dispositivos que favorezcan el acceso a la información. Cuando nos referimos a que sean accesibles, pensamos en algunas condiciones como que sea percibido mediante distintos sentidos (texto, video, audio), funcionales u operativos en tanto utilización, consistente en tanto tecnologías de apoyo.

5. Vinculación con el Medio

Desarrollo de alianzas estratégicas con el territorio para fortalecer los procesos de inclusión. Contempla la colaboración con organizaciones de personas con discapacidad, pueblos indígenas, colectivos LGBTIQ+, organizaciones migrantes, empleadores inclusivos, servicios públicos, y organizaciones de la sociedad civil. Incluye prácticas profesionales inclusivas, proyectos de investigación participativa, extensión universitaria con enfoque de diversidad, y transferencia de conocimiento para promover la inclusión social en el territorio.

VII. Evaluación y Revisión

La Unidad de Género e Inclusión (o quien haga las veces) actuará como secretaría ejecutiva para la implementación de esta política y la elaboración de un Plan Operacional de Inclusión y Diversidad de mediano plazo. Desarrollará un plan de comunicación permanente para difundir la política en la comunidad universitaria, y establecerá un sistema de indicadores cuantitativos y cualitativos para el seguimiento semestral y/o de los avances.

Se deberá crear un comité asesor integrado por representantes de todos los estamentos de la Universidad, cuya finalidad será evaluar cada 5 años la presente política. Este proceso de evaluación contará con

informes que evidencien su avance, impacto y resultados, los que estarán a cargo de las Direcciones Generales y/o Unidades señaladas en el punto anterior.

Todas estas acciones, se articularán con los mecanismos e instrumentos de gestión internos de la universidad, que permitirán el aseguramiento de la calidad. Esto, sin perjuicio de las eventuales modificaciones normativas de las leyes precedentemente citadas que signifiquen, necesariamente, una actualización de la presente política antes del plazo aquí establecido.

VIII. Disposiciones Finales

- a) Toda normativa, deberá armonizarse con lo dispuesto en la presente política.
- b) La Universidad de Aysén procurará los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la plena ejecución de esta política.

ANÓTESE, REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

**ISMAEL CASTRO VIZCARRA
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

**JUAN PABLO PRIETO COX
ADMINISTRADOR PROVISIONAL
UNIVERSIDAD DE AYSÉN**

Distribución:

- Administrador Provisional
- Direcciones Generales
- Secretaría General
- Contraloría Universitaria
- Asuntos Estudiantiles
- Archivo

