

 UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO	<b>UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO</b> DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL	
	<b>POLÍTICA DE INCLUSIÓN SOBRE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD</b>	
<b>REVISIÓN 01</b>		<b>CÓDIGO E-21200000-001</b>
Elaboró: Jefe Departamento de Normalización y Certificación Nombre: Mariano Osorio Osorio Fecha: 13/01/2025	Revisó: Director de Desarrollo Estudiantil Nombre: Ricardo Rey Clericus Fecha: 13/01/2025	Aprobó: Vicerrector Académico Nombre: Sergio Vargas Tejeda Fecha: 14/01/2025

Este documento ha sido elaborado por el Departamento de Normalización y Certificación, en colaboración y a solicitud de la Dirección de Desarrollo Estudiantil, bajo lo establecido en el Instructivo Formulación y aprobación de Políticas I-30004000-004. Su contenido y actualización debe ser supervisado por la repartición correspondiente.

## 1. OBJETIVO

La presente Política tiene por objetivo general fortalecer a la Universidad del Bío-Bío como una institución inclusiva en materia de discapacidad y neurodivergencia, promoviendo la transición hacia entornos accesibles, sostenibles, con igualdad de oportunidades, equidad y participación plena de toda la comunidad universitaria.

De lo anterior se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Confirmar el compromiso institucional para la promoción de los derechos y la inclusión de personas con discapacidad y neurodivergencia, integrando la accesibilidad y la equidad como principios transversales y sostenibles en la Universidad.
- Reducir las barreras del entorno e impulsar un cambio cultural y estructural progresivo que asegure la transición hacia entornos universitarios plenamente accesibles, priorizando ajustes razonables y la consecución progresiva del diseño Universal.
- Desarrollar un sistema integral de seguimiento y evaluación para medir el impacto de las políticas inclusivas, acompañado de unidades organizacionales que promuevan la gestión inclusiva, incluyendo recursos adecuados, espacios de consulta y protocolos claros contra la discriminación, en un marco de sustentabilidad institucional.

## 2. ALCANCE

La Política se orienta a promover la participación plena de las personas con discapacidad y neurodivergencia en los diferentes ámbitos del quehacer universitario, aplicable a las funciones, ámbitos y procesos y considerando las estrategias de ajustes razonables para lograr en el futuro la disminución y eliminación de todas las barreras presentes en la Institución.

Para abordar el alcance de la política se consignarán ejes para su transversalización que se explicarán en el ítem modo de operación de este documento, reconociendo dentro de éstos, el eje estudiantil, el eje inclusión laboral y el eje cambio cultural, sensibilización, capacitación y formación.

Eje estudiantil: Las estrategias deben considerar acciones inclusivas para ser aplicadas durante la trayectoria académica, contemplando procesos como: Postulación a la Universidad, Selección, Inducción a la Vida Universitaria, Progresión, y Egreso. Además, las estrategias deben considerar acciones dirigidas a estudiantes, académicos/os y profesionales de las distintas Facultades y carreras.

Eje de inclusión laboral: Las estrategias deben considerar acciones inclusivas para ser aplicadas durante la trayectoria de trabajo de los/as funcionarios/as de la Universidad del

Bío-Bío, contemplando procesos como Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción laboral, Desempeño laboral, Evaluación y Retiro). Será requisito para esto contar con Credencial del RND (Registro Nacional de la discapacidad) o diagnóstico del Trastorno del Espectro Autista.

Eje de cambio cultural, sensibilización, capacitación y formación: se deben considerar acciones que apunten a abordar la discapacidad de manera triestamental y con sentido ético, educando a la comunidad universitaria sobre aspectos que contribuyan a disminuir situaciones de violencia y discriminación a fin de favorecer la convivencia armónica y democrática, libre de estereotipos y prejuicios. Todas las acciones deben considerar accesibilidad universal.

### 3. DEFINICIONES

<b>Diversidad</b>	: Se entiende como característica de la naturaleza humana, que, en contexto de educación alude a distintos intereses, destrezas y estrategias de aprendizaje, las cuales se desarrollan a partir de la vida en sociedad, encontrando diferentes identidades de género, pertenencia a distintos pueblos originarios y migrantes, diversos territorios y culturas rurales y/o urbanas, diferencias en cuanto al capital cultural y social, distintos saberes y experiencias vividas, lenguajes, diversidades funcionales y formas de aprendizaje, que dan valor y enriquecen las aulas universitarias.
<b>Empatía</b>	: Capacidad de comprender lo que ocurre a las otras personas, contextualizando su sentir y actuar en un marco personal y sociocultural, permitiendo construir relaciones interpersonales sanas, con actitudes inclusivas y no discriminatorias, lo que contribuye a una mejor convivencia.
<b>Equidad Estudiantil</b>	: Considera acciones que compensen y/o satisfagan necesidades de las poblaciones estudiantiles consideradas de riesgo, marginación o exclusión, tomando en cuenta que todas las personas que ingresan a la educación superior, tienen derecho a una educación de calidad, que las habilite para desempeñarse como profesionales y ciudadanos/as responsables, y que contribuya a su desarrollo personal, lo cual implica realizar ajustes necesarios para favorecer dichos logros en las poblaciones históricamente excluidas.
<b>Inclusión Social</b>	: Acciones que contribuyen a disminuir las barreras de participación en la universidad, pudiendo ser éstas de carácter cultural, político o práctico, y que apuntan al éxito educativo y a la proyección laboral del/la profesional formado/a, por tanto, implica abordar: el proceso educativo, la participación y éxito en su trayectoria, la identificación y eliminación de barreras, y, énfasis en los grupos de riesgo, marginación o exclusión.
<b>Reconocimiento, vida independiente y representatividad</b>	: Se refiere a una relación de genuina reciprocidad entre sujetos en el marco de las relaciones sociales, donde cada uno y cada una se visualiza como igual. En un marco institucional, se considera la reivindicación de un trato reparatorio de las injusticias y desigualdades experimentadas por las poblaciones excluidas, para lo cual se requiere de acciones redistributivas de carácter multidimensional. La vida independiente implica el derecho a vivir de manera autónoma, tomar decisiones sobre la propia vida y participar plenamente en la comunidad, garantizando acceso a los apoyos, recursos y servicios necesarios. La autonomía asegura la autodeterminación en la toma de decisiones académicas, mientras que la independencia promueve el acceso a actividades académicas y laborales con la máxima autonomía

		posible, impulsando la accesibilidad en todos los ámbitos universitarios. La representatividad garantiza la participación de una persona designada por el colectivo de personas con discapacidad en la toma de decisiones sobre inclusión y discapacidad en la universidad, asegurando su voz en el diseño, implementación y evaluación de políticas institucionales.
<b>Participación Social</b>	:	Valor esencial para construir una cultura inclusiva que promueve el diálogo social entre los diferentes actores de la institución, generando un sentimiento de pertenencia, sentido de identidad y el compromiso con sus procesos y productos.
<b>Cooperación e intersectorialidad</b>	:	Trabajo colaborativo a nivel interno entre los distintos estamentos de la comunidad universitaria. Fortalecer el trabajo en Red.
<b>Interdisciplinariedad</b>	:	Abordaje interdisciplinario de la discapacidad.
<b>Derechos Humanos e igualdad de oportunidades</b>	:	Garantizar, promover y resguardar el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y con neurodivergencia en la Universidad progresivamente en coherencia con el momento sociohistórico.
<b>Interseccionalidad de la discapacidad</b>	:	Perspectiva multidimensional de la inclusión que permite visibilizar las diversidades convergentes en las personas con discapacidad y las desventajas a las que se pueden enfrentar en ambientes no inclusivos.
<b>Justicia y erradicación de la discriminación</b>	:	Instancia universitaria que asegura la orientación y educación sobre la distinción o impedimento del ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en la universidad, así como el proceso de acogida de denuncias, investigación y sanción contra medidas de discriminación y exclusión social.
<b>Persona con Discapacidad</b>	:	Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
<b>Discapacidad sensorial</b>	:	Deficiencias presentes en una persona, ya sean de tipo visuales o auditivas que requieren contextos inclusivos para participar en igualdad de condiciones. Vinculadas a la discapacidad visual, se pueden identificar personas con ceguera o baja visión. Vinculadas a la discapacidad auditiva se pueden identificar personas con hipoacusia o personas sordas.
<b>Discapacidad física</b>	:	Disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal diario.
<b>Discapacidad psíquica</b>	:	Es aquella persona que presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente crónica, derivada de una enfermedad psíquica.
<b>Discapacidad intelectual</b>	:	Limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas. Es decir, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en lugares (contextos) diferentes.
<b>Discapacidad visceral</b>	:	Aquellas personas que, debido a alguna deficiencia en su aparato físico como afecciones cardíacas, con necesidades de diálisis, diabéticas, etc., están imposibilitadas de desarrollar sus actividades con total normalidad y que, pese a tener la

	mayoría de las veces su total capacidad intelectual, sensorial o motora, su problema les impide desarrollar su vida con total plenitud.
<b>Discapacidad cognitiva</b>	: La discapacidad cognitiva se caracteriza por la presencia de limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, es decir, en el razonamiento, la solución de problemas, el pensamiento abstracto y la planificación.
<b>Discapacidad múltiple</b>	: Son aquellas que presentan más de una deficiencia sensorial, física, psíquica, mental o visceral.
<b>Ajustes razonables</b>	: Se entenderán como las 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 las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Llamados ajustes necesarios en la Ley 20.422; ampliando también el concepto a: medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.
<b>Diseño Universal</b>	: El diseño universal es un paradigma del diseño relativamente nuevo, que dirige sus acciones al desarrollo de productos y entornos de fácil acceso para el mayor número de personas posible, sin la necesidad de adaptarlos o rediseñarlos de una forma especial. El concepto surge del diseño sin barreras, del diseño accesible y de la tecnología asistiva de apoyo. A diferencia de estos conceptos el diseño universal alcanza todos los aspectos de la accesibilidad, y se dirige a todas las personas, incluidas las personas con discapacidad.
<b>Accesibilidad</b>	: Condiciones que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como objetos, instrumentos, dispositivos, entre otros, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad, comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.
<b>Accesibilidad Académica</b>	: Calidad o requisito académico que cumple una institución educativa, cuando no existen barreras que dificultan o limitan el acceso al conocimiento por parte de todas las personas implicadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
<b>Accesibilidad de Documentos</b>	: Característica que deben presentar los documentos, la cual es fundamental para permitir la igualdad de oportunidades en el acceso a la información. Esta característica implica que los documentos deben ser perceptibles, operables, comprensibles y robustos. Los documentos accesibles implican; textos, Imágenes, dibujos y trazos, ya sea para el material en formato Presentación (PowerPoint), Word, Excel, Videos, Etc.
<b>Exigencias de Accesibilidad</b>	: Son los requisitos que deben cumplir los bienes, entornos, productos, servicios y procedimientos, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo al principio de accesibilidad universal.
<b>Barreras</b>	: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad.

<b>Barreras Actitudinales o sociales</b>	:	Aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
<b>Barreras Comunicativas</b>	:	Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas;
<b>Barreras arquitectónicas o físicas</b>	:	Aquellos obstáculos materiales o construidos que impiden o dificultan el desplazamiento, acceso y uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.
<b>Barreras de Aprendizaje:</b>	:	Errores del diseño de la clase, ya sea en el objetivo, metodología, materiales y evaluación que obstaculiza o impide el acceso efectivo de cualquier estudiante en el proceso de aprendizaje.
<b>Barreras Laborales</b>	:	Errores en el diseño de ambientes laborales que obstaculizan o impiden el acceso efectivo al trabajo
<b>Ayudas técnicas</b>	:	Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.
<b>Comunidad sorda</b>	:	Grupo de personas que constituyen una minoría lingüística y cultural, conformado principalmente por personas sordas y organizaciones de personas sordas de cualquier tipo, en la que también pueden participar las personas con discapacidad auditiva y las personas oyentes que comparten la lengua y la cultura de las personas sordas.
<b>Guía Intérprete</b>	:	Persona que desempeña la función de intérprete y guía de las personas sordociegas, con amplios conocimientos de los sistemas de comunicación oficial ajustados a sus necesidades.
<b>Persona con Discapacidad Auditiva</b>	:	Aquella que, debido a su funcionalidad auditiva reducida o inexistente, producida por enfermedad, accidente o vejez, en la interacción con el entorno se enfrenta a barreras que impiden su acceso a la información y comunicación auditiva oral dadas por la lengua mayoritaria.
<b>Persona Sorda</b>	:	Aquella que, a partir de su funcionalidad auditiva reducida o inexistente, adquirida desde su nacimiento o a lo largo de su vida, se ha desarrollado como persona eminentemente visual, tiene derecho a acceder y usar la lengua de señas, a poseer una cultura sorda e identificarse como miembro de una comunidad lingüística y cultural minoritaria.

<b>Lengua de Señas</b>	: La lengua de señas chilena es la lengua natural, originaria y patrimonio intangible de las personas sordas, así como también el elemento esencial de su cultura e identidad individual y colectiva. El Estado reconoce su carácter de lengua oficial de las personas sordas. El Estado reconoce y se obliga a promover, respetar y a hacer respetar, de conformidad con la Constitución, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, los derechos culturales y lingüísticos de las personas sordas, asegurándoles el acceso a servicios públicos y privados, a la educación, al mercado laboral, la salud y demás ámbitos de la vida en sociedad en lengua de señas. Las instituciones públicas y privadas establecerán las condiciones para que las personas con discapacidad puedan acceder, concurrir y comparecer ante ellas con intérpretes de lengua de señas o guías intérpretes, según sea el caso y corresponda, previa acreditación de esta condición.
<b>Análisis de Puestos de Trabajo</b>	: Se define como el procedimiento para determinar las responsabilidades de estos, así como las características que debe tener la gente que se contratará para cubrirlos, brindando información sobre las actividades y los requisitos del puesto para luego, elaborar a partir de esa información, las descripciones de los puestos de trabajo (lo que implica tal puesto) y las especificaciones o el perfil del puesto de trabajo basado en sus competencias.
<b>Comunicación Inclusiva</b>	: La comunicación incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macro tipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso.
<b>Conducta de Acoso</b>	: Conducta de acoso, es toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
<b>Cuidador/a</b>	: Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.
<b>Dependencia</b>	: El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida.
<b>Discriminación contra las Personas con Discapacidad</b>	: El término discriminación contra las personas con discapacidad significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales. La Ley 20.422 complementa que discriminación por motivos de discapacidad, incluye la denegación de los ajustes razonables.

<b>Diversidad de Contextos</b>	:	Educativos La diversidad de los contextos de aprendizajes se refiere primero a las diferentes asignaturas que debe cursar el/a estudiante: aprender álgebra es diferente a introducción a la informática, cambia el contenido drásticamente entre una y la otra. Segundo, dependiendo del estilo del/la profesor/a cambian las metodologías de las clases, con ello cambian los materiales que utiliza, Etc. por cuanto los contextos educativos son diversos y este es un elemento que influye en el proceso de aprendizaje.
<b>Diversidad de Estudiantes</b>	:	Dentro de los principios del sistema educativo se hace referencia al deber de la educación de responder a la diversidad, considerando la diversidad de estudiantes en cuanto a lo cultural, étnico, económico, religioso y social, sumado a otros principios que aluden a la inclusión, interculturalidad y discapacidad; por tanto, es imperativo en los proyectos educativos institucionales respeten y promuevan la diversidad.
<b>Contexto, entorno o ambiente</b>	:	El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.
<b>Empleo Decente</b>	:	Es un empleo productivo basado en las habilidades e intereses del trabajador/a, pero que además sea un empleo sostenible en el tiempo que le permita alcanzar una autonomía e independencia económica. Incluirá, de ser necesario apoyo, seguimiento continuo.
<b>Evaluación de Riesgos Laborales Inclusivos</b>	:	La evaluación de riesgos laborales inclusivos es el proceso destinado a identificar riesgos con perspectiva inclusiva (que puede afectar al conjunto de personas de condiciones diversas), evaluarlos y proponer medidas preventivas destinadas a eliminarlos o controlarlos en niveles aceptables de riesgo. Es necesario considerar las herramientas de evaluación, tales como mapas de riesgos inclusivos y matriz de riesgos inclusivos.
<b>Igualdad de Oportunidades</b>	:	Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva 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.

<b>Inclusión Educativa y Educación inclusiva</b>	: La inclusión educativa es el proceso mediante el cual se implementan diversas estrategias de equidad, eliminando o disminuyendo barreras que limitan la participación en el aprendizaje, buscando responder a la diversidad de estudiantes reduciendo la exclusión, su meta es alcanzar un escenario de igualdad de oportunidades en la educación, lo que significa lograr generar un contexto educativo que responda a las características de todos/as los/as estudiantes, o sea conseguir la anhelada Educación Inclusiva con la convicción de que es la responsabilidad del sistema, el educar". (UNESCO, 2005). A partir de esta definición, las dimensiones de la inclusión educativa consideran: presencia, participación y aprendizaje; mientras que la exclusión alude a las dimensiones de segregación, fracaso escolar y marginación. La educación inclusiva, es un concepto obtenido como consecuencia del proceso de inclusión educativa, es el resultado de todas las estrategias de inclusión, es el escenario educativo ideal. Finalmente es el atributo de infraestructura, urbanización, comunicación, académico y social, que de forma sistemática representan una identidad cultural de la organización donde se facilita la participación de todas las personas respondiendo a todas sus características desde un diseño universal" (UNESCO, 2005).
<b>Intersectorialidad</b>	: El principio en virtud del cual las políticas, en cualquier ámbito de la gestión pública, deben considerar como elementos transversales los derechos de las personas con discapacidad.
<b>Lenguaje</b>	: Por lenguaje se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal.
<b>Participación y Diálogo Social</b>	: 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.
<b>Prevención de Riesgos Laborales Inclusivos</b>	: La Prevención de Riesgos Inclusivos se ocupa de garantizar la seguridad y salud en el trabajo de todas las personas que forman parte de la organización, tomando en cuenta las características diversas de cada uno. Se centra en conocer y controlar las condiciones del entorno laboral a través de acciones para disminuir los riesgos. Al incorporar la perspectiva de discapacidad a un Plan de Gestión de Riesgos, estamos reconociendo el derecho que tienen todas las personas, de poder acceder a realizar un trabajo con riesgos controlados, que no afecten su salud y seguridad en sus actividades laborales.
<b>Proceso de Reclutamiento</b>	: El proceso de reclutamiento inclusivo es el proceso de convocar a las personas más idóneas para ocupar las vacantes de la organización, promoviendo el acceso y participación de diferentes candidatos. Para esto, se recomienda que: Las ofertas laborales informen explícitamente que son ofertas inclusivas, Las publicaciones se hagan en formatos accesibles, Las empresas y organizaciones estén dispuestas a realizar los ajustes razonables necesarios que requiera el futuro ocupante del puesto de trabajo, Publicar la oferta en diversos portales tales como la Bolsa Nacional de Empleo BNE (del SENCE), en portales privados generados para personas con discapacidad o hacer invitaciones directas a participar del proceso, a través de instituciones intermediarias que trabajen por la inclusión de personas con discapacidad.

<b>Seguimiento Laboral</b>	:	El seguimiento consiste en un proceso sostenido de acompañamiento a la persona incluida, con el fin de observar los resultados del proceso de inclusión laboral, realizar los ajustes que sean necesarios y detectar posibles oportunidades de mejora. Este no debe confundirse con un proceso de supervisión adicional al que recibe el resto del equipo; el fin no es evaluar el desempeño, sino más bien observar si emergen nuevas necesidades de apoyo o dificultades que requieren ser resuelta.
<b>Selección Inclusiva</b>	:	El proceso de selección inclusiva es el proceso en el cual se realizan las entrevistas y evaluaciones para encontrar al candidato más idóneo para cubrir una vacante, centrándose en las competencias.
<b>Servicios de Apoyo</b>	:	Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.
<b>Diseño Universal de Aprendizaje</b>	:	El Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) es un enfoque pedagógico que busca crear entornos de aprendizaje inclusivos y accesibles para todas/os los estudiantes, independientemente de sus capacidades o características individuales. Se basa en tres principios fundamentales: ofrecer múltiples medios de representación, expresión y compromiso para atender la diversidad de necesidades, intereses y estilos de aprendizaje. Promueve la flexibilidad en la enseñanza y propone planificaciones diversificadas (una planificación para todas/os). El DUA se emplea en el sistema de educación regular en Chile y en diversas universidades Chilenas y extranjeras como estrategia general de inclusión educativa.
<b>Variabilidad</b>	:	La variabilidad es el resultado de la interacción de la diversidad del/la estudiante y de la diversidad del contexto, a eso el Diseño Universal de Aprendizaje le llama variabilidad. El desafío es responder a la variabilidad presente en el proceso de aprendizaje con una sola planificación para el curso con diversas y simultaneas formas de representar el contenido, expresar el aprendizaje y motivar a los/as estudiantes.
<b>Vida Independiente</b>	:	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.

#### 4. **DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- Norma ISO 9001:2015, requisito 5.2
- [Plan General de Desarrollo Universitario 2020-2029](#)
- [Ley N°20.422, establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad.](#)
- [Ley N°20.609, promueve y protege el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier tipo de discriminación arbitraria.](#)
- [Ley N°21.015 Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral](#)
- [Ley N°21.091, garantiza la calidad de la educación superior y la igualdad de oportunidades en el acceso a ella.](#)
- [Ley N°21.094, sobre Universidades Estatales.](#)
- [Ley N°21.545 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.](#)

## 5. **MODO DE OPERACIÓN**

### 5.1 Antecedentes

La Política de Inclusión sobre accesibilidad y discapacidad de la Universidad del Bío-Bío es una política de carácter específico y representa el compromiso institucional, el marco normativo y el marco de gestión respecto de la inclusión social asociada a discapacidad y neurodivergencia.

Se apunta a la identificación, reconocimiento y reducción de las barreras de participación que afectan a las/os estudiantes y funcionarias/os de la Universidad en situación de discapacidad y neurodivergencia. Asimismo, se reconoce el derecho a la No discriminación, fundado en el principio de la igualdad, y se busca garantizar la implementación de los ajustes razonables necesarios para la participación de todas las personas y el cumplimiento de sus actividades académicas y laborables. En el mediano y largo plazo se apunta al desarrollo de estrategias basadas en el Diseño Universal que promuevan proceso de inclusión.

Con la presente Política se busca avanzar en la inclusión de los tres estamentos universitarios, incluyendo a todas las personas con discapacidad presentes en la comunidad universitaria, sean estudiantes, administrativas/os, académicas/os e integrantes de la gobernanza institucional. Se deben considerar para toda estrategia de la Política, como población objetivo a las personas con discapacidad y neurodivergentes.

La Universidad del Bío-Bío se identifica como una comunidad pluralista, con sentido democrático, abierta al libre intercambio de ideas, participativa y colaborativa, que fomenta la interculturalidad, la inclusión de la discapacidad, protege el desarrollo pleno y el reconocimiento de la dignidad de las personas, basado en la justicia social desde una perspectiva de género, facilitando la igualdad de oportunidades y la promoción e incorporación de las culturas de los pueblos originarios y de los/as inmigrantes.

Asimismo, como elemento constitutivo e ineludible de su misión, la Universidad del Bío-Bío reconoce la educación como un derecho que incentiva la movilidad social, por ello, asume su compromiso con vocación de excelencia, promoviendo una experiencia de enseñanza-aprendizaje transformadora, que legitima al otro en la convivencia, para la formación de profesionales que atiendan los problemas y necesidades del país a través de su quehacer interdisciplinario, con espíritu crítico, inclusivo, reflexivo y dialógico. La Universidad del Bío-Bío fomentará la formación de personas empáticas, colaborativas, respetuosas del entorno en toda su diversidad, con inteligencia cultural y actitudes de liderazgo, preocupadas por la salud y bienestar propio como de los demás, con el fin de forjar una ciudadanía solidaria y democrática.

### 5.2 Principios Institucionales

La Universidad del Bío-Bío, a partir del reconocimiento de la dignidad de la persona humana, de su compromiso con el respeto y promoción de los derechos fundamentales y de su orientación a una educación inspirada en los valores de la democracia participativa, igualitaria e inclusiva, orienta su acción por los principios consagrados en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2010, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 20.370, Ley General de Educación, con las normas no derogadas del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, en lo pertinente; en la ley N° 21.091, sobre Educación Superior; y en la ley N° 21.094 sobre Universidades Estatales; y, además, por los siguientes:

- a. Respeto y promoción de los derechos humanos. La institución resguardará, garantizará y promoverá los derechos humanos con relación a todas las personas de su comunidad, tanto en sus propuestas formativas, de desarrollo organizacional, como también en las relaciones de trabajo y aprendizaje. El acoso sexual y laboral, así como la discriminación arbitraria, atentan contra los derechos humanos y la dignidad de las personas.
- b. Justicia social. La institución fomentará que quienes trabajen, estudien o mantengan algún tipo de relación con la Universidad, tengan el reconocimiento y la oportunidad de expresarse y contribuir como personas libres y en pleno reconocimiento de su identidad, dignificándolas en todas las dimensiones y actividades de la institución, independientemente de identidad, orientación expresión de género, etnia, religión u otra creencia, discapacidad, edad o antecedentes sociales.
- c. Educación para la paz. La educación de la Universidad del Bío-Bío promoverá la paz y sentará las bases para una cultura de paz, fomentando en las nuevas generaciones valores, pautas de comportamiento ético y moral, comprensión humana y empatía, así como conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan vivir en armonía con las personas y el entorno, con el propósito de lograr una mejora de la condición humana.
- d. Ética. La institución promoverá una enseñanza inspirada en valores y principios que promuevan la búsqueda de la verdad, honestidad, integridad y la rectitud en el obrar. Así también, fomentará, a través de la educación, investigación y/o innovación, de todas las ciencias y disciplinas, el respeto que merecen todos los seres vivos, en tanto a su cultura, integridad física, emocional y social, como en su relación con la biósfera y sus ecosistemas.
- e. Democracia participativa. La institución fomentará la participación en la construcción de la cohesión social, en la profundización de la democracia, en la lucha contra la exclusión social, la degradación ambiental y en la defensa de la diversidad cultural.
- f. Ecología del saber. La Universidad promoverá una educación que desarrolle y potencie todas las dimensiones humanas mediante una organización transdisciplinar del conocimiento, que combine la razón científica con otros aspectos epistémicos, espirituales, religiosos, afectivos, emocionales, políticos, retóricos, poéticos, artísticos y filosóficos. Favorecerá el diálogo con las diferentes dimensiones de sabiduría y de cosmovisión, permitiendo el desarrollo de nuevos horizontes epistemológicos más resilientes. Asimismo, promoverá la solidaridad que se establece en las condiciones formales de las relaciones humanas, que pueda garantizar su dignidad o integridad, donde la persona se sienta apoyada por la sociedad en sus autorrelaciones prácticas, tales como la autoconfianza, autorrespeto y autoestima.

Por último señalar que los estatutos indican en el artículo 1 que la Universidad del Bío-Bío es una Institución de Educación Superior de carácter estatal, configurada como una persona jurídica de derecho público, autónoma y con patrimonio propio, creada para el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación, creación artística, innovación, extensión, vinculación con el medio y los territorios, con la finalidad de contribuir al desarrollo sostenible e integral del país, de la sociedad y al fortalecimiento de la democracia participativa, los derechos humanos, la interculturalidad, la equidad de género y la inclusión, especialmente de personas situación de discapacidad.

### 5.3 Marco Legal de la Política

Dado el carácter estatal de la Universidad del Bío-Bío, su quehacer se enmarca en la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales, asimismo, es importante considerar la Ley N°21.091 sobre Educación Superior como marco general.

La Ley sobre Educación Superior plantea la relevancia de los valores democráticos, la no discriminación, la interculturalidad, la inclusión desde el punto de vista de disminuir las formas de discriminación arbitraria, así como el desarrollo de políticas que

promuevan la inclusión y equidad (Ley 21.091). Asimismo, la ley de universidades estatales, indica que, dentro de los principios de las universidades estatales, debe encontrarse la no discriminación, la equidad de género, la tolerancia, la inclusión, la equidad, la solidaridad, la cooperación, la pertinencia y el acceso al conocimiento (Ley 21.094).

En cuanto a discapacidad, cabe destacar que el Estado de Chile ratificó con su firma la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007, en dicha Convención se considera el enfoque “social y de derechos” donde la persona con discapacidad es sujeto de derechos, en igualdad de condiciones con los y las demás. En este marco, el país ha elaborado políticas públicas para la inclusión de personas con discapacidad. Dentro de estas se encuentran, la Ley N°20.422 (vigente desde el 2010) que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad, y que tiene por objetivo “asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad”.

En materia de educación y trabajo, la Ley N°20.422 establece que “toda persona o institución, pública o privada, que ofrezca servicios educacionales, capacitación o empleo, exigiendo la rendición de exámenes u otros requisitos análogos, deberá realizar los ajustes necesarios para adecuar los mecanismos, procedimientos y prácticas de selección en todo cuanto se requiera para resguardar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad que participen en ellos” (Artículo 24). A su vez en el artículo 39 se señala que “las instituciones de educación superior deberán contar con mecanismos que faciliten el acceso de las personas con discapacidad, así como adaptar los materiales de estudio y medios de enseñanza para que dichas personas puedan cursar las diferentes carreras”.

De la Ley N°20.422, surge también la Ley N°21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al mundo Laboral. Esta Ley apunta a construir entornos laborales inclusivos y entró en vigor el 1 de abril del año 2018. La Ley de inclusión laboral tiene por finalidad “promover una inclusión laboral de las personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Los organismos públicos y las empresas que tengan una dotación anual de 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar a lo menos el 1% de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación con el total de sus trabajadores”. Señalar además que la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece el trabajo como un derecho humano fundamental. “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Artículo 23). De este modo, se trata no solo de dar cumplimiento a un estado de derecho, en el que se respeten los Derechos Humanos, sino que se debe asegurar la inclusión del trabajador/a para evitar situaciones de exclusión y discriminación. Junto a la Ley N°21.015 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, otra normativa central es la Ley N°21.275 que modifica el Código del Trabajo para exigir de las empresas pertinentes la adopción de medidas que faciliten la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad.

Otra normativa relevante es la Ley N°21.545 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.

#### **5.4 Estrategias de la Política**

La inclusión en materia de discapacidad y neurodivergencia debe ser transversal a toda la comunidad, abordando el ámbito estudiantil, el trabajo y el cambio cultural para que las personas tengan oportunidades equitativas para desarrollarse según las directrices

internacionales, nacionales e institucionales.

Para llevar a cabo la implementación de la Política se consideran las siguientes estrategias:

### Estrategias contenidas en los Ejes

DIMENSIONES	ESTRATEGIAS
<b>EJE LABORAL</b>	Promover mecanismos de acceso laboral para las personas con discapacidad acreditada, en las normativas institucionales vigentes.
	Favorecer la creación de un entorno laboral que promueva la diversidad y la inclusión, donde todas/os se sientan valoradas/os y respetadas/os, otorgando oportunidades justas de capacitación y desarrollo profesional
	Promover, sensibilizar, informar y educar respecto a las características de las personas con discapacidad y su desempeño laboral y favorecer la implementación de ajustes razonables.
	Contribuir a la transformación social en temáticas de inclusión, discapacidad y neurodivergencia mediante acciones de vinculación con el medio e investigación, individual o colectiva, realizada por integrantes de los diferentes estamentos de la institución.
<b>EJE ESTUDIANTIL</b>	Promover acciones que permitan al estudiantado y profesorado interactuar de manera inclusiva y no segregadora.
	Promover capacitaciones al cuerpo docente sobre estrategias inclusivas en cuanto a la metodología y presentación de la información.
	Implementar acciones orientadas a la equidad de oportunidades y acceso al conocimiento del cuerpo estudiantil.
	Resguardar las condiciones materiales apropiadas para una adecuada trayectoria académica de estudiantes con discapacidad avanzando en el cumplimiento de las normas de accesibilidad.
<b>EJE DE CAMBIO CULTURAL; FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE DERECHOS</b>	Implementar programas de capacitación dirigidos al personal de la Universidad del Bío-Bío para sensibilizar y promover la inclusión de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la institución.
	Diseñar estrategias de sensibilización y difusión que fomenten el respeto, la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad en la comunidad universitaria.
	Promover el establecimiento de mecanismos de apoyo y asistencia para favorecer la accesibilidad universal en las instalaciones, servicios y actividades de la Universidad del Bío-Bío, en línea con los principios de inclusión y no discriminación.

## 6. RESPONSABILIDADES

La implementación, seguimiento y revisión de la pertinencia de la Política estará distribuida de la siguiente forma:

<b>EJE INCLUSIÓN LABORAL</b>	<b>EJE ESTUDIANTIL</b>	<b>EJE CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE DERECHOS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vicerrector/a Académico</li><li>▪ Vicerrector/a de Asuntos Económicos</li><li>▪ Vicerrector/a de Investigación y Postgrado</li><li>▪ Director/a de Recursos Humanos</li><li>▪ Director/a de Finanzas, Administración y presupuesto</li><li>▪ Gestores de Inclusión laboral</li><li>▪ Prorrector/a</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vicerrector/a Académico</li><li>▪ Vicerrector/a de Investigación y Postgrado</li><li>▪ Director/a de Docencia</li><li>▪ Director/a de Desarrollo Estudiantil</li><li>▪ Director/a de Postgrado Coordinador/a Programa PIESDI</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Vicerrector/a Académico</li><li>▪ Vicerrector/a de Asuntos Económicos</li><li>▪ Director/a General de Comunicación Estratégica</li><li>▪ Director/a de Recursos Humanos</li><li>▪ Jefe/a Departamento de Proyectos y Construcciones</li><li>▪ Jefe/a de la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo</li></ul>

## 7. PLAZO DE REVISIÓN

Se establece un plazo de revisión cada 3 años.

En todo caso, para los periodos de revisión se considerarán los principios de mérito, conveniencia y oportunidad.

## 8. ANEXOS

[Anexo 1: Marco Teórico y Conceptual.](#)

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

<b>Rev.</b>	<b>Fecha</b>	<b>Página</b>	<b>Modificación Realizada</b>
00	07/01/2025	Todo el documento	Versión inicial