

	UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO DIRECCIÓN DE DESARROLLO ESTUDIANTIL	
	POLÍTICA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y NEURODIVERGENCIA EN LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO	
REVISIÓN 02		CÓDIGO E-21200000-001
Elaboró: Jefe Departamento de Normalización y Certificación Nombre: Mariano Osorio Osorio Fecha: 09/03/2026	Revisó: Director de Desarrollo Estudiantil Nombre: Ricardo Rey Clericus Fecha: 20/03/2026	Aprobó: Vicerrector Académico Nombre: Sergio Vargas Tejeda Fecha: 25/03/2026

Este documento ha sido elaborado por el Departamento de Normalización y Certificación, en colaboración y a solicitud de 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 como objetivo fortalecer a la Universidad del Bío-Bío como una institución inclusiva en materia de discapacidad y neurodivergencia, impulsando la transición hacia entornos accesibles y sostenibles, que garanticen igualdad de oportunidades, equidad y la plena participación de toda la comunidad universitaria.

De lo anterior se desprenden los siguientes objetivos específicos:

- Reafirmar el compromiso institucional con la promoción de los derechos humanos y la inclusión de personas con discapacidad y neurodivergencia, donde se incorpora la accesibilidad y la equidad como principios transversales y sostenibles en la Universidad.
- Reducir las barreras e impulsar un cambio cultural y estructural progresivo que asegure la transición hacia entornos universitarios plenamente accesibles, priorizando ajustes razonables y la consecución del diseño Universal.
- Desarrollar un sistema integral de seguimiento y evaluación para medir el impacto de la Política, 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**

El enfoque de inclusión ha adquirido un papel central en la actualidad, al garantizar que todas las personas, sin distinción de condición, origen o capacidades, puedan participar plenamente en la sociedad. Este planteamiento se fundamenta en la necesidad de construir sociedades democráticas que ofrezcan a todas las personas oportunidades para desarrollar su potencial, reconociendo que los Estados tienen la obligación de garantizar los derechos humanos de todas y todos, con el objetivo de lograr un futuro sostenible y una vida digna. Asimismo, la inclusión se sustenta en la valoración de la diversidad y en la búsqueda de respuestas adecuadas a las distintas necesidades, promoviendo la justicia social y legitimando los aportes de cada miembro de la comunidad.

La inclusión de personas con discapacidad y neurodivergencia está vinculada tanto al derecho a la educación y al aprendizaje a lo largo de la vida, como a la inclusión laboral, reconociendo que estas personas tienen los mismos derechos de acceso al empleo que cualquier otra.

En consideración a lo expuesto, la presente Política se orienta a promover la participación plena de las personas con discapacidad y neurodivergencia en los distintos ámbitos del quehacer universitario, incorporando acciones dirigidas a los tres estamentos: académico,

estudiantil y administrativo.

Para definir el alcance de la Política, se establecerán ejes para su transversalización, los cuales se detallarán en el apartado ‘Modo de operación’ de este documento. Entre estos ejes se incluyen: el eje estudiantil, el eje de inclusión laboral y el eje de cambio cultural, sensibilización, capacitación y formación.

Eje estudiantil: Las estrategias deben incluir acciones que promuevan la inclusión a lo largo de toda la trayectoria académica, abarcando procesos como el ingreso, el progreso, el rendimiento y el egreso de todas y todos los estudiantes, eliminando los obstáculos que dificulten su participación efectiva. Asimismo, estas estrategias deben contemplar a académicas y académicos (para la implementación de ajustes razonables) y al personal de las distintas unidades académicas y administrativas.

Eje de inclusión laboral: Las estrategias deben incluir acciones que promuevan la inclusión a lo largo de la trayectoria laboral de las y los funcionarias y funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, abarcando procesos como reclutamiento, selección, contratación, inducción laboral, desempeño, evaluación y retiro.

Eje de cambio cultural, sensibilización, capacitación y formación: Se deben implementar acciones que aborden la discapacidad y la neurodivergencia de manera triestamental y con un enfoque ético, educando a la comunidad universitaria sobre aspectos que contribuyan a reducir la violencia y la discriminación, promoviendo así una convivencia armónica y democrática, libre de estereotipos y prejuicios.

Todas las acciones deben garantizar accesibilidad universal.

3. **DEFINICIONES**

Principios y enfoques relevantes

Diversidad	:	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 a la comunidad.
Inclusión social	:	Es el camino para acabar con la exclusión que resulta de las actitudes negativas de las personas y de la falta de reconocimiento de la diversidad, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos (Unesco, 2005)
Interseccionalidad de la discapacidad	:	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.

Justicia social	:	Es un principio subyacente para la coexistencia pacífica y próspera dentro de las naciones y entre ellas (ONU) Los cinco principios clave de la justicia social suelen definirse como: el reconocimiento de que cada persona tiene necesidades y circunstancias diferentes (equidad) garantizar que todos tengan acceso a los recursos y oportunidades que necesitan para triunfar (acceso) permitir que todas las personas desempeñen un papel en la vida política, económica y social de las comunidades (participación) proteger los derechos humanos de todas las personas (derechos) valorar y respetar las diferencias entre las personas, como la raza, el sexo y la orientación sexual (diversidad)
------------------------	---	--

Conceptos operativos

Accesibilidad Universal	:	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.
Diseño Universal	:	Es un paradigma del diseño 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.
Ajustes razonables	:	Son modificaciones o adaptaciones específicas, necesarias y adecuadas que no suponen una carga desproporcionada o indebida, y que se realizan para asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los demás. Estos ajustes pueden aplicarse en diversos ámbitos, como el laboral, el educativo o la vida cotidiana, y buscan eliminar barreras que dificultan la participación plena de la persona
Barreras	:	Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Pueden clasificarse en: • Barreras actitudinales o sociales • Barreras comunicativas • Barreras arquitectónicas o físicas • Barreras de aprendizaje • Barreras laborales

Categorías de discapacidad y neurodivergencia

Persona con discapacidad	:	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.
---------------------------------	---	---

Discapacidad sensorial	:	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.
Discapacidad física	:	Disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas que al interactuar con barreras contextuales, ambientales y actitudinales impiden a la persona su participación plena en la sociedad.
Discapacidad psíquica	:	Es aquella persona que presenta trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente crónica, derivada de una enfermedad psíquica.
Discapacidad intelectual	:	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.
Discapacidad visceral	:	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.
Discapacidad múltiple	:	Son aquellas que presentan más de una deficiencia sensorial, física, psíquica, mental o visceral.
Neurodiversidad	:	Concepto que reconoce las diferentes formas de funcionamiento cerebral en la especie humana como parte natural y valiosa de la diversidad, oponiéndose a la idea de una única forma de pensar y comportarse "correcta".
Neurodivergencia	:	Término amplio que engloba a individuos que viven con condiciones de salud como el autismo, la dispraxia, la dislexia, el TDAH, etc., que afectan su procesamiento emocional y cognitivo de manera diferente a la norma.
Persona con trastorno del espectro autista	:	Aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos.

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](#)
- [Organización de las Naciones Unidas ONU. Objetivos y metas de desarrollo sostenible.](#)
- [Chile Agenda 2030. Objetivos de desarrollo sostenible.](#)

5. **MODO DE OPERACIÓN**

Las estrategias y lineamientos definidos en este apartado constituyen orientaciones generales de carácter institucional, destinadas a promover la inclusión de personas con discapacidad y neurodivergencia de manera transversal en toda la comunidad universitaria, abarcando los ámbitos estudiantil, laboral y cultural, con el propósito de asegurar oportunidades equitativas para el desarrollo pleno de todas las personas, en conformidad con las directrices internacionales, nacionales e institucionales vigentes; la definición de los mecanismos de implementación, responsables específicos, obligaciones, plazos y recursos se establecerá mediante los instrumentos normativos correspondientes, tales como instructivos, protocolos y planes institucionales.

Para la implementación de la Política se han definido las siguientes estrategias:

DIMENSIONES	ESTRATEGIAS
1. EJE LABORAL	Promover mecanismos de acceso laboral para las personas con discapacidad acreditada y con diagnóstico del espectro autista, 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. Esto incluye asignar responsable encargado de análisis de puestos de trabajo de personas con discapacidad. El análisis debe considerar el cargo y las funciones que se realizan, la forma en que se desempeña el trabajo, el nivel de responsabilidad esperado, horario, condiciones especiales, etc.,
	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.
	La institución comprometerá mejoras en los accesos y desplazamientos, eliminando las barreras físicas y dando cumplimiento al Decreto Supremo 50 de Ordenanza General de Urbanismo y Construcción.
2. EJE ESTUDIANTIL	Promover acciones que permitan al estudiantado y profesorado interactuar de manera inclusiva y no segregadora.
	Promover capacitaciones al cuerpo docente sobre estrategias inclusivas, metodologías accesibles y universales de aprendizaje, comunicación alternativa y tecnologías de apoyo, para su incorporación progresiva al proceso formativo, en coherencia con los lineamientos institucionales vigentes.
	Implementar acciones orientadas a la equidad de oportunidades y acceso al conocimiento del cuerpo estudiantil implementando un modelo de diseño universal, accesibilidad universal, ajustes razonables y apoyos tecnológicos y profesionales, a lo largo del proceso formativo para favorecer el acceso, progreso y egreso de las y los estudiantes.
	Generar apoyos y redes de egreso e inserción laboral para las y los estudiantes.

	Fortalecer a los Programas de acompañamiento estudiantil de acuerdo con los requerimientos necesarios en cuanto a recursos humanos, materiales y de equipamiento.
3. EJE DE CAMBIO CULTURAL; FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE DERECHOS	Implementar programas de capacitación dirigidos al personal de la Universidad del Bío-Bío para sensibilizar y promover la inclusión de personas con discapacidad y neurodivergencia 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 y neurodivergencia 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. Estos mecanismos comprenden el acceso a la información, páginas web, mobiliarios, equipamiento, etc. para la atención inclusiva de personas con discapacidad y neurodivergencia.
	Velar porque los nacientes planes de desarrollo institucional y modelos educativos incorporen estrategias de inclusión para personas con discapacidad.
	La Universidad promoverá y visualizará las buenas prácticas de inclusión y respeto a la diversidad presentes en la comunidad universitaria.
	La institución generará protocolos de actuación ante denuncias de acoso, hostigamiento o cualquier manifestación de violencia o discriminación.
	Diseñar e implementar espacios tranquilos y seguros que se encuentren disponibles para que las personas con la condición del espectro autista y/o neurodivergentes y cualquier persona que lo requiera, pueda acceder a el ante una situación de desregulación emocional.
	Generar instancias de diálogo participativo y reflexivo entre miembros de la comunidad universitaria para la realización de diagnósticos y promoción de culturas inclusivas.

SÍNTESIS DE LA POLÍTICA

La Política de Inclusión de Personas con Discapacidad de la Universidad del Bío-Bío constituye el marco institucional orientador mediante el cual la Universidad reafirma su compromiso con la promoción y protección de los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la equidad y la no discriminación, en concordancia con la normativa nacional e internacional vigente y con los principios que sustentan su quehacer público.

Esta Política tiene un alcance transversal y se dirige a los estamentos académico, estudiantil y administrativo, promoviendo la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad y neurodivergencia en los distintos ámbitos de la vida universitaria, tanto en las trayectorias formativas como laborales, así como en los espacios de convivencia institucional.

El instrumento se estructura en ejes estratégicos orientados a la inclusión estudiantil, la inclusión laboral y el fortalecimiento de un cambio cultural institucional, incorporando la sensibilización, la formación y la promoción de derechos como elementos fundamentales para el desarrollo de entornos accesibles, inclusivos y respetuosos de la diversidad.

La implementación de la presente Política se concibe a través de lineamientos generales que orientan la toma de decisiones institucionales, cuya materialización operativa se desarrollará mediante los instrumentos normativos, planes, programas y mecanismos de gestión que la Universidad defina, en coherencia con su planificación estratégica, disponibilidad de recursos y normativa institucional vigente.

Asimismo, la Política contempla mecanismos de seguimiento, evaluación y revisión periódica, orientados a resguardar su pertinencia, vigencia y mejora continua, favoreciendo la participación de los distintos actores institucionales y asegurando su coherencia con los objetivos estratégicos de la Universidad del Bío-Bío.

6. **RESPONSABILIDADES**

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

EJE INCLUSIÓN LABORAL	EJE ESTUDIANTIL	EJE CAPACITACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE DERECHOS
▪ Prorrector/a ▪ Vicerrector/a Académico ▪ Vicerrector/a de Asuntos Económicos ▪ Vicerrector/a de Investigación y Postgrado ▪ Director/a de Recursos Humanos ▪ Director/a de Finanzas y, Administración ▪ Director/a de Administración y Presupuesto ▪ Gestores de Inclusión laboral	▪ Vicerrector/a Académico ▪ Vicerrector/a de Investigación y Postgrado ▪ Director/a de Docencia ▪ Director/a de Desarrollo Estudiantil ▪ Director/a de Postgrado ▪ Coordinador/a Programa PIESDI	▪ Vicerrector/a Académico ▪ Vicerrector/a de Asuntos Económicos ▪ Director/a General de Comunicación Estratégica ▪ Director/a de Recursos Humanos ▪ Jefe/a Departamento de Proyectos y Construcciones ▪ Jefe/a de la Unidad de Gestión Curricular y Monitoreo

El monitoreo y seguimiento de la Política constituye un proceso permanente y continuo, orientado a garantizar su implementación efectiva, el cumplimiento de los objetivos establecidos y la adecuada materialización de las estrategias definidas.

Se conformará un Comité de Monitoreo y Seguimiento, integrado por tres representantes estudiantiles con discapacidad y/o neurodivergencia (uno por cada campus de la Universidad), dos representantes académicos/as (uno por cada sede), los Gestores de Inclusión Laboral y la/el Coordinador(a) del PIESDI. Este comité tendrá la responsabilidad de analizar los avances de la Política, sintetizar propuestas y recomendar mejoras orientadas a su fortalecimiento.

El Programa PIESDI será el encargado de convocar y coordinar el trabajo del Comité de Monitoreo y Seguimiento, así como de identificar avances, brechas y nodos críticos durante la implementación de la Política. Además, deberá articular la participación de los distintos actores responsables para la delimitación de tareas. Por su parte, cada unidad involucrada deberá elaborar y presentar informes semestrales de avance.

Al cabo de dos años se realizará una evaluación global de la Política, que permitirá medir su impacto, pertinencia y vigencia y en caso de ser necesario, se propondrán ajustes o actualizaciones que fortalezcan su implementación y aseguren la coherencia con la normativa institucional, nacional e internacional vigente.

Se habilitará un canal de comunicación permanente virtual para que estudiantes, funcionarias/os y académicas/os puedan expresar inquietudes, propuestas y experiencias relacionadas con la inclusión. Las opiniones recibidas por este canal serán derivadas al Comité de Monitoreo y Seguimiento para su consideración.

7. PLAZO DE REVISIÓN

Se establece un plazo de revisión cada 2 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

Rev.	Fecha	Página	Modificación Realizada
01	09/01/2026	Todo el documento	Se modifican todos los puntos de la Política excepto Anexos, de acuerdo a la presentación en la sesión del Consejo Universitario quien entrego una serie de observaciones que fueron incorporadas en la Política.

HISTORIA Y CONTEXTO

La Política de Inclusión de personas con discapacidad de la Universidad del Bío-Bío tiene un carácter de específico y refleja el compromiso institucional, así como el marco normativo y de gestión en materia de inclusión social vinculada a la discapacidad y la neurodivergencia. Además, da cuenta de un proceso participativo triestamental, constituyendo la materialización de un consenso social dentro de la comunidad universitaria.

Esta Política tiene como propósito identificar, reconocer y reducir las barreras que dificultan la participación de estudiantes y funcionarios con discapacidad y neurodivergencia. Asimismo, reconoce el derecho a la no discriminación, basado en el principio de igualdad, y busca garantizar la implementación de estrategias inclusivas y ajustes razonables necesarios para que todas las personas puedan desempeñar plenamente sus actividades académicas, estudiantiles y laborales al interior de la institución.

A modo de resumen, es posible indicar que las acciones formales para la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad comenzaron en el año 2007, principalmente al interior de la Dirección de Desarrollo Estudiantil y como un mecanismo de apoyo dirigido a los estudiantes que cursaban estudios en alguna carrera de la institución, orientándolos en la postulación a los beneficios del entonces Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS). Es así como hasta el año 2010, se adjudicaron diversos fondos que se tradujeron en la adquisición y entrega de apoyos individuales y que incluían tanto recursos tecnológicos (pendrives, grabadoras, notebook, entre otros) como ayudas técnicas (audífonos, lentes, bastones, etc.)

Con la promulgación en el año 2010 de la Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad se modificó la orgánica estatal a cargo de la temática creándose el Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS, en reemplazo del anterior FONADIS. Los Fondos concursables del ahora SENADIS permiten no solo la postulación a la compra de ayudas individuales para las y los estudiantes, sino que también la postulación de proyectos de carácter institucional (que es donde se presentan las

barreras) y la contratación de profesionales de apoyo. Es así como la Universidad se adjudicó proyectos a partir del año 2010 que permitieron contar con profesionales (Kinesiólogo, Fonoaudiólogo, Psicólogo y Educador Diferencial) para acompañar a las y los estudiantes. Además, se compraron e instalaron 2 dispositivos de accesibilidad en infraestructura (plataformas salvaescalera en Biblioteca Concepción y en la Facultad de Educación en Campus La Castilla).

En el año 2014 se crea el Programa de Inclusión sobre accesibilidad y Discapacidad PIESDI UBB, que tiene como objetivo *“favorecer la inclusión de estudiantes con discapacidad y TEA en la Universidad del Bío- Bío, disminuyendo las barreras de acceso a la información, aprendizaje y participación”*. Lo anterior se logra apoyando la implementación de ajustes razonables, promoviendo una cultura inclusiva al interior de la Universidad y contribuyendo al bienestar de las y los estudiantes. Ese mismo año 2014 y para la Admisión 2015 la Universidad crea el *“Ingreso Especial para estudiantes en situación de discapacidad”* en concordancia con los requerimientos del Ministerio de Educación y la Ley 20.422. Esta vía de ingreso especial contempla un cupo por carrera para estudiantes con discapacidad física, visual o auditiva.

El año 2015 se creó el Comité de Inclusión, conformado por directivos de distintas Unidades y Departamentos de la Universidad (Dirección de Desarrollo Estudiantil, Unidad de Formación Integral, Dirección de Pregrado, Programa de Tutores, Área de Desarrollo Pedagógico y Tecnológico, Departamento de Estudios Generales, Dirección de Admisión, Registro y Control Académico, Oficina de Inserción Laboral, académicos y estudiantes). Este Comité sesionó los años 2015 y 2016 y su principal labor fue la creación del documento denominado *“Bases para una Política de Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad en la Universidad del Bío- Bío”* y desde entonces la Universidad ha trabajado por tener su propia Política.

En el año 2017 la División de Educación Superior del Ministerio de Educación Superior difundió a las casas de estudio el documento *“Bases para la construcción de una Política Inclusiva en Educación Superior”*. Este documento vino a reforzar aún más la necesidad de contar con la Política.

Para el año 2018 el PIESDI acompañaba a 21 estudiantes con algún tipo de discapacidad. Actualmente el Programa apoya a 173 estudiantes (51 en la Sede Chillán y 122 en la Sede Concepción), de los cuales 128 poseen la condición del espectro autista. Este incremento se explica, en parte, por una mejor identificación de estudiantes, gracias a la incorporación de una pregunta específica en el Cuestionario de Caracterización que se aplica a todas y todos durante el proceso de matrícula desde 2016, así como por la entrega de ajustes razonables por parte del DEMRE desde 2017 en la Prueba de Selección Universitaria (PSU). Estos ajustes se mantienen hasta la actualidad para la rendición de la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES). Como dato, es importante indicar que según estadística oficial del DEMRE desde el año 2017 y hasta el 2024 las solicitudes de ajustes han aumentado considerablemente, específicamente de 733 a 19.168. Esto significó un explosivo crecimiento de 2.515%.

Actualmente el equipo PIESDI está compuesto por un Coordinador, 4 profesionales encargadas y encargados de carreras, una psicóloga media jornada para el abordaje de estudiante del espectro autista y 4 Intérpretes de Lengua de Señas Chilena.

En materia de inclusión laboral, las acciones se iniciaron en 2018 con la firma del Convenio de Inclusión Laboral con la ONG INGENIUM, en el marco de la promulgación de la Ley N°21.015. Este convenio tuvo como propósito desarrollar actividades y acciones orientadas a difundir y apoyar a la institución frente a los nuevos desafíos planteados por la normativa. En ese contexto, se realizó el análisis de ocho puestos de trabajo (dos en la sede Chillán y seis en la sede Concepción) para implementar ajustes razonables en el ámbito laboral. Ese mismo año se designó, además, a un funcionario en cada sede para desempeñar el rol de Gestor de Inclusión Laboral.

Desde 2019, y en cumplimiento de la citada Ley, la Universidad debe registrar anualmente en la plataforma del Servicio Civil la información oficial de sus funcionarias y funcionarios con discapacidad. En 2024 se informó la existencia de siete personas con discapacidad trabajando en la institución.

Asimismo, en 2023 se constituyó el Comité de Buenas Prácticas Laborales, integrado por la Dirección de Recursos Humanos, jefaturas de personal, gestores de inclusión laboral, la Unidad de Capacitación y representantes de las asociaciones de funcionarias/os y académicas/os. Este comité ha difundido, entre otras acciones, información sobre el proceso de obtención de la Credencial de Discapacidad.

La creación de la presente Política se enmarca en la ejecución del Proyecto de Fortalecimiento Institucional *“Fortalecimiento de la gestión de la calidad con foco en la vinculación con el medio y la inclusión en la Universidad del Bío-Bío”* (UBB 22991), financiado por el Ministerio de Educación. Este proyecto contempla tres objetivos, siendo el tercero de ellos el *“Diseño e implementación de estándares de calidad sobre inclusión en materia de accesibilidad y discapacidad en la Institución”*. Como parte del cumplimiento de este objetivo, el Resultado 2 corresponde a la elaboración de la Política de Inclusión. La unidad responsable del logro de este objetivo es el Programa PIESDI.

Para dar cumplimiento a este resultado, se desarrollaron las siguientes etapas:

-
- Conformación del equipo de trabajo: Integrado por profesionales de PIESDI, con la instalación de tres Comisiones Técnicas compuestas por actores relevantes de la institución, además de la asesoría de especialistas en discapacidad y de la Dirección de Análisis Institucional.
- Levantamiento y análisis de información sobre Inclusión: Siguiendo la estructura general para la elaboración de políticas institucionales, se recopiló y analizó información interna y externa relacionada con el marco teórico y conceptual, normas jurídicas e iniciativas internas orientadas a la inclusión de personas con discapacidad. Asimismo, se consideró la actualización de la Política de Inclusión y Equidad Universitaria y se incorporaron aportes de Senadis Biobío y Ñuble en materia de inclusión educativa y laboral.
- Revisión de políticas de inclusión de otras universidades.
- Diseño: Durante el proceso de elaboración de la Política de Inclusión se identificó la necesidad de contar con un instructivo institucional que estableciera los elementos comunes y transversales de toda política UBB. Este documento, titulado “Instructivo: formulación y aprobación de políticas”, fue publicado en diciembre de 2023 en la página del Sistema de Gestión de la Calidad UBB.
- Validación: Durante la etapa de redacción, el texto fue sometido a un proceso de validación que incluyó la realización de ocho Focus Group en ambas sedes de la Universidad. En estos encuentros participaron representantes de los tres estamentos universitarios, incluidas personas con discapacidad, quienes entregaron observaciones y sugerencias al documento elaborado. Paralelamente, se llevaron a cabo entrevistas con autoridades universitarias, con el propósito de presentar la propuesta y recoger sus comentarios para su validación.

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 de la Universidad del Bío- Bío indican en el artículo 1 que “la Universidad 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”.