DECRETO DE RECTORÍA

Académico Nº 23/2025

REF.: Promulga y publicita la Política de Diversidad e Inclusión de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

Valparaíso, 2 de mayo de 2025

VISTOS:

1º. El proyecto "Política de Diversidad e Inclusión de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso", presentado por la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio;

2°. Que el marco regulatorio de las instituciones de educación superior ha experimentado múltiples cambios en los últimos años siendo uno de los más importantes la promulgación de la Ley 21.091 que crea la Superintendencia de Educación Superior y refuerza el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, haciendo obligatoria la acreditación institucional e incorpora la dimensión de Convivencia, Diversidad e Inclusión como obligatoria;

3°. Que considerando lo señalado precedentemente, se hace necesario que la Universidad cuente con una Política de Diversidad e Inclusión con la finalidad de introducir estas nuevas orientaciones institucionales y regulatorias;

4°. Que la Política de Diversidad e Inclusión tiene como objetivo entregar un marco de identidad Institucional y lineamientos para la acción en materias de diversidad, inclusión, no discriminación y sana convivencia, alineados con su modelo educativo, sus propósitos, valores y objetivos estratégicos;

5º. El Acuerdo Nº 3/2025 adoptado por el Consejo Superior en su Sesión Ordinaria Nº 1/2025 de 18 de marzo de 2025, que aprueba el texto de Política de Diversidad e Inclusión de esta Casa de Estudios Superiores; y

6º. Atendidas las atribuciones que me confieren los Estatutos Generales de la Universidad,

DECRETO:

1. *Promúlgase y publícase, para su cumplimiento, el documento "Política de Diversidad e Inclusión de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso".*
2. *El texto de dicho documento es el siguiente:*

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

La Política de Diversidad e Inclusión tiene como objetivo entregar un marco de identidad Institucional y lineamientos para la acción en materias de diversidad, inclusión, no discriminación y sana convivencia, alineados con su modelo educativo, sus propósitos, valores y objetivos estratégicos.

2. ALCANCES DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Aplica a todas las unidades, personas y directivos de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), sus colaboradores y responsables de liderar, implementar e impulsar la Diversidad e Inclusión de las y los estudiantes en la Institución.

3. DOCUMENTOS RELACIONADOS.

N°	*Nombre de documento*	*Origen de Documento*
1	*Modelo Educativo.*	*Interno*
2	*Estatutos Generales.*	*Interno*
3	*Reglamento de Disciplina de los Alumnos.*	*Interno*
4	*Reglamento sobre responsabilidades de los académicos.*	*Interno*
5	*Reglamento para la Prevención, Investigación y Sanción de Actos de Acoso, Hostigamiento, Violencia y Discriminación Arbitraria.*	*Interno*
6	*Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2023-2029.*	*Interno*
7	*Política de Vinculación con el Medio 2023.*	*Interno*
8	*Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.*	*Interno*
9	*Pacto Educativo Global.*	*Externo*
10	*Ley 21.091. Ley sobre Educación Superior.*	*Externo*
11	*Ley 20.129. Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.*	*Externo*
12	*Ley 21.545. 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.*	*Externo*
13	*Ley 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*	*Externo*
14	*Ley 19.253. Establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.*	*Externo*
15	*Ley 20.609. Establece medidas contra la discriminación.*	*Externo*
16	*Ley 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.*	*Externo*
17	*Resolución Exenta 5250. Sistematiza y unifica los procedimientos e instrumentos del sistema de acceso a las instituciones de educación superior.*	*Externo*

4. MARCO NORMATIVO.

La Política de Diversidad e Inclusión de la PUCV se sustenta en un marco normativo donde convergen lineamientos educativos, sociales y laborales en materia de diversidad e inclusión. Estos instrumentos regulatorios orientan y definen elementos conceptuales, jurídicos, de

principios y procedimentales que emplazan a las IES a hacerse cargo de temas como la inclusión, la atención a la diversidad, la protección de vida privada, la no discriminación, entre otros.

5. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN PARA LA PUCV.

La Educación Inclusiva en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV) responde al ejercicio de su Misión donde se "garantiza a sus miembros libertad académica y resguarda la igualdad de oportunidades de los estudiantes en el acceso a sus aulas", en donde se reconoce la diversidad y se ocupa de generar contextos educativos y laborales que propicien el desarrollo de las capacidades, el logro de los aprendizajes y el sentido de pertenencia de todas y todos los miembros de la comunidad universitaria, de esta forma actúa buscando el desarrollo de su visión de ser una universidad católica de excelencia y vocación pública que, mediante la integración de sus disciplinas, dialogue con la sociedad para transformar la vida de las personas, aportando al desarrollo sostenible de su entorno regional, nacional y global".

Asimismo, a partir de su Modelo Educativo, posibilita la participación de todas y todos los estudiantes en los procesos educativos, equiparando oportunidades, mitigando o derribando barreras materiales, pedagógicas, didácticas y culturales para facilitar el acceso y procurar garantizar su aprendizaje, participación y oportunidades de desarrollo durante su vida universitaria. La Institución, comprende las características y necesidades individuales de los diferentes actores de la comunidad universitaria: estudiantes, académicos, profesionales, personal de administración y servicios, ofreciendo herramientas para derribar barreras y promover la inclusión de los diferentes actores de la comunidad universitaria pertenecientes a pueblos originarios, población migrante, personas en situación de vulnerabilidad social, personas marginadas por su identidad de género, altas capacidades, doble excepcionalidad y personas en situación de discapacidad u otros grupos que se encuentren en situación de vulnerabilidad o segregación.

Nuestra Institución reconoce que la Inclusión propicia la alteridad, la ciudadanía y la democracia. Para ello, promueve un permanente diálogo entre sus actores con el fin de valorar sus libertades y diferencias en pos del bien común. Reconoce y valora la diversidad de la comunidad universitaria, la visibiliza y la fortalece, promoviendo la participación, representación y la distribución equitativa de oportunidades, bienes y servicios.

Bajo una concepción cristiana, identifica a la diversidad como un valor, desde una convivencia democrática basada en el respeto. Entiende que es dar posibilidad de participación y representación que permite a todos ser parte de la comunidad, como una condición básica de dignidad humana y la inclusión como principio. Se adhiere al Pacto Educativo Global (2020), en su objetivo de "reavivar el compromiso por y con las jóvenes generaciones, renovando la pasión por una educación más abierta e incluyente, capaz de la escucha paciente, del diálogo constructivo y de la mutua comprensión".

Así, sustentada en los principios de inclusión, derechos humanos, justicia social, ciudadanía, democracia, reconocimiento y diversidad, nuestra Universidad lleva adelante su quehacer formativo bajo una educación inclusiva que fortalece las trayectorias educativas, mediante programas que articulan acceso, permanencia, promoción, participación y egreso. Y con

ello, contribuir al tránsito hacia un sistema educativo más justo, democrático y equitativo.

6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS FUNDANTES DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

- ***Diversidad:*** *Se identifica como un ámbito en el que se reconocen los derechos fundamentales de las personas y promueve un desarrollo social inclusivo para toda la comunidad universitaria, resguardando la no segregación de ninguna persona por razones de su cultura, origen socioeconómico, situación de discapacidad, identidad de género u orientación sexual.*
- ***Inclusión:*** *Se trata de un proceso: medidas y prácticas que abarcan la diversidad y crean sentido de pertinencia, basado en la convicción de que cada persona tiene valor y encierra un potencial y debe ser respetada. Es una transformación de la cultura, la política y la práctica para eliminar los obstáculos que impiden una plena participación.*
- ***Educación Inclusiva:*** *Distingue la trayectoria educativa, lo que significa asumir que facilitar trayectorias no solo es dar garantías o facilidades de acceso, sino también oportunidades justas, equitativas y democráticas de participación y pertenencia que faciliten los procesos de permanencia, progreso y egreso. Así, la inclusión educativa implica la capacidad de atender con calidad y equidad las necesidades comunes y específicas que presentan las y los estudiantes[1]. En ella se reconoce y valora la diversidad, por lo que la visibiliza y la fortalece, pues en ella se identifica un valor. Desde una perspectiva cristiana, la diversidad exige una convivencia basada en el respeto recíproco.*
- ***Interculturalidad:*** *Es un proceso dinámico y permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre culturas en condiciones de respeto, legitimidad mutua, simetría e igualdad. Alude a un intercambio que se construye entre personas, conocimientos, saberes y prácticas culturalmente distintas, buscando desarrollar un nuevo sentido de convivencia de éstas en su diferencia[2]. De este modo, se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y a la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo[3], en donde no se presenten situaciones de discriminación. Esto implica resguardar el derecho a un trato digno y respetuoso de la identidad cultural y los derechos humanos fundamentales de cada persona. Por consiguiente, la interculturalidad invita al reconocimiento y aceptación de diferentes cosmovisiones, tradiciones y códigos de comunicación.*
- ***Accesibilidad:*** *Es uno de los atributos de calidad y bienestar que promueve y persigue la inclusión social y educativa. Vale decir que personas con discapacidad u otra condición puedan utilizar recursos, herramientas y ambientes sociales y digitales con igualdad de oportunidades. Siguiendo los lineamientos de la World Wide Web Consortium (W3C), la accesibilidad no favorece únicamente a personas con discapacidad, puesto que todos se benefician de ella, particularmente quienes tienen un tipo de discapacidad física o neurológica, personas mayores con inconvenientes propios del envejecimiento, usuarios afectados por circunstancias del entorno, entre otros.*
- ***Accesibilidad Universal:*** *Se define esta noción como la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos,*

[1] Lissi et al., 2013; López et al.,2018.
[2] Walsh, C. (2005). Interculturalidad, conocimientos y decolonialidad. Redalyc, 24(46), 39-50.
[3] Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2005). Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales. UNESCO.

herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad, de la forma más autónoma y natural posible[4].

- ***Ajustes Razonables:*** *Son estrategias de adecuaciones curriculares no significativas. En el contexto de la educación superior se definen como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, ni signifiquen una adaptación significativa de los contenidos y las competencias fundamentales del curriculum, 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.*
- ***Vulnerabilidad:*** *Es un concepto que ha sido ampliamente utilizado para referirse a personas y situaciones económicas, sociales, culturales, políticas o socioambientales. Como tal, es un concepto multicausal cuyas implicancias afectan el desarrollo individual y colectivo de los denominados grupos vulnerables, que lo son en tanto han sido afectados, puesto que han sufrido marginación de sus derechos fundamentales, ya sea de manera histórica o sostenida en el tiempo. La política pública bajo un enfoque de priorización de grupos de riesgo suele denominar a estos grupos como grupos priorizados, con ello, hace referencia a una condición dinámica que resulta de la interacción de una variedad de factores de riesgo y protección, individuales y contextuales (familia, escuela, barrio, comuna), que ocurren a lo largo del ciclo vital del sujeto, y que se manifiestan en conductas o hechos de mayor o menor riesgo social, económico, psicológico, cultural, ambiental y/o biológico, produciendo una desventaja comparativa entre sujetos, familias y/o comunidades*[5]*. Destaca como una característica esencial del concepto, su origen, en la interacción dinámica de factores internos y externos, que se expresan en individuos, familias o comunidades, en un contexto espacio-temporal determinado. Aplicado al ámbito educativo, este concepto hace referencia a aquellos individuos y grupos sociales e identitarios que experimentan una serie de dificultades producto de vulneraciones y discriminaciones marcadas a lo largo de su trayectoria escolar que les impiden o dificultan proseguir el currículo y a las enseñanzas dentro del aula de clase de educación superior*[6]*.*
- ***Altas Capacidades:*** *Se comprende como una condición producto de un proceso de desarrollo que implica la transformación progresiva de las capacidades naturales excepcionales (llamadas dones) en conocimientos y capacidades (llamados talentos) excepcionales*[7]*. Existiendo dos tipos de catalizadores que activamente moderan e impactan este desarrollo: los intrapersonales y los ambientales. Estos componentes causales interactúan dinámicamente fomentando, o a veces dificultando la emergencia del talento, lo que implica en ocasiones un desarrollo no armónico entre las distintas dimensiones de la vida humana: cognitiva, social, emocional, física entre otras*[8]*.*
- ***Doble Excepcionalidad:*** *Hace referencia a una condición dual y paradójica que ocurre cuando un estudiante que posee alta capacidad presenta a la vez un desafío o dificultad coexistente. Representan un grupo heterogéneo de estudiantes, que presentan rasgos aparentemente contradictorios que se explican por características particulares dependiendo de la combinación entre el área de dominio del potencial y los distintos tipos de dificultades. Los desafíos podrían incluir dificultades específicas de aprendizaje;*

---

[4] Ley 20. 422.
[5] JUNAEB (2005). SINAE Sistema Nacional de Asignación con Equidad para Becas JUNAEB: Una nueva visión en la construcción de igualdad de oportunidades en la infancia.
[6] Manzano, N. (2008). Jóvenes en contexto de vulnerabilidad y la necesidad de una escuela comprensiva. Docencia. 35(7), 50-57.
[7] Gagné, F. (2015). Modelo Comprensivo de Desarrollo del Talento al cual suscribe el programa desde sus inicios.
[8] Gagné, F. (2015). De los genes del talento: la perspectiva DMGT/CMTD. Revista de educación, 368,12-39.

trastornos del habla y del lenguaje; trastornos emocionales /conductuales; discapacidades físicas; déficit de atención y trastorno del espectro autista, entre otros.

- ***Discriminación.*** *Trato arbitrario de inferioridad hacia una persona o grupo dada su identidad individual o social y las características que se asume que encarnan. Se presenta a nivel social y nivel político cuando influye en la toma de decisiones que involucran a ese grupo, y tiene un impacto profundo y negativo en sus víctimas*[9] *Tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados*[10].
- ***No Discriminación:*** *Derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción, o restricción arbitraria, de tal modo que se haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles*[11].
- ***Neurodiversidad:*** *Término general originalmente acuñado en relación con el autismo, para varias afecciones tradicionalmente patologizadas y asociadas con un déficit que incluyen dispraxia, dislexia, trastorno de déficit de atención e hiperactividad, discalculia, espectro autista y síndrome de Tourette*[12]
- ***Estereotipos:*** *Idea, percepción o modelo que las personas construyen acerca de las y los demás. Son representaciones simplificadas de un grupo de personas al que se define a partir de ciertas características "representativas". Los estereotipos pueden incidir negativamente en personas o grupos al homogeneizar sus características particulares y restringir sus comportamientos*[10].
- ***Cosmovisión:*** *Suposiciones, premisas e ideologías de cómo se percibe e interpreta el mundo. Bajo la Doctrina Social de la Iglesia, "el significado del actuar humano en el mundo, está ligado al descubrimiento y al respeto de las leyes de la naturaleza que Dios ha impreso en el universo creado, para que la humanidad lo habite y lo custodie según su proyecto. Esta visión de la persona humana, de la sociedad y de la historia hunde sus raíces en Dios y está iluminada por la realización de su designio de salvación" (34)*[13].

7. CONTEXTO DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DE LA PUCV.

El valor de la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación ha marcado la larga historia de la PUCV, haciéndose presente en el ejercicio de sus valores y funciones. La misión institucional es una expresión de aquello: "La misión de nuestra Universidad es el cultivo, a la luz de la Fe, de las humanidades, las ciencias, las artes y las tecnologías a través de la creación y comunicación del conocimiento y la formación de graduados y titulados con vocación de servicio a la sociedad, en el marco valórico del Magisterio de la Iglesia. En el ejercicio de su misión, la Universidad garantiza a sus miembros libertad académica y resguarda la igualdad de oportunidades de los estudiantes en el acceso a sus aulas y su plena participación en la vida universitaria, velando por una convivencia en contra de cualquier tipo de discriminación y/o vulneración de derechos".

El Plan de Desarrollo Estratégico Institucional 2023- 2029, Universidad que transforma la

---

[9] Amnistía Internacional (2024).
[10] Inclusión (2022). Ministerio de Ciencia, tecnología conocimiento e innovación.
[11] Rodríguez (2005). Definición y concepto de la no discriminación. El cotidiano.23-209. Https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf.
[12] Clouder et al. (2020). Neurodiversity in higher education: a narrative synthesis. High Educ2020. Https://doi.org/10.1007/s10734-020-00513-6.
[13] Compendio De la Doctrina Social de la Iglesia. https://www.vatican.va/roman_curia/pontifical_councils/justpeace/documents/rc_pc_justpeace_doc_20060526_compendio-dott-soc_sp.html#El%20Amor%20trinitario,%20origen%20y%20meta%20de%20la%20persona%20humana

vida de las personas, de cara a los desafíos y avances socioculturales en materia de diversidad e inclusión, establece como uno de sus objetivos estratégicos la "Equidad e Inclusión para una convivencia y participación plena". En este contexto, la creación de la Dirección de Inclusión el año 2022, representa el compromiso Institucional con la promoción del valor y profundo aporte de la diversidad a la vida universitaria, fortaleciendo los valores que promueven nuestro compromiso social, así como la generación de contextos educativos que propicien el aprendizaje para todos y todas las personas que buscan en la educación superior un espacio de desarrollo académico, profesional y laboral, independiente de las desventajas y limitaciones que pudieran tener por razones de su cultura, origen socioeconómico, situación de discapacidad, nacionalidad, identidad de género, orientación sexual, religión u otros.

De igual forma esta Política de Diversidad e Inclusión de la PUCV, responde a la invitación de construcción de una alianza educativa amplia para una humanidad más fraterna indicada por el Pacto Educativo Global (2020), en donde se reaviva el compromiso de una educación más incluyente con 7 compromisos, en donde coloca al centro a la persona, para hacer emerger su especificidad y su capacidad de estar en relación con los demás e invita a abrirse a la acogida, con foco en los más vulnerables y marginados. Para ello se requiere construir una "aldea de la educación", donde se comparta en la diversidad el compromiso por generar una red de relaciones humanas y abiertas, que involucre a todos los componentes de la sociedad: familias, comunidades, escuelas, universidades, instituciones, religiones, gobernantes, ciencia, entre otros. Se invita a tener la valentía de colocar la persona en el centro, animando a los procesos educativos formales e informales, entendiendo que no se pueden ignorar, que todo el mundo está íntimamente conectado y que se necesita encontrar"[14].

La construcción de una cultura y un marco normativo institucional que promueve y valore la diversidad es un propósito en el que convergen todos los estamentos de la PUCV. Es, por tanto, el resultado de esfuerzos de diversas áreas responsables del quehacer de la Universidad, fortaleciendo nuestro proyecto formativo, nuestra identidad universitaria, siendo un referente territorial cada vez más inclusivo. La incorporación de los principios de equidad e inclusión en la política educativa implica: Valorar la presencia, la participación y los logros de todas y todos los estudiantes, independiente de sus contextos y características personales; reconocer los beneficios de la diversidad de las y los estudiantes, además de cómo vivir con las diferencias y aprender de ellas; recopilar, cotejar y evaluar evidencias sobre las barreras al acceso, promoción, permanencia, calidad y participación, prestando especial atención a las y los estudiantes que pueden estar más expuestos al fracaso, la marginación o la exclusión; alcanzar un entendimiento común de que los sistemas educativos más incluyentes y equitativos tienen el potencial de promover la inclusión, aceptación y representación de la diferencia; con el objeto de reducir las desigualdades, brindar oportunidades de desarrollo para todo estudiante, desarrollar las capacidades de las y los docentes y del sistema, así como fomentar los entornos de aprendizaje de apoyo. Estos diversos esfuerzos, a su vez, contribuirán a una mejora general en la calidad de la educación; movilizar a los actores claves del sistema educativo y de la comunidad para propiciar las condiciones para un aprendizaje inclusivo y una comprensión más amplia de los principios de inclusión y equidad; aplicar cambios de forma eficaz y supervisar su impacto, reconociendo que el logro de la inclusión y de la equidad en la educación es un proceso continuo, más que un esfuerzo único.

El proceso de construcción de esta Política fue diseñado bajo una propuesta metodológica

[14] Pacto Educativo Global. Vademecum. (2020). https://www.educationglobalcompact.org/resources/Risorse/vademecum-espanol.pdf

de carácter participativo. Para ello se conformó una Comisión Técnica para el levantamiento de la Política, representada por los diferentes estamentos de nuestra Universidad, académicos(as), federación de estudiantes, profesional representante de la dirección de personas y los sindicatos de trabajadores de nuestra Universidad. Para su levantamiento, además de considerar la normativa vigente nacional e internacional, se aplicó una encuesta a la comunidad intrainstitucional y extrainstitucional "Cuestionario para la evaluación de la educación Inclusiva universitaria (CEEEIU)" a estudiantes de pre y postgrado, alumnis, académicos(as), personal administrativo y de servicio y empleadores, logrando un total aproximado de 900 encuestas. Además, se convocó a participar a organismos y comunidades extrainstitucionales bajo la modalidad de espacios de consulta abierta. Para ello se realizaron cuatro focus group, en temáticas de altas capacidades, vulnerabilidad, discapacidad e interculturalidad.

8. MARCO COMPRENSIVO DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

La Educación Inclusiva en la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, reconoce la diversidad y se ocupa de generar contextos educativos que propicien el desarrollo de las capacidades, el logro de los aprendizajes y el sentido de pertenencia de todas y todos los miembros de su comunidad universitaria. Asimismo, posibilita la participación de todas y todos los estudiantes en los procesos educativos, equiparando oportunidades, mitigando o derribando barreras materiales, pedagógicas, didácticas y culturales para facilitar el acceso y garantizar su aprendizaje, participación y oportunidades de desarrollo durante su vida universitaria.

La PUCV, comprende las características y necesidades individuales de los diferentes actores de la comunidad universitaria, lo que incluye estudiantes, académicos(as), personal de administración y servicios. Ofrece y a la vez continua permanentemente desarrollando herramientas y oportunidades para derribar barreras y promover la inclusión de los diferentes actores de la comunidad universitaria pertenecientes a pueblos originarios, poblaciones migrantes, personas en situación de vulnerabilidad social, personas marginadas por su identidad de género, personas con altas capacidades y personas con discapacidad.

De igual forma, la institución entiende la Inclusión como un principio y una práctica cotidiana. Reconoce que la Inclusión propicia la alteridad, la ciudadanía y la democracia. Para ello, promueve un permanente diálogo entre sus actores con el fin de valorar sus libertades y diferencias en pos del bien común. Reconoce y valora la diversidad de la comunidad universitaria, la visibiliza y la fortalece, promoviendo la participación, representación y la distribución equitativa de oportunidades, bienes y servicios.

Bajo una concepción cristiana, identifica a la diversidad como un valor, desde una convivencia democrática basada en el respeto, entendiendo que incluir es dar posibilidad de participación y representación que permite a todas y todos ser parte de la comunidad, como una condición básica de dignidad humana y la inclusión como principio.

Así, sustentada en los principios de inclusión, derechos humanos, justicia social, ciudadanía, democracia, reconocimiento y diversidad, nuestra Universidad lleva adelante su quehacer formativo bajo una educación inclusiva que distingue la trayectoria educativa, transitando hacia un sistema educativo más justo, democrático y equitativo, desde programas que abarcan el acceso, permanencia, promoción, participación y egreso.

9. PRINCIPIOS.
Los principios que orientan el desarrollo de la Política de Diversidad e Inclusión en la PUCV son:

a) ***Derechos Humanos:*** *A la luz de la inspiración católica de la PUCV, los DDHH son uno de los pilares centrales de la cultura institucional, y se comprenden como un conjunto de normas que reflejan principios y valores inherentes a la dignidad humana de cualquier persona, independientemente de su origen y condición.*

b) ***Justicia Social:*** *El respeto y garantía de los derechos, muy especialmente de quienes presentan algún riesgo de exclusión, es una prioridad para la Universidad, por lo que en su quehacer habitualmente impulsa acciones y promueve la reflexión, tanto interna como externa en torno a este principio.*

c) ***Ciudadanía:*** *Se trata de una noción relevante para la Universidad, entendida no solo como la posibilidad y el deber de ejercer derechos y cumplir con deberes comunitarios, sino también con el sentido de pertenencia y la necesidad de influir en la construcción de una sociedad que privilegie el bien común, respete los DDHH y promueva la justicia social.*

d) ***Democracia:*** *Comprendemos este principio como un sistema que garantiza la participación de todos los miembros de una sociedad en la toma de decisiones, independientemente de su condición y origen, y que incentiva un diálogo permanente, en el que se valoran las diferencias y libertades. La Universidad reconoce este elemento desde una perspectiva interna y como un propósito de sus titulados en la construcción de una mejor sociedad.*

e) ***Reconocimiento:*** *La Universidad desarrolla procesos de indagación que permitan visibilizar las diferencias y reconocer las características de cada uno de sus miembros en búsqueda de poder brindar espacios de acompañamiento.*

f) ***Participación:*** *La Universidad genera espacios de diálogo y promueve la participación de la comunidad universitaria en actividades relacionadas con los desafíos de la sostenibilidad social.*

g) ***Gradualidad:*** *Entendida como un proceso de mejora continua para la integración de la sostenibilidad social en todas sus áreas, materializando sus esfuerzos de manera sólida y paulatina para posicionarse como una Universidad de vanguardia a nivel regional, nacional y global.*

h) ***Mejoramiento Continuo:*** *La Universidad genera procesos de investigación de sus programas de manera sistemática y periódica, obteniendo a partir de la aplicación del método científico, por parte de equipos académicos de alto nivel, evidencia para determinar la contribución de sus iniciativas, retroalimentar sus procesos y divulgar información sobre el estado de la Diversidad e Inclusión a nivel institucional.*

i) ***Articulación Institucional:*** *La Universidad aborda sus desafíos desde la articulación de sus actores y funciones, en el entendido de que una Institución de Educación Superior y una sociedad que resguarde el cumplimiento de los DDHH, que impulse la Justicia Social, la Ciudadanía responsable y la preservación de la Democracia, es resultado de esfuerzos articulados y sistemáticos.*

10. PROPÓSITO Y OBJETIVOS.

La Política de Diversidad e Inclusión tiene como objetivo principal, en el marco de la misión de la Universidad, consolidar la diversidad e igualdad de oportunidades, tanto como valores y principios fundamentales de la comunidad universitaria de la PUCV y de su relación con el territorio, como en el trato y enseñanza hacia los estudiantes y en el trato y condiciones laborales de las y los trabajadores de la PUCV.

Sus objetivos específicos son:

OE 1: *Conducir la construcción de una cultura institucional de diversidad, inclusión, no discriminación y sana convivencia a nivel multi estamental, mediante pautas valóricas y de acción que favorezcan una comprensión común y la contribución desde las diversas funciones de los integrantes de la comunidad PUCV.*

OE 2: *Gestionar la diversidad e inclusión institucional mediante un modelo y un plan de acción que consolide el diseño, implementación, operación y evaluación de programas en ámbitos como acceso, participación, permanencia y desarrollo laboral de estudiantes y trabajadores de la PUCV.*

OE 3: *Asegurar que los procesos y espacios formativos y laborales que se desarrollan en la PUCV cuenten con condiciones equitativas para estudiantes y trabajadores(as), a través de acompañamiento acorde a sus necesidades específicas y la normativa vigente.*

OE 4: *Establecer redes bidireccionales con las comunidades que cohabitan el territorio, contribuyendo a la búsqueda colaborativa de una cultura de Diversidad e Inclusión que favorezca el desarrollo de una sana convivencia a nivel local, regional y nacional.*

11. DEFINICIÓN DE GRUPOS PRIORITARIOS.

Los grupos que contempla esta política de Inclusión de la PUCV son:

✔ ***Personas con discapacidad física, social, psíquica e intelectual:*** *Son aquellas personas que, con relación a sus condiciones de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, presentan restricciones en su participación plena y activa en la sociedad (Fuente: SENADIS). En ocasiones se traslapan este tipo de discapacidades con las de carácter social.*

✔ ***Personas con trastornos específicos de aprendizaje:*** *Estudiantes que presentan dificultades reiterativas y crónicas en el ámbito neurocognitivo, que afectan los aprendizajes esperados de acuerdo con el potencial intelectual de su etapa de desarrollo.*

✔ ***Personas con vulnerabilidad socioeconómica:*** *Personas provenientes de establecimientos educacionales altamente vulnerables y/o de los tres primeros quintiles de ingreso socioeconómico del hogar.*

✔ ***Personas que forman parte de minorías étnicas y lingüísticas:*** *Personas en general asociados o asociadas a los pueblos originarios reconocidos por la respectiva normativa.*

✔ ***Comunidades migrantes:*** *Personas que se trasladan a Chile desde su país de origen, ya sea por nacionalidad o residencia habitual, a establecerse de manera permanente.*

✔ ***Personas con altas capacidades:*** *Estudiantes que presentan una capacidad de aprendizaje muy superior y una forma de aprender distinta al potencial de aprendizaje correspondiente a su edad.*

12. GRUPOS DE INTERÉS.

A nivel institucional, la elaboración y gestión de la Política de Diversidad e Inclusión tiene un alcance multi estamental. El alcance externo de la Política de Diversidad e Inclusión para la PUCV es local, regional y nacional y está dado por los diversos grupos de interés tanto internos como externos, con los cuales se desarrollan iniciativas que promueven la Inclusión.

Los grupos de interés externos, tanto para establecer vínculos de colaboración como de atención directa son:

a) *Organizaciones de la Sociedad Civil y del Estado que articulan esfuerzos en formación, sensibilización, difusión y oferta de servicios en materia de inclusión en los territorios de influencia de la PUCV*[14].
b) *Beneficiarios de las iniciativas abiertas a la comunidad que la Universidad despliega en esta materia.*
c) *Ecosistema de Investigación en materia de Diversidad e Inclusión.*
d) *Titulados y Graduados.*

Los grupos de interés interno, cuya participación está considerada en las distintas etapas de la Política de Diversidad e Inclusión: diagnóstico, diseño, instalación, ejecución y evaluación son las y los académicos(as), estudiantes, directivos(as), investigadores(as) y personal administrativo y de servicios.

13. DIMENSIONES Y ÁMBITOS DE ACCIÓN.

La PUCV despliega sus esfuerzos por conducir la instalación y profundización de una cultura de Diversidad e Inclusión en distintas dimensiones de su quehacer. Este desafío permea transversalmente las funciones y procesos institucionales en tanto se constituye a la vez en un espacio de desarrollo organizacional, de desarrollo laboral de sus funcionarios(as) y académicos(as) y desarrollo educativo de sus estudiantes. En dicho contexto se describen a continuación los nueve ámbitos de acción organizados en tres dimensiones fundamentales y representados en una estructura que organiza y focaliza los esfuerzos que la institución realiza para la implementación y gestión de la Política.

Dimensión Organizacional e Institucional: *Hace referencia a toda la estructura organizacional, tanto unipersonal como colegiada que tiene a su resguardo el quehacer de la Universidad según los propósitos institucionales.*

Dimensión Educativa: *Hace referencia a los procesos formativos que desarrolla la Institución.*

Dimensión Laboral: *Hace referencia a la vinculación con el entorno social y productivo desde los procesos de formación profesional.*

Para efectos de la coordinación de las instancias de instalación y desarrollo de la política serán priorizados indistintamente los diversos órganos colegiados (Sindicatos, Federación, Consejos de Escuela, Centros, Facultades y Claustros, entre otros).

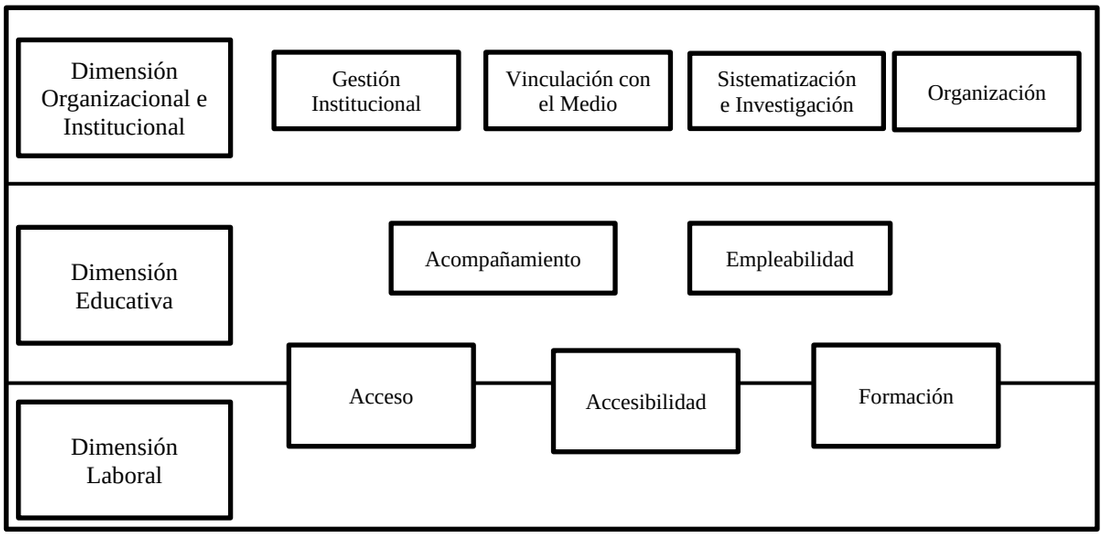

Figura 1. Dimensiones fundamentales y distribución de desarrollo de los ámbitos de acción.

a) ***Gestión Institucional:*** *Profundizar la transversalización de la diversidad e inclusión en la Gestión estratégica y operativa de la PUCV mediante lineamientos, pautas valóricas, planes de acción y recursos, que aseguren la consistencia e impacto de los esfuerzos en esta materia.*
b) ***Vinculación con el Medio:*** *Impulsar vínculos colaborativos con las comunidades locales y territorios con los cuales la PUCV se relaciona para promover la sana convivencia en contextos de diversidad e inclusión, conforme a lo declarado tanto en esta política como en la de Vinculación con el Medio.*
c) ***Sistematización e Investigación****: Levantamiento del área de Investigación del impacto y/o contribución de la Política, mediante mecanismos de seguimiento y monitoreo en temas de diagnóstico, implementación y evaluación de los programas, para posterior retroalimentación y mejora continua.*
d) ***Organización:*** *Promover la participación y organización de integrantes de la comunidad educativa en torno a sus necesidades específicas, ya sea de carácter físicas, intelectuales, interculturales y sociodemográficas, entre otros.*
e) ***Acceso:*** *Velar por el acceso a la PUCV de estudiantes provenientes de contextos vulnerables y/o excluidos, brindándoles la oportunidad de desarrollar su potencial académico en la Universidad, así como de académicos(as), personal de administración y de servicios que demuestren las capacidades requeridas para el desarrollo de sus funciones, independiente de condiciones de vulnerabilidad y posible exclusión.*
f) ***Accesibilidad:*** *Velar por la accesibilidad universal de estudiantes, académicos(as) y personal de administración y servicio en materias de espacios físicos, experiencias educativas y laborales, servicios y actividades de toda índole, en el contexto del quehacer de la Universidad.*
g) ***Formación:*** *Asegurar espacios de formación, actualización, sensibilización y participación de estudiantes, académicos(as), personal administrativo y servicios que las y los habilite, a través de conocimientos, valores y habilidades, para su contribución a la construcción de una sociedad que respeta y valora la diversidad, la inclusión y la sana convivencia.*
h) ***Acompañamiento:*** *Promover espacios de apoyo que respondan al acceso, la permanencia, la participación, el egreso y el desarrollo laboral, especialmente para los y las estudiantes que requieren ayudas especiales y ajustes razonables.*

i) ***Empleabilidad:*** *Promover en estudiantes y trabajadores el desarrollo continuo de habilidades de empleabilidad para contribuir a su adecuado desarrollo socio laboral.*

14. MECANISMOS DE GESTIÓN.

Para asegurar la implementación de la Política de Diversidad e Inclusión, la Universidad cuenta con lineamientos y mecanismos formales que permiten su operacionalización y la orientación de la comunidad universitaria para una operación sistemática y despliegue de la misma.

Los mecanismos son:

1. *Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y Planes de trabajo de la Dirección de Inclusión y de los programas que conduce. Los compromisos establecidos por la Dirección de Inclusión, así como por todas las unidades involucradas en las iniciativas que lidera, se encuentran formalizados en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional y en el Plan de trabajo de la Dirección, los que a su vez se hacen concordar con las Orientaciones Técnicas Ministeriales para cada uno de los programas que ofrece el área.*

La ejecución oportuna de estos planes de acción es monitoreada y auditada por la Vicerrectoría de Vinculación con el Medio y los organismos de control de gestión de calidad de la Institución, además de las contrapartes externas como el Ministerio de Educación.

2. *Protocolos de actuación con nociones claves para comprender e identificar situaciones de riesgo de exclusión o alteración de la sana convivencia y respeto a la diversidad, y criterios y procedimientos para orientar el actuar de la comunidad universitaria ante estas.*
3. *Decreto que establece los roles y funciones de la Dirección de Inclusión, principal organismo responsable del despliegue de la Política institucional de Diversidad e Inclusión.*
4. *Nombramiento de una Comisión Institucional, órgano colegiado que vele por la coherencia e implementación de la Política.*

15. INSTITUCIONALIDAD.

Actualmente la entidad responsable de la consolidación de la diversidad e inclusión en la Universidad es la Dirección de Inclusión. Para apoyar y orientar el quehacer de esta, se levantan instancias constituidas consultivas que son:

1. ***Comisión Institucional Técnica de Inclusión:*** *Instancia triestamental de retroalimentación y validación de los planes e instrumentos que desarrolla la Dirección de Inclusión para la promoción de la diversidad e inclusión en la Institución.*
2. ***Comisión Técnica de Discapacidad:*** *Instancia de retroalimentación y validación de iniciativas en materia de discapacidad.*
3. ***Agrupación Abriendo Puertas:*** *Espacio participativo, formativo para la comunidad y de retroalimentación por parte de estudiantes con discapacidad.*
4. ***Área de Investigación e impacto y/o contribución:*** *Instancia que permite retroalimentar los procesos y programas que desarrolla la Dirección de Inclusión.*

Adicionalmente, la Dirección trabaja mancomunadamente con el Centro de Educación Inclusiva de la Universidad, el cual constituye un espacio de sistematización e investigación sobre las áreas de inclusión en el ámbito escolar.

16. MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Los mecanismos institucionales para evaluar y dar seguimiento a las actividades de Inclusión, con el fin de medir el impacto, identificar buenas prácticas y realizar ajustes necesarios son los siguientes:

a) *Sistema Institucional Aseguramiento de la Calidad (SIAC). Sistema de calidad interno que monitorea y clasifica los avances de los planes de acción comprometidos por las áreas de gestión y académicas, que las clasifica en niveles de avance.*
b) *Auditorias del plan de trabajo de la Dirección de Inclusión: Formuladas por la Dirección General de Vinculación con el Medio con relación al plan de trabajo anual y la ejecución presupuestaria.*
c) *Levantamiento del área de Investigación e impacto y/o contribución, mecanismo de seguimiento y monitoreo en materias de diagnóstico, implementación y evaluación de los programas, para posterior retroalimentación y mejora continua.*
d) *Plan de concordancia de la Dirección de Inclusión: Instrumento que operacionaliza los*

compromisos del PDEI en la materia, cuya evaluación se realiza anualmente para determinar la necesidad de nuevas partidas presupuestarias.

e) *Informes y evaluaciones ministeriales: Reporte de avance que se informa a organismos financistas externos como MINEDUC (Programas BETA, PACE, Propedéutico).*

En el marco del proceso de mejora continua, la presente política se revisa en cada nuevo período de Planificación Estratégica de la Universidad, o en aquellas ocasiones que por ajustes del medio interno y/o externo así lo requiera.

17. CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN.

Los principales canales de comunicación y difusión de los avances y resultados de la implementación de la Política de Diversidad e Inclusión son:

- ***Decretos de Rectoría****: Resoluciones de la Vicerrectoría y protocolos de la Dirección, que regulan y orientan mediante pautas valóricas y de acción el quehacer de los distintos estamentos de la Universidad en la materia.*
- ***Cuenta anual y Claustro Pleno****: Cuenta anual del Rector sobre el estado de avance del PDEI y su plan de gobierno en instancia triestamental donde se reportan los avances y resultados de los compromisos establecidos en la materia en el Plan de concordancia de la Dirección. La Dirección de Inclusión contribuye a la cuenta anual mediante informes semestrales sobre el estado de avance y resultados de su quehacer.*
- ***Plan comunicacional y Plan de sensibilización*** *intra y extra institucional que establece objetivos, iniciativas y canales de comunicación y difusión como página web institucional y de la dirección, redes sociales e instancias con organismos públicos.*

18. ANEXOS.

Normativa Considerada en el Levantamiento de la Política de Diversidad e Inclusión

1. *Ley 21.091. Sobre Educación Superior*
2. *Ley 20.129. Establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.*
3. *Ley 20.422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.*
4. *Ley 21.545. 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. *Ley 20.609. Establece medidas contra la discriminación.*
6. *Ley 19.253. Establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los indígenas, y crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.*
7. *Ley 21.151. Otorga reconocimiento legal pueblo tribal afrodescendiente chileno.*

8. *Ley 21.275. 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.*
9. *Ley 21.164. Modifica la Ley General de Educación, en el sentido de prohibir que se condicione la permanencia de estudiantes al consumo de medicamentos para tratar trastornos de conducta.*
10. *Ley 21.096. Consagra el derecho a protección de los datos personales.*
11. *Ley 19.628. Sobre protección de la vida privada.*
12. *Ley 21.015. Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.*
13. *Resolución 5250 exenta sistematiza y unifica los procedimientos e instrumentos del sistema de acceso a las instituciones de educación superior, establecidos en las resoluciones Nº 4.819 de 2020, Nº 3.465 y 4.633 de 2021, y Nº 201, 569, 1.748, 1.959, 2.445, 2.907, 3.351 y 4.494 de 2022, exentas de la Subsecretaría de Educación Superior*
14. *Definición de programas especiales de acceso. Subsecretaría de Educación Superior.*
15. *Procedimiento de aprobación de los programas especiales de acceso. Subsecretaría de Educación Superior.*
16. *Resolución exenta 5752. Aprueba procedimiento de cálculo del porcentaje máximo de matrícula de admisión especial.*

Regístrese, comuníquese y archívese.

JOSÉ MARÍN RIVEROS ***NELSON VÁSQUEZ LARA***
Secretario General ***Rector***
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Lo que comunico a usted para su conocimiento y fines a que haya lugar.

JOSÉ MARÍN RIVEROS
Secretario General
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

VºBº Contraloría
<u>Distribución:</u>
-General.