

Política de Inclusión Universidad de O'Higgins 2026

1.- Introducción

La Universidad de O'Higgins (UOH) es una institución de educación superior estatal cuya misión se fundamenta en el compromiso con la equidad, la justicia social y el pleno ejercicio de los derechos humanos. En este marco, la diversidad es un valor constitutivo de la vida universitaria y una condición necesaria para la producción de conocimiento riguroso, pertinente y situado.

La Política de Inclusión que se presenta en este documento reconoce la existencia de grupos históricamente excluidos o discriminados en el acceso, trabajo y desarrollo en la educación superior, condiciones que se superponen e interactúan generando formas complejas de desigualdad que requieren respuestas institucionales integrales.

La UOH asume la inclusión como un compromiso ético, político e institucional orientado a la transformación de la Universidad y a la construcción de una comunidad más equitativa, democrática y socialmente responsable.

Esta política se enmarca en un conjunto de instrumentos orientadores, internacionales y nacionales que obligan y orientan al Estado de Chile y a sus instituciones a eliminar toda forma de discriminación arbitraria, promover la igualdad de oportunidades y resguardar la dignidad de todas las personas. A su vez, se inscribe en el contexto particular del territorio de la Región de O'Higgins, reconociendo sus características geográficas, socioculturales y económicas -incluyendo su condición predominantemente rural, la presencia de pueblos originarios, comunidades migrantes y una alta proporción de estudiantes de primera generación universitaria- como factores que configuran y dan sentido a las necesidades y potencialidades de la inclusión en esta Universidad.

La Política de Inclusión comprende a toda la comunidad universitaria, académicas(os), funcionarias(os) y estudiantes, y se aplica de manera transversal a las funciones de docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión institucional. Reconoce cinco dimensiones centrales de la inclusión: la discapacidad y neurodivergencia, las diversidades sexo-genéricas, la interculturalidad, la situación socioeconómica y la

procedencia de contextos rurales; dimensiones que, en su intersección, demandan una respuesta institucional que no se limite a garantizar el acceso, sino que transforme los entornos, las prácticas y la cultura de la UOH.

Esta política se guía por principios articulados en torno al enfoque de derechos humanos, la no discriminación, la equidad, la interseccionalidad y la corresponsabilidad de todos los estamentos universitarios. Su implementación es progresiva y participativa, comprometida con la mejora continua y con la generación de un impacto real y duradero, tanto al interior de la comunidad universitaria como en la Región de O'Higgins.

Esta política fue elaborada de manera colaborativa por representantes de los tres estamentos de la comunidad universitaria -académicas(os), funcionarias(os) y estudiantes-, a través de un proceso de sesiones colectivas orientadas a la construcción conjunta del texto. Este origen triestamental no es accidental: refleja el compromiso de la UOH con la participación en los procesos de deliberación y toma de decisiones como condición de legitimidad y sostén de toda política institucional.

Integrantes de la comisión redactora de la Política de Inclusión de la Universidad de O'Higgins:

	Nombre	Estamento
1	Pablo Rupin Gutiérrez	Profesor Asistente, Instituto de Ciencias de la Educación
2	María de los Ángeles Rodríguez Soto	Profesora Asistente, Instituto de Ciencias de la Ingeniería
3	Jorge Gallardo Cochifas	Profesor Asistente, Instituto de Ciencias de la Salud
4	Paula Toro Mujica	Profesora Asociada, Instituto de Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales
5	Betzabé Torres Cortés	Profesora Asistente, Instituto de Ciencias Sociales
6	Soledad Campos	Jefa de la Carrera de Pedagogía en Educación Especial, Escuela de Educación
7	Deny González	Jefe de la Carrera de Ingeniería Civil Mecánica, Escuela de Ingeniería
8	Daniela Flores Meza	Directora de la Escuela de Salud
9	Eduardo Orrego Escobar	Coordinador Académico de la Escuela de Ciencias Agroalimentarias, Animales y Ambientales
10	Marcela Valenzuela Cáceres	Coordinadora de Desarrollo Académico y Formativo, Escuela de Ciencias Sociales

11	Vania Vergara Subiabre	Fonoaudióloga de la Dirección de Inclusión y Acompañamiento Académico Representante de la Asociación de Funcionarias y Funcionarios de la UOH
12	Roxanna Zolezzi Gorziglia	Docente Adjunta de Terapia Ocupacional Representante de la Asociación de Docentes Adjuntos de la UOH
13	Katherine Ognio Oviedo	Coordinadora de la Unidad de Bienestar Estudiantil, Dirección de Asuntos Estudiantiles
14	Constanza Lizana Tomasevich	Directora (s) de la Dirección de Equidad de Género y Diversidades
15	Susana Pérez Bustos	Psicóloga de la Unidad de Desarrollo de Personas, Dirección de Gestión de Personas
16	Mónica Valdés León	Jefa de la Unidad de Convivencia Universitaria
17	Baltazar Isaías Illanes Ramírez	Estudiante de Pedagogía en Lenguaje y Comunicación
18	Valeria Madrid Valdivia	Estudiante de Terapia Ocupacional, Representante de la Federación de Estudiantes de la UOH
19	Sofía Núñez Araya	Estudiante de Derecho
20	Fernanda Hinojosa Villalobos	Encargada de Formación Académica PACE y Propedéutico UOH, Dirección de Inclusión y Acompañamiento Académico
21	Karla Moreno Matus	Directora de la Dirección Inclusión y Acompañamiento Académico
22	Álvaro Cabrera Maray	Prorector de la Universidad de O'Higgins

2.-Marco normativo internacional, nacional e institucional.

Marco Internacional

Existen diversos instrumentos internacionales que establecen obligaciones y orientaciones para el Estado de Chile en materias de equidad, no discriminación, igualdad de género y reconocimiento de minorías.

Aquellos de carácter vinculante -como tratados, convenciones y convenios ratificados por Chile- forman parte del ordenamiento jurídico nacional y deben ser respetados por todos los órganos del Estado. Otros instrumentos, que no han sido ratificados por el Estado chileno, sirven como principios rectores al momento de definir políticas públicas. En el caso de los tratados de derechos humanos, estos gozan de un estatus reforzado, debiendo orientar e interpretarse en consonancia con la normativa interna. Los principales instrumentos de este marco internacional son:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) reconoce el derecho a la vida, libertad y seguridad de todas las personas. Establece un precedente al expresar que los derechos son interdependientes e indivisibles, inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición, y que todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja lo establecido en la Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
- El Convenio N.º 111 sobre eliminación de la discriminación a los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación (OIT, 1958) obliga a los Estados miembros a eliminar la discriminación en el empleo y ocupación, entendida como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- La Convención de la UNESCO sobre la Lucha contra la Discriminación en la Enseñanza (1960) y la Declaración Mundial sobre Educación para Todos (1990) instan a los países a adoptar medidas para garantizar la igualdad de trato y el acceso no discriminatorio a la educación para grupos marginados.
- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ONU, 1965) compromete a los Estados parte a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966) obliga a los Estados miembros a proteger libertades individuales básicas. Abarca derechos como la vida, la prohibición de la tortura y la esclavitud, y la igualdad ante la ley. Ratificado por Chile en 1975, garantiza derechos fundamentales como la igualdad ante la ley y la no discriminación.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966) alude a una serie de garantías con el objetivo de lograr una mejor permanente y progresiva en las condiciones de desarrollo de las personas y los pueblos. Entre estos derechos se encuentran la vivienda, la salud, la educación, el trabajo y las condiciones laborales, el ocio y la recreación, el acceso a la cultura y los bienes culturales, y el progreso científico, sin distinción.

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969), ratificado por Chile en 1990, establece derechos fundamentales y mecanismos de protección regional, incluyendo el principio de igualdad y no discriminación.
- El Convenio N°169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales (OIT, 1989), adoptado por Chile en 2008, exige a los Estados desarrollar, con participación de estos pueblos, acciones para proteger sus derechos y garantizar el respeto a su integridad, incluyendo el goce de manera igualitaria de los derechos y oportunidades que la legislación nacional otorga a todas las personas.
- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979) y su Protocolo Facultativo (ONU, 1999), fue ratificado por Chile en 1989 y obliga a los Estados a eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada, estableciendo acciones que van desde conductas y actitudes individuales hasta prácticas institucionales.
- La Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (ONU, 1992) exige que los Estados parte protejan la existencia y la identidad nacional o étnica, cultural, religiosa y lingüística de las minorías dentro de sus territorios respectivos, y que fomenten las condiciones para la promoción de esa identidad.
- La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (ONU, 1993) reconoció la violencia contra las mujeres como una violación de los derechos humanos, estableciendo estándares para que los Estados la prevengan, sancionen y erradiquen.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994) es considerado el primer instrumento internacional que reconoce explícitamente el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y establece obligaciones para prevenirla, sancionarla y erradicarla.
- El Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo, 1994), de la ONU, incorporó los derechos sexuales y reproductivos, el acceso a la salud sexual y reproductiva y el reconocimiento del empoderamiento de las mujeres como condición fundamental para el desarrollo.

- La Declaración y el Marco de Acción de Salamanca (UNESCO, 1994) establecieron el principio de que todos los niños y niñas con discapacidad deben asistir a la escuela más cercana; es decir, a la escuela a la que deberían asistir si no tuvieran esa discapacidad, con excepciones solo en los casos en los que sea necesario recurrir a instituciones especiales.
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995) estableció doce áreas críticas de preocupación, entre ellas la violencia contra las mujeres, y fue el primer acuerdo global que estableció formalmente la transversalización de la perspectiva de género como una estrategia central para la formulación e implementación de políticas públicas.
- La Declaración Universal de los Derechos Lingüísticos (UNESCO, 1996) busca proteger la diversidad lingüística y los derechos de los hablantes de lenguas amenazadas, reconociendo derechos individuales (uso público/privado) y colectivos (educación, medios, administración en lengua materna), promoviendo la igualdad y la no discriminación.
- La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999) tiene por objetivos la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, y el fomento de su plena integración en la sociedad, asegurando sus derechos humanos y la accesibilidad en igualdad de condiciones a derechos sociales.
- La Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales (UNESCO, 2005), busca reconocer la dignidad de todas las culturas y proteger su diversidad frente a la globalización, implementando políticas para salvaguardar y fomentar la variedad de expresiones culturales y el respeto intercultural.
- La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), ratificada por Chile en 2008, busca promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

- Los Principios de Yogyakarta (Comisión Internacional de Juristas, 2006) establecen estándares para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, enfatizando la protección de personas LGBTIQ+.
- La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU, 2007) establece normas mínimas para su supervivencia, dignidad y bienestar, cubriendo derechos colectivos, culturales, de identidad, educación, salud y empleo, garantizando su participación plena y prohibiendo la discriminación.
- La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015) incluye el Objetivo N°4, que exige que se garantice una educación inclusiva y equitativa de calidad, junto a la promoción del aprendizaje a lo largo de la vida para todas y todos; y el Objetivo N°5, orientado a lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, obligando a los Estados a eliminar violencia, matrimonios forzados y otras prácticas nocivas.
- La Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género (CEPAL, 2016) busca acelerar la autonomía de las mujeres enfrentando desigualdades estructurales como la pobreza, los patrones culturales patriarcales y la organización social de los cuidados.
- La Recomendación General N°35 del Comité CEDAW (ONU, 2017) reconoce la violencia de género contra las mujeres como una forma estructural de discriminación y una violación a los derechos humanos. Establece la obligación de los Estados de actuar con debida diligencia en la prevención, investigación, sanción y reparación de esta violencia, incorporando un enfoque interseccional y destacando su origen en patrones culturales patriarcales.

Marco Nacional

En el ámbito nacional, Chile cuenta con un conjunto de leyes que regulan y promueven la inclusión y la no discriminación de distintos grupos de personas en diversos ámbitos de la vida en sociedad. Estas normas establecen derechos, mecanismos de protección y obligaciones para el Estado y las instituciones. Las principales leyes nacionales que abordan estos temas son:

- La Ley N°19.253 (1993) establece normas sobre protección, fomento y desarrollo de los pueblos indígenas, crea la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena, reconoce la multiculturalidad y el plurilingüismo, y señala que es deber de toda la sociedad, y del Estado en particular, respetar, proteger y promover el desarrollo de las culturas, familias y comunidades de los pueblos originarios del país.
- La Ley N°20.370 (2009), Ley General de Educación, establece que la educación se enmarca en el respeto y valoración de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de la diversidad multicultural y de la paz, y de nuestra identidad nacional.
- La Ley 20.422 (2010) tiene como objetivo asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, generando inclusión social y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.
- La Ley N°20.609 (2010), “Ley Zamudio”, prohíbe la discriminación arbitraria fundada en diversos motivos, incluyendo sexo, orientación sexual e identidad de género, y ampara a toda persona que sufra actos de discriminación.
- La Ley N°20.845 (2015), de inclusión escolar, señala que el sistema educativo debe propender a eliminar todas las formas de discriminación arbitraria, incorporando los principios de integración e inclusión, y propicia que los establecimientos educacionales sean lugares de encuentro entre estudiantes de distintas condiciones socioeconómicas, culturales, étnicas, de género, de nacionalidad o de religión.
- La Ley N°21.015 (2017), de inclusión laboral, busca asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades laborales en igualdad de condiciones.
- La Ley N°21.120 (2018) reconoce, da protección y garantiza el derecho a la identidad de género, permitiendo la rectificación de nombre y sexo registral.
- La Ley 21.303 (2021) reconoce oficialmente la Lengua de Señas Chilena como la lengua natural, originaria y patrimonio intangible de las personas sordas.

- La Ley N°21.403 (2021) reconoce la sordoceguera como discapacidad única y promueve la inclusión social de las personas sordociegos.
- La Ley N°21.545 (2023) promueve 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, con la finalidad de asegurar su derecho a la igualdad de oportunidades.

Algunas de estas leyes nacionales refieren específicamente a la Educación Superior:

- La Ley N°20.129 (2006) establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, y exige el desarrollo de políticas que promuevan la calidad, pertinencia, articulación, inclusión y equidad en el desarrollo de las funciones de las instituciones de Educación Superior.
- La Ley N°21.091 (2018) declara que el Sistema de Educación Superior debe promover la inclusión, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria y permitiendo la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad.
- La Ley N°21.094 (2018), sobre Universidades Estatales, establece que el Estado de Chile debe proveer el derecho a la educación superior a través de sus instituciones de educación superior, las que deberán garantizar sistemas de acceso sobre la base de criterios objetivos fundados en la capacidad y el mérito de los estudiantes, sin importar su situación socioeconómica, junto con fomentar mecanismos de ingreso especiales de acuerdo con los principios de equidad e inclusión.
- La Ley N°21.369 (2021) establece la obligación de las instituciones de educación superior de prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, extendiendo su alcance a toda la comunidad educativa (estudiantes, funcionariado y cuerpo académico).
- La Ley N°21.790 (2026), protege los derechos de estudiantes de Educación Superior en situación de embarazo, maternidad, paternidad o que detenten el cuidado personal de un menor o de una persona dependiente, buscando asegurar condiciones de conciliación entre sus responsabilidades familiares y sus actividades académicas y formativas.

Marco Institucional

El Plan de Desarrollo Estratégico (PDE) 2026-2030 de la Universidad de O'Higgins declara a la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad como parte de sus valores institucionales. A través de su principal documento de carácter estratégico, la UOH hace explícito su compromiso con garantizar condiciones justas para el acceso, permanencia y desarrollo de todos los miembros de la comunidad universitaria, reconoce a las personas que forman parte de la comunidad universitaria sin exclusiones socioeconómicas, culturales, de discapacidad, de género u orientación sexual, y garantiza un entorno respetuoso, diverso e inclusivo. Asimismo, uno de los cinco ejes estratégicos del PDE 2026-2030 es la Calidad de Vida, donde la Universidad busca fortalecer el bienestar integral, individual y colectivo, de quienes integran la comunidad UOH y su entorno, promoviendo un ambiente respetuoso, inclusivo y libre de todo tipo de violencia y discriminación.

La UOH cuenta con una Política de Equidad e Igualdad de Género vigente, e implementa un protocolo de reconocimiento de nombre social para cualquier integrante de la comunidad universitaria que lo solicite. Además, la Resolución Universitaria N°1.180/2022 estableció el Modelo de Prevención en Violencia de Género, Sexismo y Discriminación por Razones Sexo-Genéricas, del que se desprende el *plan de formación para la transversalización de la perspectiva de género*; y la Resolución Universitaria N°1.181/2022 instauró el Modelo de Investigación, Sanción y Reparación sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, que da origen al *protocolo de atención en casos de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la UOH*, el que ha sido revisado y actualizado en 2022 y 2024.

Dentro de su marco normativo, la UOH establece en su actual Reglamento de Pregrado, promulgado por Resolución Universitaria N°162/2025, la obligación de promover un entorno inclusivo, equitativo y respetuoso (art. 73°), enfatizando el reconocimiento de las y los estudiantes padres y madres, y estableciendo consideraciones académicas que favorezcan su permanencia en la Universidad.

Adicionalmente, la Universidad de O'Higgins se declara y reconoce como una universidad inclusiva, y forma parte de la Red de Inclusión de las Universidades Estatales. Esta red tiene como propósito aportar a la consolidación del sistema de universidades del Estado mediante orientaciones técnicas, normativas y éticas que

permitan incorporar progresivamente la inclusión en los diversos ámbitos del quehacer universitario.

Finalmente, la UOH cuenta con estructuras que tienen entre sus funciones la responsabilidad de hacer avanzar la inclusión al interior de la Universidad:

En primer lugar, la Dirección de Equidad de Género y Diversidades tiene el propósito de contribuir a la calidad de la educación superior a partir del diseño, planificación, actualización, promoción, comunicación y evaluación permanente del compromiso institucional con la equidad de género.

La Dirección de Inclusión y Acompañamiento Académico tiene la responsabilidad de diseñar e implementar estrategias de acompañamiento académico que favorezcan la permanencia y titulación de todas y todos los estudiantes en la Universidad, desde un enfoque de equidad e inclusión y sin distinción de su contexto de origen. Una de sus funciones específicas es acompañar a estudiantes con discapacidad y neurodivergencia en todo su ciclo universitario, trabajando con profesoras y profesores en la implementación de ajustes razonables y ejecutando campañas de sensibilización en temáticas de discapacidad y neurodivergencia.

Finalmente, la Dirección de Asuntos Estudiantiles es la encargada de promover el bienestar integral de la comunidad estudiantil a través de diversos servicios y beneficios. En su interior se ubica la Unidad de Bienestar Estudiantil, que entre otras funciones debe gestionar los beneficios socioeconómicos internos que entrega la Universidad, junto con apoyar a las y los estudiantes en la postulación a beneficios socioeconómicos externos.

3.- Conceptos clave

Inclusión

La inclusión es la práctica de garantizar que las personas de diversos orígenes y capacidades se integren activamente y sean valoradas en distintos contextos sociales. La inclusión enfatiza el acceso equitativo a oportunidades y recursos, y desempeña un papel vital en la formulación de políticas sociales eficaces que fomenten la cohesión comunitaria y el respeto mutuo (UNESCO, 2026).

Educación inclusiva

La educación inclusiva es un enfoque orientado a identificar, reducir y eliminar las barreras que dificultan el acceso, la participación, la permanencia y el aprendizaje de cualquier persona o grupo en el sistema educativo. En el contexto universitario, este enfoque no implica desconocer los criterios académicos o requisitos de ingreso y egreso propios de la educación superior, sino que busca asegurar que dichos criterios se apliquen de manera justa, transparente y no discriminatoria, evitando que condiciones sociales, económicas, culturales, físicas, cognitivas, territoriales o de otra naturaleza limiten injustamente las oportunidades de acceso y desarrollo académico.

Trabajo inclusivo

El trabajo inclusivo es una perspectiva laboral que impulsa la igualdad de oportunidades y la participación plena de todas las personas en el espacio de trabajo, con independencia de su condición de discapacidad, género, etnia, origen geográfico, situación socioeconómica o cualquier otra característica personal, social o cultural. Este enfoque se esfuerza por eliminar y/o reducir barreras que pueden limitar el acceso al empleo y busca asegurar entornos laborales diversos, equitativos y respetuosos para todas las trabajadoras y trabajadores.

Dimensiones de la Inclusión

Inclusión de personas con Discapacidad y Neurodivergencia

En Chile, se entiende por persona con discapacidad a aquellas que, “en 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” (SENADIS, 2015).

La inclusión de personas con discapacidad y neurodivergencia refiere al desarrollo de condiciones que respeten, reconozcan y garanticen su participación plena, autónoma y en equidad en todos los ámbitos de la vida. Implica la identificación y eliminación de barreras físicas, comunicacionales, cognitivas y actitudinales, así como la implementación de medidas de accesibilidad universal y ajustes razonables que permitan el ejercicio efectivo de sus derechos en ámbitos educativos, laborales y sociales.

Inclusión de personas de las Diversidades Sexo-Genéricas

Esta dimensión de la inclusión refiere al reconocimiento, respeto y garantía de derechos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad y expresión de género o características sexuales. Implica la eliminación de prácticas discriminatorias y la promoción de entornos respetuosos, seguros, libres de violencia y acoso, donde se valore la diversidad y se asegure la igualdad de oportunidades y de trato. Asimismo, considera la adopción de medidas institucionales que reconozcan identidades diversas, como el uso del nombre social, el acceso equitativo a espacios y servicios, y la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en políticas, prácticas y culturas organizacionales.

Inclusión Intercultural

La inclusión intercultural refiere a un enfoque que reconoce, valora e integra la diversidad cultural presente en la comunidad universitaria, incluyendo pueblos originarios, personas migrantes y diversas identidades culturales. Implica reconocer la diversidad de conocimientos, saberes, prácticas y formas de comprender y relacionarse con la realidad que existe en la comunidad universitaria, promoviendo su incorporación activa en los procesos formativos, investigativos y de gestión institucional.

Este enfoque promueve el diálogo entre culturas y busca trascenderlo, orientándose a la generación de condiciones que permitan la participación equitativa de distintas perspectivas culturales en la producción de conocimiento. Lo anterior demanda revisar y ajustar prácticas, criterios y estructuras institucionales, favoreciendo espacios donde diversas formas de conocimiento puedan interactuar y contribuir en igualdad de condiciones.

Inclusión Socioeconómica

Este tipo de inclusión refiere a garantizar el acceso, permanencia, desarrollo y egreso de estudiantes de diversos contextos psicosociales, socioeconómicos y sociofamiliares, reconociendo las desigualdades estructurales de origen y apoyándolos en la superación de limitantes económicas que condicionan su proceso formativo. Supone la implementación de acciones orientadas a reducir las brechas asociadas a la situación socioeconómica de las personas y considera medidas de apoyo que faciliten la continuidad de estudios.

Inclusión de personas que provienen de contextos rurales

Esta dimensión de la inclusión reconoce las particularidades geográficas, sociales y culturales de las personas provenientes de zonas rurales de la Región de O'Higgins y otros territorios. Considera las brechas en acceso a oportunidades, conectividad, movilidad y redes de apoyo, promoviendo estrategias institucionales que faciliten su acceso, participación y permanencia, así como la adecuación de los servicios y apoyos a sus necesidades. A su vez, este enfoque promueve el reconocimiento, valoración e integración en los procesos formativos y entornos laborales de las trayectorias, contextos, identidades, saberes de origen y sentido de comunidad de las personas que provienen de contextos rurales.

4.- Objetivo general

La Política de Inclusión de la Universidad de O'Higgins busca garantizar la participación plena, equitativa y sin discriminación de todas las personas que conforman la comunidad universitaria -académicas(os), funcionarias(os) y estudiantes-, promoviendo una cultura institucional que valore la diversidad y resguarde la dignidad humana en todos los ámbitos del quehacer universitario, a través del desarrollo e implementación de marcos normativos participativos, estrategias de formación y accesibilidad, y acciones de vinculación con el medio que garanticen la inclusión plena de las personas que pertenecen a poblaciones históricamente segregadas, consideren la diversidad territorial y las particularidades geográficas de la región, y generen un impacto transformador y duradero en la comunidad universitaria y en la Región de O'Higgins.

5.- Objetivos específicos

Objetivo específico 1: Marco normativo institucional

Establecer un marco normativo institucional que sustente el cumplimiento de la Política de Inclusión en todos los ámbitos del quehacer universitario, integrando los principios de no discriminación, equidad y justicia social, y resguardando la participación triestamental en su diseño, implementación y evaluación periódica.

Objetivo específico 2: Cultura organizacional inclusiva

Instaurar una cultura organizacional inclusiva mediante estrategias formativas y comunicativas, de sensibilización y promoción de la diversidad, transversales a los tres

estamentos, que promuevan el respeto al derecho a la diferencia, la valoración de la diversidad y una sana convivencia en todos los ámbitos del quehacer institucional.

Objetivo específico 3: Accesibilidad universal y condiciones de participación igualitaria

Procurar condiciones de accesibilidad universal -física, comunicativa, cognitiva, social y digital- en todos los espacios, servicios y actividades institucionales, garantizando el ejercicio pleno del estudio y del trabajo en condiciones de equidad para todas las personas de la comunidad universitaria, con independencia de su condición de discapacidad, género, etnia, origen geográfico o situación socioeconómica.

Objetivo específico 4: Vinculación con el entorno

Incidir y aportar en el debate público sobre inclusión y derecho a la diferencia, generando alianzas con organismos especializados regionales, nacionales e internacionales, y desarrollando acciones de vinculación con el medio que articulen la Política de Inclusión con el territorio de la Región de O'Higgins, reconociendo tanto el contexto rural de las(os) estudiantes y trabajadoras(es) de la Universidad como a las comunidades que coexisten en la región y se vinculan con la Universidad -incluyendo población campesina, migrante y pueblos originarios.

Objetivo específico 5: Mejora continua

Establecer mecanismos institucionales de evaluación de la Política de Inclusión y de seguimiento y monitoreo de todas las acciones derivadas de ella, que permitan su mejoramiento continuo y la generación de adecuaciones que fortalezcan las condiciones de inclusión, equidad y plena participación de la comunidad universitaria.

6.- Principios orientadores

La Política de Inclusión de la Universidad de O'Higgins se enmarca, ante todo, en el enfoque de derechos humanos como principio rector que articula a todos los demás. Esto implica reconocer que toda persona -independientemente de su origen, condición, identidad o capacidad- tiene derecho a una educación superior inclusiva, y que la UOH tiene el imperativo de respetar, promover, proteger y garantizar ese derecho.

En este marco general, la Política de Inclusión de la Universidad se orienta además por los siguientes principios:

6.1 No Discriminación y Reconocimiento de la Diversidad

La UOH rechaza toda forma de discriminación arbitraria y promueve activamente el reconocimiento, la valoración y el respeto de las diferencias individuales y colectivas. Este principio implica garantizar que ninguna persona sea excluida, estigmatizada o tratada de manera desventajosa por motivos de discapacidad, neurodiversidad, género, orientación sexual, expresión de género, situación socioeconómica, origen étnico, origen geográfico, nacionalidad, edad, religión u otras condiciones.

6.2 Inclusión

La inclusión es entendida como un proceso continuo de identificación, prevención y eliminación de barreras que impiden la plena participación de todas las personas. Va más allá de las garantías de derechos e integración: supone transformar los entornos, prácticas y culturas institucionales para que todas las personas sean bienvenidas, valoradas y puedan desarrollar su potencial.

6.3 Equidad

La equidad implica dar a cada persona lo que necesita de acuerdo con sus particularidades, condiciones y contextos, reconociendo que la igualdad de trato no siempre produce igualdad de resultados. En el contexto universitario, la equidad se expresa mediante la identificación y reducción de barreras que puedan afectar la participación, el aprendizaje, el desempeño académico, la trayectoria laboral y el desarrollo integral de las personas, considerando siempre las exigencias propias del quehacer académico, formativo, administrativo y de convivencia institucional. En este marco, la UOH adopta medidas diferenciadas y acciones afirmativas para garantizar que todas las personas tengan oportunidades reales de participación y desarrollo en el ámbito universitario.

6.4 Universalidad

La política tiene un alcance universal: protege a todas las personas de la comunidad universitaria sin distinción. La universalidad no implica homogeneidad, sino la garantía de que ninguna persona queda excluida del ámbito de protección. En articulación con el principio de equidad, la universalidad reconoce que el mismo trato para personas en situaciones desiguales puede profundizar exclusiones.

6.5 Transversalidad y Corresponsabilidad

La inclusión es una responsabilidad compartida por todos los estamentos, unidades y áreas de la Universidad. No corresponde únicamente a una unidad especializada, sino que impregna todas las funciones institucionales: docencia, investigación, vinculación con el medio y gestión. La transversalidad se orienta a que toda la comunidad universitaria comprenda la inclusión como una tarea colectiva.

6.6 Interseccionalidad

La interseccionalidad permite comprender cómo diferentes formas de exclusión, discriminación y desventaja se superponen e interactúan en la experiencia de las personas. Una persona puede enfrentar simultáneamente barreras por razones de género, condición socioeconómica, origen étnico y procedencia geográfica, entre otras, generando situaciones de vulnerabilidad múltiple que requieren respuestas integrales, situadas y contextualizadas para garantizar que ninguna particularidad individual se convierta en un factor de exclusión.

6.7 Participación

La participación se entiende de manera amplia, más allá de la toma de decisiones formal. Implica el involucramiento activo de todas las personas en el quehacer universitario, en el diseño e implementación de las políticas y en la construcción de una cultura inclusiva. La participación triestamental es condición indispensable para la legitimidad y sostenibilidad de esta política.

6.8 Territorialidad

La UOH reconoce el territorio de la Región de O'Higgins como una dimensión constitutiva de su identidad institucional. La política asume las particularidades del contexto rural, la diversidad sociocultural de las comunidades del territorio -incluyendo población campesina, migrante y pueblos originarios- y la realidad de estudiantes de primera generación universitaria como factores que configuran las necesidades y potencialidades de la inclusión en esta Universidad.

6.9 Integración de Perspectivas

La política promueve la incorporación de múltiples perspectivas y enfoques del quehacer institucional, integrando activamente a personas con discapacidad y neurodivergencia, personas de la diversidad sexual y de género, pueblos originarios, migrantes y otros grupos históricamente subrepresentados, tanto en los espacios de toma de decisiones como en la vida universitaria cotidiana.

6.10 Enfoque de Equidad de Género

La política incorpora el enfoque de equidad de género como eje transversal, reconociendo las desigualdades estructurales y simbólicas que afectan a las mujeres y a personas de las diversidades sexo-genéricas, y comprometiéndose con su eliminación en todos los espacios universitarios, laborales y de convivencia.

6.11 Progresividad

La implementación de la política es progresiva: se avanza gradualmente hacia estándares más altos de inclusión, con metas concretas, evaluación periódica y mejora continua. La progresividad implica que los derechos reconocidos no pueden retroceder.

6.12 Buen Vivir

La política se inspira en el enfoque del Buen Vivir (*sumak kawsay* / *küme mongen*; Cosmovisión andina y Mapuche, respectivamente), que concibe el bienestar en armonía con la comunidad, el territorio y la naturaleza. Este principio orienta la vida universitaria hacia relaciones respetuosas, cooperativas y sostenibles, valorando los saberes locales y ancestrales como parte de la diversidad constitutiva de la institución y del tejido social de la región.

6.13 Diseño Universal

La UOH se compromete con el diseño universal, entendido como la creación de entornos, productos, servicios y comunicaciones que sean utilizables, en la mayor medida posible, por todas las personas, sin necesidad de adaptación o diseño especializado. Cuando no sea posible el diseño universal, se implementarán ajustes razonables para garantizar el acceso en igualdad de condiciones.

7.- Alcances de la política

La Política de Inclusión de la Universidad de O'Higgins tiene los siguientes alcances:

7.1 Todas las funciones de la Universidad

La política aplica de manera transversal a todas las funciones sustantivas y de apoyo de la Universidad: docencia, investigación y vinculación con el medio, así como a la gestión administrativa y la gobernanza institucional.

7.2 La comunidad universitaria y quienes se relacionan con ella

El alcance de la política comprende a los tres estamentos de la comunidad universitaria; es decir, académicas(os), funcionarias(os) y estudiantes de la UOH, promoviendo la participación triestamental en su diseño, implementación y evaluación. Se reconoce la corresponsabilidad de todos los estamentos en la construcción de una cultura inclusiva. Asimismo, los principios de esta política se extienden a aquellas personas que se vinculan con la Universidad a través de acciones que las acercan a los distintos espacios universitarios.

7.3 Territorio

La política reconoce la particularidad del territorio de la Región de O'Higgins como dimensión constitutiva del quehacer universitario. Esto implica considerar las características geográficas, socioculturales y económicas de la región -especialmente su condición predominantemente rural- en el diseño e implementación de todas las acciones de inclusión.

8.- Operacionalización y cumplimiento de la política

8.1 Marco normativo

La Universidad de O'Higgins deberá desarrollar, actualizar y mantener vigentes reglamentos, protocolos y normativas institucionales que permitan materializar los principios y objetivos establecidos en esta política en todos los ámbitos del quehacer universitario, asegurando su coherencia con la normativa nacional e internacional vigente.

8.2 Promoción de la política

La UOH se compromete a difundir, promover y socializar esta política y sus principios en toda la comunidad universitaria y en el entorno regional, contribuyendo al debate público sobre inclusión, diversidad y derecho a la diferencia como activos democráticos.

8.3 Estrategias y planes institucionales

La UOH implementará estrategias concretas en las dimensiones de inclusión reconocidas en esta política, que abarquen, a lo menos, materias de acceso inclusivo y permanencia en la Universidad, y de sensibilización y formación en derechos humanos, diversidad e inclusión para los tres estamentos. Estas estrategias deben concretarse en planes de trabajo de las unidades pertinentes, los que contarán con plazos, responsables e indicadores para su monitoreo.

8.4 Accesibilidad universal y ajustes razonables

La Universidad de O'Higgins buscará activamente la implementación progresiva de los principios de diseño universal. Cuando las medidas de diseño universal no sean suficientes para responder a una necesidad específica, la UOH garantizará la implementación de ajustes razonables individuales, tanto académicos como laborales. Para ello se elaborarán planes de trabajo en los ámbitos de infraestructura, currículum y sensibilización, que permitan reducir las barreras físicas, cognitivas, sociales y digitales en el entorno universitario.

8.5 Estructura orgánica responsable

Si bien el cumplimiento de los principios y objetivos expresados en esta política es tarea de toda la comunidad universitaria, la UOH asegurará que las estructuras orgánicas que hoy desempeñan funciones relativas a esta temática asuman el liderazgo en la implementación de las acciones que permitan el avance y logro de la Política de Inclusión. La Dirección de Inclusión y Acompañamiento Académico asumirá un rol coordinador de estas acciones, trabajando en conjunto con la Dirección de Equidad de Género y Diversidades, la Unidad de Bienestar Estudiantil de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, la Dirección de Gestión de Personas y la Dirección de Salud Mental.

8.6 Evaluación y seguimiento

La UOH establecerá mecanismos periódicos de monitoreo, evaluación y rendición de cuentas sobre la implementación de esta política, con indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir avances y ajustar las estrategias conforme a los principios de progresividad y mejora continua. Esta política deberá ser evaluada, y eventualmente ajustada, en un plazo máximo de tres años a partir de la fecha de su formalización.