



Convivencia e inclusión en Duoc UC

Kiyoshi Fukushi Mandiola / Francisco Llanca Zuazagoitia / María Ignacia Rodríguez Vicuña / María Loreto Ortúzar Squella / Alejandra Acuña Villalobos
Francisca Cibié Granifo / María Ximena González Aburto / Carola Ximena Cuevas Mujica / Ana Lorena Concha Ramírez
Isidora Villarroel Alegría / Andrea Campos Montaner

EDITORIAL

Hablar y escribir sobre la inclusión y convivencia significa que nos importa y valoramos construir una sociedad cohesionada y justa. La inclusión trata de lograr que todas las personas, independientemente de sus características personales, tengan igualdad de oportunidades y acceso a los recursos necesarios para desarrollarse plenamente. Respecto a la importancia de una convivencia más humana esta implica incentivar el respeto, la tolerancia y la empatía entre los miembros de una comunidad, y que exista entre todos y todas una interacción armoniosa y enriquecedora.

Existen principios centrales como la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, la reducción de la discriminación, la cohesión social, una educación inclusiva, fomento del diálogo y la empatía, más participación ciudadana, acceso universal, empoderamiento de los más vulnerables, una relación justa y equitativa del poder y la libertad, cuestiones esenciales a una sociedad inclusiva y para lograr altos estándares de convivencia armoniosa entre las personas.

Recordemos que Duoc UC nació siendo inclusivo, buscando dar más oportunidades formativas y de empleabilidad a aquellos más vulnerables de la sociedad: Los obreros y los campesinos. También se ocupó de los adultos y de todos aquellos jóvenes que no accedían a las universidades y así generarles más oportunidades ocupacionales.

Dado su impronta cristiana, para Duoc UC ha sido central en su historia el respeto a la dignidad humana como un valor esencial. En sus diferencias, toda persona en cuanto tal debe ser respetado y valorado, y por esto se ha buscado y estimulado la cohesión social, para crear una sociedad más resistente a los conflictos, divisiones internas y así lograr la paz y que la comunidad se desarrolle integralmente.

En temas de alta relevancia como lo son la inclusión y la convivencia, invitamos a autoridades de distintos niveles de mando al interior de Duoc UC para que nos explicaran cómo está abordando y qué está haciendo la institución en esta materia de tanto interés para el Proyecto Educativo y su Plan de Desarrollo 2021-2025.

Los invitados fueron Kiyoshi Fukushi, Francisco Llanca, María Ignacia Rodríguez, Loreto Ortúzar, Alejandra Acuña, Francisca Cibié, María Ximena González, Carola Cuevas, Lorena Concha, Isidora Villarroel y Andrea Campos. Buscamos en ellos y ellas obtener una mirada interdisciplinaria a los temas, aportando cada columnista su mirada y competencia específica y así entender cómo se está abordando ambos ejes tan sustanciales para Duoc UC.

En palabras del Vicerrector Académico de Duoc UC Kiyoshi Fukushi, publicadas en este Boletín N° 61: “Tenemos que hacer viable la trayectoria formativa a todas las personas a partir de sus particularidades, porque como lo señaló, Pablo VI en su Encíclica *Populorum Progressio*: “Lo que cuenta para nosotros es el hombre, cada hombre, cada agrupación de hombres, hasta la humanidad entera”. Y terminó señalando que la esencia de Duoc UC es que acoge al otro u otra.

Esperamos que el Boletín N° 61 sea un texto que nos informe sobre el quehacer de Duoc UC en materias de inclusión y convivencia. Por supuesto no está toda la información ni el conocimiento de todo lo que se hace en estas materias al interior de la institución, pero puede ser un insumo introductorio importante para saber qué estamos haciendo para incluir a todos y todas.

EQUIPO EDITORIAL OBSERVATORIO

Comité Editorial

Sepúlveda Caviedes, José Humberto / Campos Silva, Marcelo / Campos Parra, Natalia / De la Vega Zola, Roberto
Hernández Sordo, Reinaldo / Martínez Carrasco, Ana / Reyes Montaner, Héctor / Sánchez Díaz, Sebastián / Vial Muñoz, Samuel
Daly Bravo, Macarena - *Analista Observatorio Duoc UC*

ÍNDICE



Discurso inaugural Jornada: “Avanzando hacia los nuevos desafíos que la inclusión educativa nos presenta”

4



Jornada Mundial de la Juventud: Un momento para mirar al otro, a la valoración cultural de los distintos

6



Promoviendo el buen trato y la sana convivencia para estudiantes y colaboradores

7



Equidad de Género: Un trabajo de todos y todas

9



Las nuevas tecnologías: Un elemento más para fomentar una educación inclusiva

11



Nuevos desafíos en materia de inclusión: La ley 21.545

13



Inclusión, Convivencia y Consentimiento Sexual: Construyamos una comunidad libre de violencia

15



El camino recorrido y los nuevos desafíos de la inclusión educativa en Duoc UC

17



El camino hacia un Duoc más justo, más equitativo y más diverso

20



Inclusión: Una labor de la que todos somos parte

22



Discurso inaugural Jornada: “Avanzando hacia los nuevos desafíos que la inclusión educativa nos presenta”

KIYOSHI FUKUSHI MANDIOLA

Vicerrector Académico Duoc UC

Muy buenos días a todas y todos, un especial saludo a nuestros docentes jefes de UAP, los asesores de inclusión y a las autoridades y amigos que nos acompañan. Muchas gracias por darse el tiempo para participar de esta jornada de tanta relevancia para nosotros, llamada “Avanzando

hacia los nuevos desafíos que la inclusión educativa nos presenta”¹.

La invitación ha sido a que conversemos y reflexionemos sobre la profundización y

renovadas directrices que estamos implementando en miras a profundizar la inclusión de estudiantes con alguna discapacidad física o cognitiva en coherencia con nuestra identidad institucional.

¹ Pronunciado en el Aula Magna de la sede Antonio Varas el jueves 20 de julio de 2023.

Abriendo oportunidades

A propósito de esta jornada, recordé a Kenzaburo Oé, escritor japonés ganador del Premio Nobel de literatura en 1994 y que falleció en marzo de este año. Lo recordé porque su vida y obra estuvo marcada por el holocausto nuclear de Hiroshima y por su hijo, Hikari Oé, quien nació con una malformación al cerebro y que luego de ser operado le dejó secuelas cognitivas y físicas. No obstante, pudo desarrollar una relevante carrera como compositor de música clásica. Volví a releer uno de sus libros, “Un amor especial”, en el que relata

lo que vivió desde el nacimiento de su hijo, sus sufrimientos, rabias, desconsuelo, alegrías y aceptación. Oé le dio voz a su hijo.

En no pocas ocasiones fue criticado muy duramente, como aquella que, con ocasión del lanzamiento del segundo CD de su hijo, recibió una nota en la que le reprochaban: “Si Hikari Oé no fuese el hijo de Kenzaburo Oé, ¿se interpretarían sus obras en una importante sala de conciertos? ¿habrían sido grabadas en un CD? ¿y tendrían ustedes la cooperación de algunos de los músicos ja-

poneses más famosos? ...” Es posible que el anónimo crítico haya tenido razón, pero la inconmensurable posibilidad de soñar de Hikari es, en mi modesta opinión, una buena razón para haberle dado esa oportunidad.

El asunto está en que esa misma oportunidad les haría bien a muchos otros jóvenes también: ¿Qué podemos hacer nosotros al respecto?, esa es la pregunta que debiera quedarnos de esta Jornada. Porque la inclusión no es un ejercicio de compasión.

Somos personas

Podemos preguntarnos: ¿Quién es el principio, sujeto y fin de todas las instituciones humanas? ¿La persona o el individuo? ¿La persona o el colectivo? ¿La persona o el Estado? ¿La persona o el mercado?

Vemos hoy una sociedad que tiende a la exaltación del individuo. Cuando dejamos de considerar a la persona como un fin en sí mismo, será el Estado y el mercado quienes le otorgarán significado y sentido en el contexto social. De ese modo, el orden natural de las cosas ya no sería tal, esto es, la persona existe ya sea para el Estado o que la persona podrá adecuarse a un mercado

concebido como un fin en sí mismo. En ese escenario la persona como objeto descartable si no cumple ciertas funcionalidades surge como una triste realidad.

Para nosotros en cambio la persona es, en el antiguo decir de Boecio y luego tomado por Santo Tomás de Aquino: “substancia individual de naturaleza racional”. Es decir, un sujeto racional y libre, llamado a trascender.

Citando al sociólogo Pedro Morandé “Para el ser humano, por tanto, ser persona no es solo la condición de su existir sino también su tarea, su destino”.

Tenemos que hacer viable la trayectoria formativa a todas las personas a partir de sus particularidades, porque como lo señaló, Pablo VI en su Encíclica *Populorum Progressio*: “Lo que cuenta para nosotros es el hombre, cada hombre, cada agrupación de hombres, hasta la humanidad entera”.

La razón de ser de la inclusión en Duoc UC

¿Por qué Duoc UC debe ser una institución inclusiva? En este punto creo pertinente recordar alguna de las reflexiones que Iván Illich – me refiero al polifacético sacerdote austriaco, teólogo y filósofo- nos dejó y que David Cayley plasmó en este monumental libro “Últimas conversaciones con Iván Illich”. Quiero recordar el sentido de la parábola del Buen Samaritano que todos seguramente conocemos.

La pregunta que responde Jesús con aquella parábola es ¿Quién es mi prójimo? Illich nos comenta que lo común era pensar que se trataba sobre cómo debía uno comportarse con su prójimo como cumplimiento de una norma. Sin embargo, Jesús enseñó

que la relación más plenamente humana que Él había venido a anunciar no era una relación esperada, necesaria o debida, sino que sólo podía ser una libre creación entre dos personas. A esto es lo que el Maestro llama comportarse como un prójimo.

He allí la esencia que da sentido a una institución que acoge al otro, como debe ser la nuestra.

Ahora bien, significa esto que deberíamos acoger a todo aquel que quiera ingresar a una carrera en Duoc UC. La respuesta es no. Existen carreras que requieren cumplir determinados requisitos que no se pueden soslayar en razón del correcto ejercicio, en el que no se ponga en riesgo la seguridad

de uno y de los otros. Ello implica ser claros e inequívocos con la información.

De todos estos temas espero que se hable y discuta hoy. Superar el discurso de lo que debiéramos hacer y pasar a lo que vamos a hacer.

Les agradezco una vez más vuestra presencia a este acto en el que manifestamos nuestra convicción: Que el desarrollo humano integral puede también ser promovido en nuestras instituciones de formación superior técnico profesional a través de comunidades de aprendizaje en las cuales buscamos juntos la verdad, celebramos la vida y servimos a la humanidad.



PLATAFORMA PERMANENTE Y ACTUALIZADA

- Análisis
- Opiniones
- Expresión Profesional
- Educación

...entre otras cosas.

[http://observatorio.duoc.cl/](http://observatorio.duoc.cl/ObservatorioETP)
/ObservatorioETP





Jornada Mundial de la Juventud: Un momento para mirar al otro, a la valoración cultural de los distintos

FRANCISCO LLANCA ZUAZAGOITÍA
Capellán General de Duoc UC.

Por estos días, en Lisboa, se está desarrollando la Jornada Mundial de la Juventud, idea gestada y desarrollada por San Juan Pablo II, y que tiene por objetivo celebrar la fe, vivir la inclusión, desarrollar el diálogo entre culturas, la valoración del otro y el sentido de fraternidad para hacer un mundo mejor.

Desde esta óptica quisiera tomar el tema de la inclusión que se gesta en estas Jornadas, y que sin duda es una interesante muestra de lo que se puede vivir en el día a día.

El sábado, ante más de 8 mil peregrinos, 50 países, idiomas, razas y culturas variadas, se invitaba en la misa internacional a ser parte del laboratorio social que es la MJJ, donde la inclusión es vital. Es decir, la capacidad de valorar al otro por lo que

es, por el ser de la persona, y si bien estamos en un contexto de fe, la invitación es universal, por cuanto los distintos grupos representados y los diferentes grupos que expresan la variedad social, siempre son una invitación a mirar al otro como un hermano, valorando su ser personal, su diferencia, su realidad, su originalidad.

Lo anterior es muy importante de mirar, hay veces que podemos quedarnos en la mirada local, pequeña, en los parámetros de mi propia existencia, y sin duda que estar en estas Jornadas, nos ayuda a la valoración cultural, a la mirada hacia el otro, al descubrir que cuando el otro es “distinto” también me enriquezco, ya que los complementos de la vida son necesarios, son vitales, para que nos podamos valorar mutuamente.

Sin duda que la inclusión ha ido avanzando en diferentes miradas y acentos en los últimos años, lo que siempre nos desafía a no perder de vista la dignidad de la persona, la riqueza de la diferencia, el respeto por el otro, el cuidado de la valoración mutua y la riqueza de tener una mirada amplia.

Desde Portugal, queremos, como Delegación Duoc UC vivir y ser también embajadores de la inclusión ya que lo estamos viviendo y valorando en cada encuentro, en el compartir espacios con otros distintos, con diferentes bases sociales, culturales, de razas e identidades, lo que nos ayuda a mostrar el camino que nosotros hemos ido trabajando poniendo al centro al ser humano, imagen de Dios y valorando la riqueza que el Creador ha puesto en cada uno de nosotros.



/ObservatorioETP

ESPACIO DE PRODUCCIÓN
Y DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Promoviendo el buen trato y la sana convivencia para estudiantes y colaboradores

MARÍA IGNACIA RODRÍGUEZ VICUÑA
Jefa de convivencia e inclusión de Duoc UC

MARÍA LORETO ORTÚZAR SQUELLA
Jefa(l) de convivencia e Inclusión de Duoc UC



Para nuestra institución uno de los principios fundamentales es el respeto y la tolerancia, reconociendo la dignidad de cada persona como ser creado por Dios, aceptando y valorando las diferencias. La promoción de la cultura del respeto a la dignidad de las personas solo será posible en la medida en que desarrollemos un trabajo conjunto entre todos los miembros de nuestra comunidad.

Pero anterior a esto, sería interesante definir qué entendemos por convivencia e inclusión. Según la Academia Real Española, convivencia tiene como significado “la acción de convivir” o “vivir en compañía de otros”. Esto es base de la existencia humana y trae una serie de desafíos para garantizar que esta convivencia sea sana y capaz de sobrellevar las diferencias e incluirlas.

Duoc UC, bajo su sello cristiano, ampara la convivencia en la dignidad humana al alero de la Doctrina Social de la Iglesia, la cual comprende a la persona a imagen y semejanza de Dios, y por tanto con total y absoluta dignidad, independiente de sus características particulares. A su vez, también se enmarca de manera complementaria en el enfoque de Derechos Humanos, en línea con la normativa internacional, el cual analiza las desigualdades humanas y corrige prácticas discriminatorias y distribuciones injustas de poder, que impiden el desarrollo de todos en igualdad de condiciones.

La convivencia se torna más compleja cuando se presentan diferencias, dentro de las cuales existen grupos más excluidos por sus condiciones, orígenes u otros, lo cual les impide desarrollarse en plenitud e igualdad de condiciones. Algunos ámbitos o grupos que presentan estas dificultades son las personas con discapacidad, migrantes, diferencias por temas de género, entre

otros. Es para todos ellos que desde Duoc UC se han desarrollado políticas e iniciativas, a fin de promover una convivencia inclusiva basada en el respeto, y entregar los apoyos necesarios a quienes lo requieran para desarrollarse de manera plena.

A partir de este marco conceptual, y en consideración a su visión y misión por medio de sus políticas institucionales, Duoc UC promueve el cuidado y la calidad de vida de todos los miembros de su comunidad a través de la consolidación de una cultura del respeto, buscando erradicar conductas que atenten contra estos principios. Esto se manifiesta en el Plan de Desarrollo 2021 - 2025 y en el Código de Ética y Conducta, enfatizando la importancia del respeto a la dignidad de los estudiantes y colaboradores.

En esta línea, es que Duoc UC el año 2022 aprueba la “Política Integral de Convivencia, Inclusión y Equidad de Género”, la cual tiene como objetivo instalar, promover y fortalecer una cultura del respeto y sana convivencia, que se expresa en 4 ámbitos de acción:

- Promoción de la cultura del respeto.
- Prevención de la violencia sexual, violencia y discriminación de género.
- Apoyo a personas afectadas por violencia sexual, violencia y discriminación de género.
- Investigación, sanción, protección y reparación a personas afectadas por conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género.

En esta columna nos referimos al primer ámbito de acción, el cual tiene un foco especial en la promoción de la sana convivencia, instalación y reforzamiento de la cultura del respeto de la institución, y que

se implementa a través de las siguientes estrategias:

- Generación de instancias de participación de toda la comunidad educativa en torno a la promoción de la cultura del respeto.
- Campañas informativas y formativas.
- Transversalización del buen trato.
- Elaboración y difusión de buenas prácticas.
- Programas de formación en valores y virtudes.

El área encargada de coordinar estas iniciativas es Convivencia e Inclusión desde la Secretaría General, la cual, representada por la jefatura del área, coordina un Comité Ejecutivo que revisa las iniciativas relacionadas, el cual es presidido por el Rector e integrado por el Capellán General, el Secretario General, la Directora General de Personas, la Directora General de Desarrollo Estudiantil y Educación Continua y la Directora Jurídica.

A su vez, se conforman dos órganos de nivel asesor, uno de estudiantes y otro de colaboradores (administrativos y docentes), que tienen como función propiciar la participación de los distintos estamentos institucionales e identificar brechas, oportunidades y necesidades en temáticas de convivencia e inclusión. Estas comisiones pueden actuar proactivamente o por encargo del comité.

En la actualidad se han coordinado una serie de iniciativas, las cuales están enmarcadas en la Política referida, y que tienen como foco el cumplimiento de los objetivos plasmados en esta.

Para este 2023 se encuentran en curso dos grandes iniciativas enfocadas a promo-

Equidad de Género: Un trabajo de todos y todas

ALEJANDRA ACUÑA VILLALOBOS

Directora Escuela de Informática y Telecomunicaciones de Duoc UC



Lograr la igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que impulsa la Organización de las Naciones Unidas (ONU, s.f.), y es primordial para que los beneficios del progreso favorezcan a todas las personas por igual. Este objetivo corresponde a un derecho humano fundamental y también es un pilar para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU, s.f.). Chile no es una excepción, y por ello, en enero del 2020, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación de Chile (Minciencia) estableció una Hoja de Ruta para la construcción de una Política de Igualdad de Género en CTCI (Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación).

Al revisar cifras y de acuerdo a la ONU, solo el 35% de los estudiantes universitarios STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) del mundo son mujeres, y en Chile estas cifras indican que la cantidad de mujeres que ingresaron a estudiar carreras STEM en el año 2021 corresponde a un 20,3%, porcentaje que disminuye al 12% si solo consideramos carreras de tecnologías de la información y comunicación (TICs). En una industria de crecimiento exponencial en que estas carreras son las que proyectan mejores condiciones laborales en el futuro y son claves para enfrentar las necesidades de la transformación digital, observamos que solo el 16% de quienes trabajan en las áreas TI son mujeres (Sence, 2021). Además, el acceso a la tecnología es otro factor que juega un papel fundamental en esta representación de mujeres en tecnologías, según el Observatorio Iberoamericano de Comunicaciones Digitales (OCD), el 77% de las mujeres presentan dificultades para acceder a servicios digitales, ya sea por barreras financieras, de infraestructura o culturales.

Son diversas las estrategias consideradas y distintas las organizaciones internacionales y nacionales que han definido e implementado acciones para acortar la brecha existente; sin embargo, los sesgos y las normas sociales aún discriminan y frena la incorporación de niñas en el ámbito de STEM. Hemos aumentado el número de estudiantes en carreras de esta área, pero a un ritmo que nos llevará muchos años alcanzar un cambio mayor o al menos deberemos redoblar los esfuerzos y las acciones para lograr mejores tasas de las que ahora se presentan.

Una investigación que se merece destacar es el estudio realizado por Unesco para conocer y comprender los factores que generan esta brecha y con ello determinar acciones para revertir esta situación. Los resultados publicados en “Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)” proporciona un panorama mundial de lo que ellos denominan, falta de representación, los factores que la originan y dan ejemplos de cómo mejorar el interés, el compromiso y el rendimiento de las niñas en estos campos (Unesco, 2019).

El estudio mencionado revela múltiples factores que se expresan a nivel individual, familiar, escolar y social; a nivel individual se destacan factores biológicos y psicológicos; a nivel familiar y de pares, creencias y expectativas de los padres, nivel socioeconómico e influencias de los pares; a nivel escolar, el entorno escolar, el perfil de los profesores, los recursos de aprendizaje con sesgos, las estrategias docentes e interacciones profesor(a) – estudiante, entre otros; y a nivel social, normas sociales y culturales relacionadas con la equidad de género y estereotipos en los medios de

comunicación (Unesco, 2019). Esta descripción de múltiples factores nos permite reconocer áreas para trabajar y desarrollar iniciativas concretas, pero también exige la concurrencia de múltiples actores en distintos niveles y así lograr un impacto significativo en la atracción de niñas y mujeres a carreras y campos relacionados con STEM.

Duoc UC y en particular, la Escuela de Informática y Telecomunicaciones, tienen interés en promover la equidad de género de las estudiantes que cursan sus estudios en el área STEM. Para ello han participado en serie de iniciativas como: La generación de convenios con empresas líderes en el rubro, la realización de conversatorios con lideresas y estudiantes mujeres de carreras que mayoritariamente se reconocen como masculinizadas y la implementación de programas enfocados en promover la empleabilidad y empoderamiento profesional de las mujeres que estudian carreras STEM en la institución.

Teniendo como objetivo principal contribuir al aumento de la participación de mujeres y potenciar su rol en la industria de las TICs, la Escuela ha desarrollado diversos proyectos durante los últimos siete años, transitando desde la conversión laboral a la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres. El 2016, en alianza con CORFO, ACTI y Fundación Kodea implementó el programa “Mujeres Programadoras”, el cual se impartió nuevamente el 2017 conjuntamente a Fundación Kodea y financiado por JP Morgan Chase Foundation. El 2018, en asociación con la Fundación Girls In Tech Chile se desarrolló el programa “Ingeniosas”, y el 2019 crea uno de sus proyectos más emblemáticos y de alto impacto, el programa Más Mujeres en las TICs (MMT). Iniciativa valorada

e impulsada por Unesco-Unevoc el 2020 que contó con una vasta agenda de trabajo y la participación de estudiantes de colegios, y estudiantes y docentes de la Institución. Actividades que se quedaron en un continuo dentro del programa MMT, fortaleciendo las actividades en colegios y liceos con estudiantes y docentes además del apoyo de las direcciones en las sedes, lo que se suma a la actividad colaborativa con la organización Ingeniosas – Ciencia y Tecnología para Todas, para lograr motivar a jóvenes mujeres a estudiar carreras relacionadas con STEM. En matrícula de inicio del año 2023 logramos aumentar en un punto el ingreso de mujeres a las carreras de nuestra Escuela; sin embargo, nos falta bastante para alcanzar las metas propuestas.

Según la Unesco, las mujeres abandonan las disciplinas STEM en números desproporcionados durante sus estudios universitarios, en su transición al mundo laboral e incluso en su trayectoria profesional. Conscientes de ello, nos ocupó la necesidad de conocer el perfil de las estudiantes del programa MMT y su impacto en quienes participan del mismo, razón por la cual durante el año 2022 se realizó un estudio, apoyados por la Dirección de Estudios y Progresión Estudiantil de Duoc UC, que nos permitió confirmar en términos generales, que efectivamente no existe diferencia

académica significativa en el rendimiento académico de estudiantes hombres o mujeres, lo que sí se pudo observar es que la tasa de retención en ellas es mayor si pertenecen a la comunidad conformada por el programa MMT.

En otra línea de trabajo y buscando fortalecer a las estudiantes que pertenecen al programa MMT, se han establecido articulaciones con diferentes empresas de la industria TI para generar oportunidades de práctica y laborales, conversatorios con mujeres referentes y mentorías para nuestras estudiantes y fortalecerlas a través de un acercamiento con profesionales de su área disciplinar y disipar expectativas y proyecciones laborales. Uno de los proyectos destacados del año 2022, fue el proyecto Impulsa Más realizado con Sonda y que tendrá su segunda versión este año.

Ahora, en el ámbito laboral, tampoco los números son alentadores. LinkedIn publicó este año un reporte de los 10 cargos con mayor crecimiento en Chile, dando visibilidad a la brecha de género en cada rol. Este estudio reveló que, en promedio, en los cargos TIC con mayor auge en el mercado laboral, las mujeres alcanzamos un 13% de representación (LinkedIn, 2023), esto no solo refleja los escasos de mujeres profesionales en el área sino también una representación menor en cargos de liderazgo en el sector digital.

Para enfrentar barreras sociales y culturales que bloquean la participación de mujeres en el área STEM debemos focalizar nuestros esfuerzos en la educación y sensibilización de la sociedad en su conjunto y dado que son muchos los factores que influyen para la participación, rendimiento y progresión de niñas y mujeres, estamos demandados como uno de los grupos de interés en definir estrategias, planes y acciones que favorezcan a combatir la discriminación y avanzar en la igualdad de género en la sociedad. Desde intervenciones a nuestras estudiantes para desarrollar capacidades interpersonales, confianza en sí mismas y eficacia personal, a niñas de enseñanza media para motivar a través de intervenciones prácticas en colegios y liceos lideradas por estudiantes mujeres e impulsar el interés por carreras en el área de STEM y desde nuestra institución abordar las percepciones de los docentes y estudiantes, ofrecer planes de estudio con perspectiva de género, generar material, recursos y evaluaciones sin sesgos.

Sin lugar a dudas, la participación femenina favorece la innovación y la creación de tecnologías, productos y servicios que incluyan las necesidades y perspectivas femeninas aportando a través del talento y potencial con soluciones innovadoras al desarrollo sostenible del mundo.

Referencias

ONU (s.f.). Igualdad de Género. Recuperado en enero 2023, en [Igualdad de Género | Naciones Unidas](#)

Minciencia (2020), Radiografía de género en ciencia, tecnología conocimiento e innovación. División de Estudios y Estadísticas.

Unesco (2019). Educación 2030. Descifrar el código: La educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Recuperado en julio de 2023, en [Descifrar el código: la educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas \(STEM\) - UNESCO Biblioteca Digital](#)

LinkedIn (2023). Empleos en auge 2023 de LinkedIn: Los 10 puestos con mayor crecimiento en Chile. Recuperado en Julio 2023, en [Empleos en auge 2023 de LinkedIn: Los 10 puestos con mayor crecimiento en Chile | LinkedIn](#)

Las nuevas tecnologías: Un elemento más para fomentar una educación inclusiva

FRANCISCA CIBIÉ GRANIFO

Directora de Experiencia y Aprendizaje Digital de Duoc UC



Alcanzar sociedades más justas, equitativas y cohesionadas. Ese es el objetivo final de la educación inclusiva, proceso que busca garantizar el derecho a una educación de calidad a todos los estudiantes, ofrecer igualdad de oportunidades de participación en el proceso de aprendizaje, evitar cualquier tipo de discriminación y poner especial énfasis en las personas con mayor riesgo de ser excluidas.

La educación inclusiva, por tanto, no es tan solo una necesidad, sino que un desafío constante para las instituciones de educación superior, escuelas, docentes, padres y madres, y todos quienes nos desarrollamos profesionalmente en este ámbito, y para la que se deben utilizar todos los recursos posibles de manera de lograr los objetivos propuestos.

Duoc UC tiene el desafío no solo de desarrollar acciones en torno a ofrecer más y mejores oportunidades de aprendizaje para sus estudiantes, sino que también ir a la vanguardia en estos temas a nivel nacional y regional. Es por ello que el favorecer la inclusión es parte integral de nuestro Plan de Desarrollo 2021 – 2025, y que tiene como foco principal dar un especial impulso en materias de inclusión en nuestra comunidad, apoyo para estudiantes con necesidades educativas especiales y promover prácticas educativas inclusivas.

En este sentido, el Modelo Educativo reconoce como uno de los ejes de implementación del mismo, que los estudiantes tienen necesidades pedagógicas diferentes y que a través del uso de metodologías activas y del trabajo colaborativo debe estimularse el potencial de cada uno situando el aprendizaje en sus contextos reales de vida o de trabajo, fomentando la búsqueda de respuestas e integrando las tecnologías propias de cada área disciplinar.

En la sociedad actual, las TIC han revolucionado todos los aspectos de nuestra vida diaria y la manera como educamos no es ajeno a estos cambios. Sin embargo, más allá de la adopción de tecnologías, el cambio más profundo que estas han traído en educación es un cambio de paradigma que hoy permite centrarse en proporcionar a cada estudiante una educación personalizada y accesible, basada en sus necesidades y habilidades únicas, permitiendo justamente que cada quien pueda acceder al proceso de aprendizaje que más se ajuste a sus necesidades educativas.

Plataformas de aprendizaje en línea, retroalimentación personalizada, acceso a clases y a material de interés en todo momento y lugar, diversidad de plataformas y dispositivos, son solo algunas de las tecnologías que hoy vemos diariamente siendo utilizadas por estudiantes y docentes, y que los vinculan y acercan cada vez más, mejorando sustancialmente la experiencia que viven durante su preparación para el mundo laboral, así como permitiendo alcanzar una educación cada vez más inclusiva.

Sin embargo, este trabajo no está exento de desafíos. Los problemas de conectividad, falta de formación tecnológica y la brecha digital, son solo algunos de los obstáculos que dificultan que algunos estudiantes y docentes se beneficien plenamente de las nuevas oportunidades que ofrecen las tecnologías. Por tanto, enfocarse en superarlos es parte sustancial de los esfuerzos que debemos hacer para lograr una verdadera educación inclusiva. En este sentido, un ecosistema inclusivo está compuesto por varios factores que, al momento de determinar acciones en función de una educación inclusiva, deben ser considerados.

Los aspectos como accesibilidad, que implica que todos deben tener acceso a los materiales y plataformas de aprendizaje,

que deben estar disponibles en formatos que sean utilizables por todas las personas con una variedad de habilidades y necesidades; Flexibilidad, el poder adaptarse a las necesidades individuales de cada estudiante, lo que implica que aprendan a su propio ritmo, proporcionar una variedad de formas para que demuestren sus aprendizajes o que seleccionen una diversidad de recursos para aprender; Equidad, que garantice que todos los estudiantes reciban el apoyo y los recursos que necesitan para tener éxito; Soporte y adaptación, que ayuden a los estudiantes a tener éxito, como *softwares* de lectura en voz alta, pruebas o tareas alternativas; y Colaboración y participación, que llama a que tanto estudiantes, como docentes, padres y madres deben trabajar juntos para apoyar el aprendizaje de todos los estudiantes.

En Duoc UC estamos construyendo un ecosistema de nuevas herramientas tecnológicas, algunas de las cuales nos permiten avanzar hacia una educación que ofrezca más y mejores oportunidades educativas. Una de ellas es Anthology Ally que se encuentra integrada en el ecosistema de tecnología educativa AVA de nuestra institución y que contribuye significativamente no solo a la construcción de material de aprendizaje accesible, sino que también a la revisión de material ya producido, generando informes diagnósticos que ayudan a establecer oportunidades de mejora de contenido.

Asimismo, le permite al estudiante o docente exportar y descargar el material de estudio en diferentes formatos alternativos, algunos de los más relevantes son: braille electrónico, audio, e-book, traducción a más en 70 idiomas y cambiar el contraste entre el texto y color de fondo; para ayudar a los estudiantes con problemas de visión como el daltonismo.

Anthology Ally

Por otro lado, pusimos a disposición de un sistema de gestión de videos llamado Kaltura. Esta aplicación, conocida también como VCMS (Video Content Management System), dispone de varias funcionalidades que contribuyen a la generación de contenido accesible y, por ende, a generar entornos de aprendizaje inclusivos.

Una de ellas es la generación automática de subtítulos, los cuales pueden ser editados y corregidos fácilmente antes o después de la publicación de cada material; es compatible con diferentes lectores de pantalla, como es el caso de NVDA (Non Visual Desktop Access) que permite a las

personas ciegas y con discapacidad visual usar computadores, leyendo el texto que se muestra en pantalla mediante una voz sintética. De igual manera, en Kaltura se pueden estructurar actividades de aprendizaje interactivas como cuestionarios dentro de los videos, los cuales siguen los lineamientos de estándares que garantizan la construcción de contenido accesible a través para todos los usuarios a través de esta plataforma.



KALTURA

En resumen, un ecosistema de aprendizaje inclusivo es aquel que respeta y valora a

diversidad, además de proporcionar a todos los estudiantes las herramientas y el apoyo que necesitan para aprender y tener éxito.

El desafío de una educación inclusiva, sin embargo, es enorme y constante. Y ciertamente tenemos mucho que hacer. Ahora bien, estamos convencidos de que estas tecnologías hacen un aporte muy significativo a las diferentes estrategias de inclusión que tiene Duoc UC y facilitan el camino hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales en torno a la equidad en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes.

Para ello, debemos continuar trabajando colaborativamente, con foco en reconocer las necesidades de cada persona que compone nuestra comunidad educativa, y analizar conjuntamente las tecnologías educativas adecuadas para resolverlas.



<http://observatorio.duoc.cl>

Nuevos desafíos en materia de inclusión: La ley 21.545

MARÍA XIMENA GONZÁLEZ ABURTO

Subdirectora Jurídica de Duoc UC



No cabe duda que las instituciones de educación superior como la nuestra, en los últimos años se han visto en la necesidad de fortalecer la inclusión de los estudiantes, deseo que proviene de su impronta a fin de garantizar el acceso de los mismos, de manera que el derecho a la educación de calidad sea efectivo para todos y todas.

De este modo el concepto de inclusión ha tomado relevancia en materia de educación superior, no solo por el acceso de las personas con discapacidad consagradas en la ley de inclusión del año 2010, sino por la dictación de cuerpos normativos que contemplan regulaciones especiales de inclusión en diversos ámbitos, como es el caso de las personas con trastorno del espectro autista (TEA) y que se materializa en la publicación de la ley N° 21.545 que establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación.

La normativa antes señalada es sin duda un avance en la inclusión de estas personas en diversos ámbitos y para nosotros la concreción de múltiples acciones que, como institución de educación superior, ya teníamos implementadas y otras que nos harán concretar los ajustes que sean necesarios para dar cumplimiento a la misma.

A modo de resumen la ley 21.545, tiene por objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y adultos con trastorno del espectro autista (TEA); eliminar cualquier forma de discriminación; promover un abordaje integral de dichas personas en el ámbito social, de la salud y de la educación, y para crear conciencia a la sociedad sobre esta temática. Lo anterior, sin perjuicio de los

demás derechos, beneficios o garantías contempladas en otros cuerpos legales o normativos y en los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes.

La ley define que el TEA es un neurotipo genérico, por tanto, los derechos contemplados en esta ley y en otros textos legales abarcarán todo el ciclo vital de las personas que lo presenten y también a las personas con TEA, como quienes presentan una diferencia o diversidad en su neurodesarrollo típico, el cual 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.

Asimismo, contempla una serie de principios: El trato digno, la autonomía progresiva, perspectiva de género; intersectorialidad, participación y diálogo social; neurodiversidad, detección temprana y seguimiento continuo.

Luego establece una serie de deberes generales del Estado:

- Asegurar el desarrollo personal, la vida independiente, autonomía e igualdad de oportunidades de las personas con TEA, a través de las acciones que este mismo cuerpo legal señala.
- Asegurar el pleno goce y ejercicio de sus derechos en condiciones de igualdad con el resto de la sociedad, en especial, su inclusión social y educativa, con el objeto de disminuir y eliminar las barreras para el aprendizaje, la participación y la socialización.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir y sancionar la violencia, el abu-

so y la discriminación en contra de dichas personas.

El Estado realizará un abordaje integral del trastorno del espectro autista, estas personas con desarrollo neurológico distinto y considerará el desarrollo de acciones, entre las cuales se consideran las siguientes: Impulsar la investigación científica sobre el trastorno y velar por la efectiva divulgación de sus resultados; realizar campañas de concientización sobre el TEA; fomentar la detección temprana; velar por la provisión de servicios de apoyo que puedan ser requeridos por las personas con TEA; impulsar medidas orientadas por el principio de accesibilidad universal en el ejercicio del derecho de acceso a la información; promover el ejercicio, sin discriminación, de los derechos sexuales y reproductivos de dichas personas; fomentar la capacitación, perfeccionamiento y desarrollo de protocolos de actuación de las funcionarias y funcionarios públicos, entre otras.

En relación con la atención de salud de las personas con este trastorno, se contempla el tamizaje, en virtud del cual el Ministerio de Salud desarrollará y promoverá el acceso a tamizaje o detección de señales de alerta de trastorno del espectro autista dentro de las prestaciones de salud de niños, niñas y adolescentes incluidas en el Plan de Salud Familiar. Se regula también dentro de este ámbito, la posibilidad de derivación de casos con sospecha de este trastorno, donde el Estado debe desarrollar y promover que el proceso de diagnóstico sea temprano, oportuno, interdisciplinario, sin discriminación por edad y desde una perspectiva interseccional, al igual que en lo referido al acceso a atenciones de salud específicas.

En cuanto a los derechos de los niños, niñas, adolescentes y personas adultas con

TEA en el ámbito educacional, establece el deber del Estado asegurarles una educación inclusiva de calidad y promover que se generen las condiciones necesarias para el acceso, participación, permanencia y progreso de los y las estudiantes, según sea su interés superior, estableciendo además, la formación y acompañamiento por parte de los profesionales y asistentes de la educación, que les permitan adquirir herramientas para apoyar a las personas con trastorno del espectro autista, que faciliten su inclusión y el acompañamiento en la trayectoria educativa.

A este respecto, los establecimientos educacionales tienen el deber de proveer espacios educativos inclusivos, sin violencia y sin discriminación para las personas con TEA, quienes garantizarán la ejecución de las medidas para la adecuada formación de sus funcionarios, profesionales, técnicos y auxiliares, para la debida protección de la integridad física y psíquica de aquellas personas. Y en lo que respecta a la educación superior, dichas instituciones velarán por la existencia de ambientes inclusivos, lo que incluye realizar los ajustes necesarios para que las personas con trastorno del

espectro autista cuenten con mecanismos que faciliten el desarrollo de todo el proceso formativo, es decir, su ingreso, formación, participación, permanencia y egreso.

En el ámbito judicial, se velará por que las personas con TEA sean debidamente tratadas, las que tendrán que ser escuchadas, recibir información mediante un lenguaje claro y de fácil entendimiento, y podrán utilizar señaléticas, apoyos visuales o pictogramas, en caso de ser necesario.

Respecto de la difusión de los derechos de las personas con TEA, se establece que en los establecimientos de salud, educacionales, bancarios y en todos aquellos que sean de amplia concurrencia se deberá contar con carteles u otros formatos de comunicación en los cuales se señale que las personas con trastorno del espectro autista deben recibir un trato digno y respetuoso en todo momento y en cualquier circunstancia, y que respecto de ellas debe adoptarse un lenguaje claro y sencillo en las atenciones que se les brinden.

Se incorpora el artículo 66 quinquies al Código del Trabajo, que establece la facultad de los padres, madres o tutores legales de

menores de edad debidamente diagnosticados con TEA, para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media, cuyo tiempo será considerado como trabajado para todos los efectos legales, no pudiendo ser calificado como abandono de trabajo o fundamento de investigación sumaria o sumario administrativo, estableciendo la obligación del trabajador del dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio la circunstancia de tener un hijo(a) o menor bajo su tutela legal diagnosticado. Esta norma es aplicable también al sector público y a los funcionarios municipales.

Finalmente, la ley señala que el Ministerio de Salud evaluará la incorporación de las prestaciones de salud asociadas a la atención de las personas con trastorno del espectro autista al procedimiento de elaboración de las Garantías Explícitas en Salud (GES). A este respecto, en el mes de marzo de cada año, el Ministerio deberá dar cuenta del estado de avance a las Comisiones de Salud de la Cámara de Diputados y del Senado.



Síguenos en
twitter

 /ObservatorioETP

y entérate de todas las novedades que tenemos para tí.

Inclusión, Convivencia y Consentimiento Sexual:

Construyamos una comunidad libre de violencia

CAROLA XIMENA CUEVAS MUJICA

Jefa de Unidad de Prevención y Apoyo a Víctimas de Violencia Sexual de Duoc UC



Cuando nos referimos a inclusión, entendemos la no realización de discriminación alguna, sin motivos justificables, en la convivencia de que todas las personas tienen los mismos derechos¹.

Si aplicamos esta premisa a las instituciones de educación superior, significa que aquellas personas que cumplieron con los requisitos de ingreso y que sus conductas se encuentran dentro de los reglamentos institucionales, cuentan con los mismos derechos dentro de la comunidad en que se encuentran insertas. Por esto, es necesario generar estrategias que lo posibiliten. Específicamente ¿qué significa y cuál es el alcance de contar con estrategias y prácticas inclusivas en las instituciones de educación superior?

Duoc UC, como una institución de educación superior tiene como propósito la formación de personas para una sociedad mejor. Esta breve descripción es altamente significativa y da aplicación práctica a varios de los Derechos Humanos ratificados por Chile. Con esto hablamos de un trato igualitario para las personas, más allá de su sexo, género, nacionalidad, raza o religión y con ello posibilitar *“el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales”*². Esto, teniendo a las personas al centro, cuidando la dignidad de cada uno de los integrantes de la comunidad, de tal modo que las relaciones que establezcamos entre todos y todas definan una comunidad construida dentro de una cultura respetuosa.

En esta mirada, el respeto -como valor fundamental de la institución- encuadran

las interacciones de los miembros de la comunidad, dando cabida a las necesidades y deseos de sus miembros, de tal modo que en todas las interacciones deben basarse en la consideración de que el ejercicio de la propia libertad debe respetar el ejercicio de la libertad de los demás, considerando en ello el límite a la propia conducta. Es así, que la observancia y consideración de los deseos, necesidades y decisiones de las demás personas en el ajuste del propio comportamiento, es indispensable para la construcción de una sociedad mejor.

Pero lamentablemente en ocasiones, esto no ocurre y hemos observado o experimentado transgresiones. Cuando estas transgresiones se dan en forma de una agresión en una relación de poder, significa violencia y las instituciones, como parte de la sociedad en que se encuentran insertas, no se encuentran libres de este tipo de conductas y la existencia de éstas perjudica a docentes y estudiantes en el desarrollo de sus carreras o progresión estudiantil. Es importante relevar, que cuando se habla de una relación de poder, este puede ser estable o transitorio o contextual, es decir, cuando el poder es ejercido desde la ocupación de un determinado cargo o rol designado por la institución, se entiende que existe una jerarquía institucional. Además, también una persona puede ejercer otras formas de poder, como su valoración social -contextual- o una situación de salud que implica necesidad de asistencia -transitorio-.

Cabe puntuar que cuando esta violencia incorpora la dimensión de la sexualidad, las personas que son afectadas corresponden a mujeres mayoritariamente, por lo que se cruza con la violencia de género.

Este cruce nos permite promocionar e impulsar el desarrollo de una mirada crítica

sobre la persistencia de los estereotipos de género, que se reproducen en las interacciones cotidianas de las instituciones: Como aquellas entre estudiantes, docentes y administrativos/as. Esto supone identificar brechas y barreras que sostienen las desigualdades, para implementar medidas y asegurar que las experiencias estudiantiles, trayectorias académicas, proceso de egreso, titulación y proyección profesional no sean afectadas ni limitadas por sesgo de ningún tipo y, desde allí, se pueda aportar al cambio cultural que se requiere realizar.

Entonces, profundicemos en el concepto de violencia sexual. En el Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, se encuentran definidas las conductas que corresponden con este tipo de violencia -que incluye el acoso sexual como una de las manifestaciones- las que se pueden categorizar como aquellas que corresponden con cualquier interacción de significado sexual que no sea consentida por la persona que la experimenta³, al mismo tiempo que explicita que esta normativa se puede aplicar a cualquier hecho ocurrido entre miembros de la institución, más allá del espacio físico en que esto suceda.

Ahora bien, al conocer que la mayor parte de las personas afectadas son mujeres, es que podemos identificar aspectos culturales en la generación de estas conductas y estas trasgresiones pueden afectar a cualquier miembro de la comunidad. Desde este hecho radica la importancia de referirnos al concepto de consentimiento sexual, como acto central, dado que es la clave para comprender si una interacción de carácter sexual significa o no violencia. De ahí que la comprensión y focalización

1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

2 Artículo 26°, Declaración Universal de los Derechos Humanos

3 Artículo 42 del Reglamento sobre Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género Duoc UC.

res que, cada semestre, acompañan aproximadamente a 1.800 docentes.

Este equipo ha sido debidamente capacitado con una habilitación obligatoria a través del Centro de Formación Docente (CFD) y han profundizado sus conocimientos en diversas capacitaciones y jornadas en temáticas tales como, el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA); ley Tea y sus repercusiones en las instituciones de educación

superior; técnicas de vinculación académica para estudiantes con discapacidad auditiva; recomendaciones pedagógicas para el trabajo con estudiantes con discapacidad visual, entre otras. Paralelamente, para el segundo semestre del año 2023, se ha actualizado el Acompañamiento Docente para la Inclusión, considerando más horas de apoyo, con el fin de entregar herramientas que permitan satisfacer las necesidades de los docentes y los desafíos

que nos presenta la normativa vigente.

Por otra parte, han aumentado los recursos para las Tutorías Académicas en Inclusión destinadas a estudiantes del Paedis, quienes a través de un docente tutor, son guiados en las asignaturas que más requieran de apoyo. Actualmente, el programa cuenta con 2.700 horas de tutorías en inclusión cada semestre, distribuidas en todas las sedes y campus.

Presupuesto Tutorías Académicas			
Año	Monto Autorizado	Monto utilizado	Horas efectivas
2019	\$18.000.000	\$17.102.712	1.928
2020	\$18.000.000	\$14.491.663	1.586
2021	\$21.400.000	\$18.000.000	2.000
2022	\$38.000.000	\$36.000.000	2.500
2023	\$38.000.000	\$38.000.000 (2023-1) ⁴	2.700 (2023-1)

4 Al momento de escribir esta columna, se habían utilizado la totalidad de los recursos asignados para Tutorías Académicas en Inclusión el primer semestre académico.

Así también, se han materializado esfuerzos para capacitar a toda la comunidad docente. En enero del 2023, el CFD realiza la primera convocatoria para el “Curso Inicial de Inclusión”, dicho curso es de carácter voluntario y participaron 564 docentes. En una segunda convocatoria realizada en el mes de marzo de este año participan 222 docentes y en la última convocatoria del mes de junio del año en curso, se suman 200 docentes. En esta misma línea, destaca la publicación del nuevo Plan de Formación Docente⁵, donde por primera vez se contempla una línea de formación en inclusión educativa, orientada a proporcionar a los docentes herramientas que permitan fomentar espacios de aprendizaje para todos los estudiantes en igualdad de condiciones.

En marzo de este año se crea una nueva jefatura de inclusión, dependiente de la Dirección de Formación y Desarrollo Docen-

te, cuya misión es potenciar una educación inclusiva en toda la comunidad Duoc UC, con el fin de propiciar la participación plena y efectiva de todos los estudiantes, considerando sus condiciones particulares. Para llevar a cabo esta misión, se diseña un plan de trabajo que se ha dado a conocer a

todas las Direcciones Centrales de la VRA, escuelas, sedes y campus, este plan de trabajo contempla 3 grandes estrategias, con acciones concretas, todas ellas son diseñadas y ejecutadas en colaboración con distintas Direcciones y Escuelas.

Formación a toda la comunidad Duoc UC en temáticas de inclusión.

Apoyos académicos para estudiantes con discapacidad desde el inicio de su carrera hasta su inserción laboral.

Sistema de información estudiantes con discapacidad.

5 Res. VRA Nº 18 2023.



El camino hacia un Duoc más justo, más equitativo y más diverso

ISIDORA VILLARROEL ALEGRÍA

Especialista de Diversidad e Inclusión de la Dirección de Personas de Duoc UC

En los últimos años las temáticas de diversidad, equidad e inclusión han adquirido una relevancia sin precedentes en el mundo laboral en el ámbito social y cultural, tanto a nivel nacional como global. En nuestro país y en el mundo, cada vez más organizaciones y entidades educativas han adoptado estos principios como parte esencial de su identidad y cultura institucional.

Duoc UC menciona en el Proyecto Educativo (2022) en sus propósitos y visión institucional releva el sentido de acogida del respeto a toda persona y la tolerancia ante la diversidad, siendo características esenciales de su identidad católica. Desde esta base promovemos la convivencia en la diversidad y la vivencia de experiencias en distintos entornos culturales, asumiendo que la sociedad global actual se caracteriza por el encuentro de distintas visiones. Estas fortalecen el entorno educativo, acrecentando la riqueza de las ideas y valores.

Nuestra sociedad se encuentra en constante cambio y evolución, siendo cada vez más diversa y aprendiendo con el tiempo, el gran aporte que generan nuestras diferencias. Pero ¿qué entendemos por diversidad?

Imaginemos que la comunidad de Duoc UC está representada por un rompecabezas que está conformado por diferentes piezas que se unen para crear un todo. Observamos que cada pieza tiene su propia forma, color y particularidad. Cuando esta pieza se ensambla con las otras, el resultado final es que entre todas ellas forman una imagen que va más allá que la suma de las partes, maravillosa, completa e integrada. Al igual que este rompecabezas y desde una perspectiva cristiana, en Duoc UC creemos que cada persona es una pieza única, compuesta por sus propias caracte-

rísticas, talentos y experiencias, aportando desde su singularidad al servicio del bien común. Desde esta lógica “buscamos que cada persona que se integre a Duoc UC se sienta parte de una comunidad en que puede expresarse toda diversidad, y en que las diferencias individuales son valoradas y nunca conllevan un detrimento en el ejercicio de sus derechos o en el acceso a beneficios” (Duoc UC, 2021) definiendo de esta manera el concepto de inclusión en nuestra institución.

Desde el año 2018 es que Duoc UC se ha comprometido con la inclusión laboral con foco en colaboradores, generando buenas prácticas relacionadas a la convivencia e inclusión, adelantándose a las normativas que hoy día existen, demostrando de esta manera el compromiso y preocupación genuina con las personas. Entre ellas se encuentran las estrategias inicialmente desarrolladas para personas con discapacidad, las cuales nos permiten a la fecha tener el 1,4% de colaboradores con discapacidad contratados en Duoc UC, correspondiente a 95 personas, con las cuales se ha establecido un proceso de acompañamiento y asesoría de manera individual.

Desde el año 2022 la Dirección General de Personas se encuentra gestionando los nuevos desafíos planteados por el Comité de Convivencia e Inclusión en materias de diversidad equidad e inclusión, abordando temas relacionados con:

- Equidad de género entre hombres y mujeres. Dentro de los resultados más significativos de la gestión del área en el último está la representatividad de mujeres en cargos directivos avanzó significativamente en colaboradores. En la Dirección Ejecutiva aumentó la participación de mujeres de un 28,6% en enero 2021 a un 44,4% a la actualidad.

Se han modificado los protocolos de Reclutamiento y Selección donde se incentiva a que ternas o candidatos finales en cargos de Subdirectores y Directores sea compuesto por hombres y mujeres. Además, como hito en referencia a estos temas, en marzo de 2023 se realizó el primer conversatorio en conmemoración del día internacional de la mujer, con la participación de más de 300 personas, en un contexto de diversas actividades de cara a estudiantes que también se desplegaron en esta línea.

- Inclusión laboral de colaboradores extranjeros para construir entornos laborales justos, equitativos y respetuosos de la diversidad. Actualmente Duoc UC cuenta un total de 3,2% de los colaboradores de otras nacionalidades. Creemos que es importante reconocer y valorar la diversidad cultural y las experiencias únicas que las personas extranjeras aportan al lugar de trabajo. Apreciar sus conocimientos, habilidades y perspectivas son sumamente enriquecedoras para la dinámica laboral y generar nuevas ideas.
- Promover una cultura donde se refleje el respeto hacia los pueblos originarios, valorando su historia, tradiciones y contribuciones a nuestra sociedad. Desde el 2023 hemos incorporado en nuestra ficha de ingreso, identificando a los menos un 4% del total de nuestros colaboradores que pertenecen a algún pueblo originario, siendo un 90% mapuches.
- Potenciar y acompañar el empleo en personas mayores de 50 años. Tenemos una gran responsabilidad frente a los grupos de personas mayores de 50 años, ya que representan el 26% total de la dotación de nuestros colaboradores. Sabemos que nuestro país en-

vejece de manera acelerada, el Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento (2018), indica que la aceptación de la diversidad e intergeneracionalidad, la preocupación por el bienestar, la calidad de vida, el desarrollo y la inclusión laboral constituyen importantes desafíos para las propias personas mayores, la sociedad en su conjunto. Las personas mayores aportan experiencia, responsabilidad, buen trato, confiabilidad al mundo del trabajo, además de una alta valoración del trabajo y una importante auto exigencia para brindar un servicio de excelencia. El estudio indica que las personas mayores presentan al-

tos niveles de resiliencia, sobre todo las mujeres. Mediante la actividad laboral complementan sus pensiones, cubren los costos en salud, financian espacios de ocio y tiempo libre, ayudan económicamente a los hijos y nietos. Finalmente, el trabajo permite mantener la independencia económica, cuestión fundamental para sentirse y mantenerse activos y vigentes.

Actualmente nos encontramos diseñado diferentes iniciativas para cada uno de los grupos de interés, con lo que buscamos seguir movilizando y fortaleciendo nuestra cultura, donde todas las personas son respetadas, sin importar su origen, género,

edad o cualquier otra característica particular. Queremos generar espacios laborales donde cada persona pueda desplegar su talento, perseguir sus sueños y alcanzar su máximo potencial con sus propias capacidades. Ese es el poder de la inclusión: Tener la capacidad de transformar las barreras en oportunidades, de enriquecer a las personas, a nuestra institución y la sociedad en su conjunto.

Para ello, es clave comprender que todos somos parte de este rompecabezas, por lo que necesitamos comprometer a cada uno de los integrantes de nuestra comunidad a construir juntos un Duoc UC más diverso, más justo y más inclusivo.

Referencias bibliográficas

Centro UC Estudios de Vejez y Envejecimiento . (2018). *Trabajo y personas mayores en Chile*. Santiago.

Duoc UC. (2021). *Plan de Desarrollo 2021 - 2025*. Santiago.

Duoc UC. (2022). *Proyecto Educativo*. Santiago.



/ObservatorioETP

ESPACIO DE PRODUCCIÓN
Y DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Inclusión: Una labor de la que todos somos parte

ANDREA CAMPOS MONTANER

Jefa Unidad de Apoyo Pedagógico de la sede Plaza Vespucio de Duoc UC

Hablar de inclusión implica un cambio importante de enfoque, respecto de lo que se denomina “paradigma de la integración” al “paradigma de inclusión”. Este cambio alude en que se hace necesario no centrarse en aquello que creemos “falta o carencia de aquella persona”, es decir, la necesidad educativa especial, sino que pone el acento en cambio en el derecho de cada uno de educarse. Lo dicho pareciera ser sencillo, pero es todo menos eso. Supone enfrentarnos a un desafío y cambio organizacional en donde cada uno de quienes formamos la comunidad debemos aportar desde nuestro propio lugar.

En la sede Plaza Vespucio, nos vimos enfrentados a uno de los más grandes desafíos, a inicios de este periodo académico duplicamos la cantidad de estudiantes que formaban parte del Programa de Acompañamiento al Estudiante con Discapacidad (Paedis). Este programa, que fue lanzado el 2018 por la Dirección de Desarrollo Estudiantil, incluye dentro de sus objetivos favorecer la participación en igualdad de condiciones, así como también la inclusión dentro de la vida estudiantil, para lo cual se busca levantar necesidades de apoyo académico, así como también brindar un acompañamiento individualizado a cada estudiante¹.

A comienzos del primer semestre del 2023, en nuestra Sede eran 34 los estudiantes que se encontraban en este programa, lo que distaba significativamente de la panorámica a la misma fecha del año 2022, donde dicho número ascendía a 13.

Es fácil caer en análisis estadísticos y sacar conclusiones de lo que refleja esta cifra: mayor acceso a la educación por parte de las personas con discapacidad, mayor y

mejor difusión sobre las acciones en torno a las adecuaciones académicas de acceso en nuestra institución, entre otros. Sin embargo, lo que nunca hay que perder de vista es que dicho número representa a treinta y tres personas que han confiado en nuestra institución -la que se declara inclusiva-, matriculándose para formarse en cada una de sus especialidades.

Cuando el Plan de Desarrollo 2021-2025² define como uno de los ejes y características la inclusión, no solo se suma a la Política de Inclusión (2017) que ya se encontraba vigente a la fecha, sino que también nos responsabiliza como comunidad a orientar nuestro avance organizacional e instala el desafío que ello supone. Al respecto se señala que “buscamos que cada persona que se integre a Duoc UC se sienta parte de una comunidad en que puede expresarse toda diversidad, y en que las diferencias individuales son valoradas y nunca conllevan un detrimento en el ejercicio de sus derechos o en el acceso a beneficios.” (p. 22)

Y así es como en la sede Plaza Vespucio lo hemos abordado, aprendiendo día a día como comunidad, lo que es ser inclusivos. Nos ha llevado a impulsar la capacitación y especialización de nuestros asesores de inclusión pertenecientes al equipo UAP (Unidad de Apoyo Pedagógico), quienes son los encargados de acompañar a cada docente en su labor pedagógica y apoyarles con la adecuación de su material según lo requieran, incorporando a más miembros de nuestra comunidad docente con miras a atender de forma oportuna las necesidades de estudiantes de cara a su proceso de aprendizaje y enseñanza. Estas instancias de formación han sido propuestas a nivel

central y también de forma individual, respondiendo a los intereses e iniciativa propia de las integrantes del equipo.

También, hemos visto cómo a partir de herramientas y apoyos de accesibilidad, como el uso de intérprete de lengua de señas chilenas, una estudiante se ha desenvuelto a lo largo de su carrera de forma activa, involucrándose tanto en lo académico como en diferentes instancias de participación, que en otro contexto menos facilitador podría no haber ocurrido. Otro ejemplo es que a partir del uso de Transvoz, muchas otras estudiantes han podido desenvolverse de una forma más inclusiva, disminuyendo las barreras e incluso impulsando acciones como enseñar lengua de señas a sus pares además de desempeñarse como consejera, siendo así agentes de cambio dentro de la comunidad estudiantil.

Otra mirada es la de los docentes que, en nuestra Sede, alrededor del 50% ha impartido un curso con un estudiante que participa del Paedis. Esto se traduce, en números exactos que 119 docentes de nuestra comunidad han implementado adecuaciones académicas no significativas -de diversa índole- y ha sido acompañado por el equipo de asesoras de inclusión de UAP en el desempeño de sus labores pedagógicas durante el primer semestre del año curso. Otro elemento que es relevante de destacar es que, de ese número, hay 24 docentes que se ha relacionado con tres o más estudiantes con discapacidad declarada, pudiendo ellos encontrarse en la misma sección o en diferentes asignaturas. Esta perspectiva es muy ilustrativa del presente de la labor docente: no solo nuestros estudiantes tienen necesidades en relación a su aprendizaje y bienestar, sino que también debemos acoger a nuestros colaboradores en su diversidad y requerimientos para apoyarles y acompañarles

1 Duoc UC, Programa de Acompañamiento a Estudiantes con Discapacidad.pdf

2 Duoc UC. Plan de Desarrollo 2021-2025. <https://somos.duoc.cl/wp-content/uploads/2022/02/Plan-de-Desarrollo-2021-2025.pdf>

DuocUC[®]
Observatorio

