



Anexo 32°

POLÍTICA DE INCLUSIÓN



POLÍTICA DE INCLUSIÓN



UNIVERSIDAD
ACADEMIA
DE HUMANISMO CRISTIANO

I. Contenido

Capítulo 1. Presentación.....	2
Capítulo 2. Marco legal.....	4
Capítulo 3. Objetivos de la Política de Inclusión.....	8
Capítulo 4. Implementación y seguimiento	10
Capítulo 5. Definiciones fundamentales	11



Capítulo 1. Presentación

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC) es una institución de educación superior participativa constituida por trabajadores, estudiantes y egresados, autónoma e independiente, pluralista y comprometida con lo público. Su misión y modelo educativo se compromete con la inclusión, la transformación social, la promoción y defensa de los Derechos Humanos (DDHH), la democracia y la justicia.

La inclusión, como elemento integrante de su misión y modelo educativo, es reconocida a nivel institucional, expresándose en cuatro de sus valores y principios:

- 1) El respeto, defensa activa y promoción de los DDHH, la interculturalidad y la justicia social como imperativos básicos de la convivencia democrática.
- 2) El compromiso con una convivencia expresada en relaciones humanas colaborativas, equitativas y el rechazo a todo tipo de discriminación.
- 3) La valoración de un modelo universitario de régimen público que promueva la participación y el desarrollo personal y profesional de todos los estamentos de la Universidad.
- 4) El fomento del pensar abierto a la pluralidad y que permita el desarrollo de personas autónomas, críticas y creativas.

Desde un enfoque amplio, la inclusión es un principio y una práctica orientada a los DDHH que busca garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación en la vida social, estando estrechamente ligado a la equidad y a la justicia social. No solo implica la aceptación de la diversidad, sino un compromiso activo con la eliminación de todas las formas de discriminación social, económica, educativa y cultural que impiden la participación plena de las personas,



promoviendo un ambiente en que cada una sea valorada, respetada y con la capacidad de desarrollar su potencial sin limitaciones.

El Ministerio de Educación (MINEDUC) en referencia a la inclusión en las comunidades educativas, dentro del marco de la educación inclusiva, señala que “implica hacer viable el ingreso, progreso, rendimiento y egreso de todas y todos los estudiantes, removiendo obstáculos que hagan posible su participación efectiva. La diversidad como condición de inclusión no sólo abarca los aspectos socioeconómicos, sino también condiciones asociadas a pertenencia étnica y cultural; discapacidad; género y diversidad sexual; entre otras” (MINEDUC, 2017, p. 13)¹.

La Política de Inclusión de la UAHC se fundamenta en el que la inclusión se construye desde el reconocimiento y la valoración de la diversidad, manifestando su compromiso de avanzar hacia la eliminación de las barreras que impiden la participación plena. Esto mediante la integración de un enfoque de discapacidad y neurodivergencia, de interculturalidad, de perspectiva de género y de diversidades sexo genéricas que reconoce el entrecruce entre distintas formas de discriminación, y que se orienta hacia el total de la comunidad universitaria bajo los principios de la educación inclusiva.

¹ Ministerio de Educación (MINEDUC). (2017). *Bases para la construcción de una Política Inclusiva en Educación Superior*. Santiago.

Capítulo 2. Marco legal

La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)², firmada y ratificada por Chile, da un marco de acción mínimo y establece responsabilidades para valorar la dignidad humana de las personas en situación de discapacidad basándose en principios como la autonomía, respeto a la dignidad, no discriminación, participación, inclusión, respeto a la diferencia, accesibilidad e igualdad de oportunidades. Principios que nuestra universidad adhiere y reflejan el espíritu de esta política.

Asimismo, la política esta alineada con la agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptada por Chile en el año 2015, y en particular en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4 que promueve el garantizar una educación inclusiva, equitativa, de calidad y con igualdad de oportunidades para todas las personas en todas las etapas educativas, desde la escolar hasta la educación superior (United Nations, 2015)³. En este sentido, la inclusión en la educación superior es fundamental para garantizar el derecho a la educación sin excluir a ningún grupo de la sociedad.

A nivel nacional, en el año 2010, Chile aprobó la Ley N° 20.422 que establece igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad⁴, implementando legalmente la Convención Internacional en nuestro país e instalando principios y conceptos fundamentales como la igualdad de oportunidades, accesibilidad y diseño universal para garantizar el acceso y ejercicio de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

Se enfatiza la necesidad de establecer Ajustes Razonables como acciones concretas para enfrentar las barreras presentes promoviendo la igualdad de derechos e inclusión social en diversos contextos

² Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

³ United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/goals/goal4>

⁴ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 20422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

incluyendo el de la educación superior, lo que se reafirma en la Ley General de Educación N° 20.370⁵ de 2009, marco regulatorio de todos los niveles de educación chilena, con principios como la diversidad e interculturalidad.

La Ley N° 21.091 Sobre Educación Superior⁶ del año 2018 mandata a las Instituciones de Educación Superior a promover la realización de ajustes razonables para permitir la inclusión de las personas con discapacidad y velar por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.

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 Educación⁷, promulgada en el año 2023, tiene como objeto asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades y resguardar la inclusión social de los niños, niñas, adolescentes y personas adultas del espectro autista. Definiendo que “los establecimientos educacionales velarán por el desarrollo de comunidades educativas inclusivas. Asimismo, efectuarán los ajustes necesarios en sus reglamentos y procedimientos internos, que consideren la diversidad de sus estudiantes y permitan el abordaje de desregulaciones emocionales y conductuales” (Artículo 18° de la Ley N° 21.545).

Tal cual se ha mencionado más arriba, existen políticas que resguardan la integridad y el bienestar de las personas en situación de discapacidad sobre todo en el acceso y al mundo laboral, como lo son la Ley N° 21.303⁸ de 2015 que garantiza el acceso a la información pública en igualdad de condiciones para personas sordas, promoviendo su inclusión y participación plena en la sociedad y la Ley N° 21.015 del 2017 que, Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo

⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 20370. Establece ley general de educación.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?i=1006043>

⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 21091. Sobre educación superior.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1118991>

⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 21545. 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.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1190123>

⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 21303. Modifica la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad, para promover el uso de la lengua de señas.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1154963>

Laboral⁹, exigiendo un 1% de trabajadoras y trabajadores en situación de discapacidad en instituciones con más de 100 trabajadores. Actualizándose con la Ley N° 21.690¹⁰ en el año 2024 a un 2%.

A su vez, estos marcos también nos entregan la comprensión de discriminación arbitraria – en este caso, por razón de discapacidad-, definiéndola como “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones en los ámbitos económico, social, cultural, civil o de otro tipo” (Convención de Derechos para Personas con Discapacidad, 2008) (Ley N° 20.609 que Establece Medidas Contra la Discriminación)¹¹.

Por tanto, la ley obliga a las instituciones de educación superior (IES) a implementar Ajustes Razonables para personas con credencial de discapacidad, así como para aquellas dentro del espectro autista (EA), garantizando su inclusión y equidad en el entorno educativo.

Los criterios establecidos por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) han colocado a la equidad de género, la inclusión y al respeto a la diversidad entre los estándares de calidad para las instituciones de educación superior en el país. Nde Datos Personales (2024), en relación con la Ley N° 19.628 Sobre Protección de la Vida Privada y protección de datos sensibles de las personas¹², promulgada en 1999 y modificada en 2022, adhiriendo al uso de la información de manera confidencial, proporcionada y responsable.

⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). Ley 21015. *Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997&idParte=>

¹⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). Ley 21690. *Introduce modificaciones al Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad y asignatarias de pensión de invalidez*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1206100>

¹¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). Ley 20609. *Establece medidas contra la discriminación*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>

¹² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). Ley 19628. *Sobre la protección de la vida privada*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>

La presente Política de Inclusión se encuentra armonizada con estas políticas y marcos regulatorios, focalizándose en la discapacidad y la neurodivergencia, reconociendo que estos grupos históricamente han enfrentado múltiples barreras para lograr su permanencia y plena participación en espacios de educación superior. Así también esta política se elabora considerando y basándose en los marcos internacionales y nacionales vigentes en Chile sobre la materia.



Capítulo 3. Objetivos de la Política de Inclusión

Artículo I

Objetivo general

Promover la inclusión social y las condiciones de igualdad de oportunidades, desde el reconocimiento y la valoración de la diversidad, para personas en situación de discapacidad y/o neurodivergentes de la comunidad universitaria de la UAHC.

Artículo II

Objetivos específicos

1. Asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades en el ingreso, participación, permanencia y egreso del estudiantado en situación de discapacidad y/o neurodivergentes.
2. Asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores y las trabajadoras en situación de discapacidad y/o neurodivergentes, con el fin de obtener su plena inclusión laboral, asegurando el disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad y la neurodivergencia.
3. Respetar la dignidad de las personas en situación de discapacidad y/o neurodivergentes entre integrantes de la comunidad universitaria y hacia el entorno.
4. Promover el diálogo, el respeto mutuo y la expresión de la diversidad en todas sus formas para generar una cultura inclusiva a toda la comunidad universitaria.
5. Promover los enfoques de inclusión social desde una perspectiva de discapacidad y la neurodivergencia, de interculturalidad, de género y de diversidades sexo genéricas a nivel de la docencia, la investigación, la gestión y la vinculación con el medio, impulsando un desarrollo integral de estas perspectivas dentro de la comunidad universitaria.
6. Concientizar a la comunidad universitaria en el enfoque de la educación inclusiva desde los DDHH y con un énfasis en sus vínculos con la discapacidad y la neurodivergencia, la interculturalidad, la perspectiva de género y las diversidades sexo genéricas.
7. Concientizar a la comunidad universitaria en la inclusión social entre las y los trabajadoras y trabajadores desde los DDHH y con un énfasis en sus vínculos con la discapacidad y la

8. neurodivergencia, la interculturalidad, la perspectiva de género y las diversidades sexo genéricas para promover un ambiente laboral inclusivo.
9. Fortalecer acciones institucionales de accesibilidad y apoyo que garanticen la igualdad de oportunidades para la inclusión social entre integrantes de la comunidad universitaria.
10. Generar mecanismos de monitoreo y evaluación de la implementación de la Política de Inclusión para el cumplimiento y mejora continua de los objetivos establecidos.



Capítulo 4. Implementación y seguimiento

La implementación y seguimiento de esta Política de inclusión le corresponde a:

- 1) La Vicerrectoría académica en todas las materias relacionadas al ámbito académico, desarrollo curricular y docencia.
- 2) La Vicerrectoría de Investigación y Postgrado en todas las materias relacionadas a la investigación.
- 3) La Dirección de recursos humanos en todas las materias relacionadas a las trabajadoras y los trabajadores.
- 4) La Dirección general de vida universitaria y vínculo con el medio en todas las materias relacionadas a lo extracurricular y la vinculación con el medio.

El seguimiento, monitoreo y retroalimentación será de manera continua y sistemática, enfatizando que, al menos una vez al año, en el mes de junio, Vicerrectoría académica convocará a un comité de evaluación de la política de inclusión que deberá tener al menos un representante de las entidades mencionadas y que se encargará de implementar mecanismos de aseguramiento de la calidad en base a las leyes y normativas vigentes, y a establecer indicadores para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Este comité a cargo de la Vicerrectoría académica deberá emitir con un plazo de 20 días hábiles después de la reunión del comité un informe anual con los avances al respecto, que será socializado a la comunidad universitaria. Toda propuesta de actualización y modificación relacionada a la Política de Inclusión deberá ser analizada y aprobada por el Consejo Superior conformado por integrantes de los tres estamentos de la universidad.

Capítulo 5. Definiciones fundamentales

Desde la visión y la misión institucional de la UAHC se comprenderán de esta manera los siguientes conceptos tratados en su Política de Inclusión:

Artículo III

Por **discapacidad**, entenderemos que es el resultado de la interacción, entre un sujeto y sus factores contextuales: ambientales y personales; estructuras y funciones corporales, sociales, actividad y restricciones en la participación. (Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS, 2001)¹³.

- El Servicio Nacional de Discapacidad (Senadis), reconoce que existen diversas situaciones de discapacidad:
- La **Discapacidad Física**, que refiere a cuando una persona ve afectada su movilidad y/o la funcionalidad de las extremidades superiores y/o inferiores del cuerpo, viendo limitada su participación y funcionalidad en actividades cotidianas reconocido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).
- **Discapacidad Psíquica**, refiriendo a diversas situaciones y/o diagnósticos de salud mental que tienen un impacto en la funcionalidad, autonomía y vida cotidiana de las personas reconocido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).
- **Discapacidad Visceral** o también conocida como discapacidad orgánica es la relacionada a las problemáticas de órganos internos. Es reconocida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

Discapacidad Sensorial, la cual incluye: a.- **Discapacidad Visual** e refiere a la pérdida parcial o total de la capacidad de la visión reconocida por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN). b.- **Discapacidad Auditiva** se refiere a la pérdida parcial o total de la capacidad auditiva, afectando la comunicación y la interacción social reconocido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN)¹⁴.

¹³ Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. <https://www.who.int/classifications/icf/en/>

Artículo IV

El Servicio Nacional de Discapacidad define a las **personas en situación de discapacidad** como aquellas personas que, en relación con 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.

Para fines de esta política se entenderá por Persona en situación de discapacidad a toda aquella persona que se encuentre en el Registro Nacional de Discapacidad y sea previamente calificada por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

Artículo V

El **Registro Nacional de Discapacidad** es una base de datos oficial administrada por el Registro Civil e Identificación del país, que tiene como objetivo inscribir a las personas que han sido evaluadas con una discapacidad, facilitando así el acceso a beneficios, derechos y servicios ofrecidos tanto por el Estado como por instituciones privadas (SENADIS).

Artículo VI

La **Accesibilidad Universal** es la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de seguridad y comodidad de la forma más autónoma y natural posible. (Artículo 3, Ley N°20.422) ¹⁵.

¹⁵Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 20.422 que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.*
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Artículo VII

El **Diseño Universal** es la actividad por la que se conciben o proyecta, desde el origen, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas en su mayor extensión posible (Artículo 3, Ley N°20.422) ¹⁶.

Artículo VIII

La **Educación Inclusiva** es que se enmarca en un modelo social en el cual las barreras para el aprendizaje y la participación están en el entorno, siendo este responsable de disminuirlas y/o abolirlas, asumiendo que las dificultades no se encuentran principalmente en el estudiante, sino en el contexto físico, social, político e institucional en que este se desenvuelve (CINDA, 2019)¹⁷.

Artículo IX

Los **ajustes razonables** son las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos. (Artículo 7, Ley N°20.422)¹⁸. Para un mejor entendimiento de los ajustes razonables en la universidad, la Vicerrectoría Académica deberá construir un protocolo de ajustes razonables incluyendo cómo se comprenderán, qué unidad será la responsable y cuál será el proceso para la implementación y aplicación de estos en los contextos académicos. (Artículo 2, Inciso e Ley N° 21.091) (Artículo 18, Ley N° 21-545)

¹⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 20422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social para personas con discapacidad.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

¹⁷ CINDA. (2019). *Educación Superior Inclusiva.* Santiago. <https://cinda.cl/wp-content/uploads/2019/05/educacion-superior-inclusiva-gop-cinda.pdf>

¹⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (s/f). *Ley 20422. Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social en personas con discapacidad.* <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

Artículo X

El **Espectro Autista** es una neurodivergencia caracterizada por desafíos en la comunicación e interacción social, patrones de comportamiento repetitivos e intereses profundos¹⁹.

Artículo XI

El concepto **Neurodivergencia** se refiere “a la variabilidad natural en el funcionamiento cerebral y en las experiencias cognitivas. Contrasta con la noción de “neurotipicidad” o la idea de que hay una forma “normal” o típica de procesar la información y de experimentar el mundo” (Medina Calderón et al., 2023, p.69)²⁰. Desde esta perspectiva la Ley n°21.545 define la Neurodiversidad como “las personas tienen una variabilidad natural en el funcionamiento cerebral y presentan diversas formas de sociabilidad, aprendizaje, atención, desarrollo emocional y conductual, y otras funciones neurocognitivas” (Artículo 3, inciso F, Ley N° 21.545)

Artículo XII

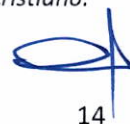
Se entenderá por **igualdad de oportunidades** para las personas en situación de discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de su situación de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a o compensar las desventajas de una persona en situación de discapacidad para participar plenamente en la Universidad. (Artículo 7, Ley N°20.422²¹) (Artículo 110°, Reglamento Orden, Higiene y Seguridad 2024 para Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano²²).

¹⁹ World Health Organization. (2023, 15 de noviembre). *Autism spectrum disorders*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>. El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-V-TR) del año 2023 hizo una actualización en la conceptualización del trastorno autista apuntando a que no se caracteriza por los comportamientos repetitivos y restringidos, sino más bien por un interés profundo (American Psychiatric Association (APA). (2023). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*. Fifth Edition, Text Revision).

²⁰ Medina Calderón, L., et al. (2023). Neurodivergencia en la educación superior y la búsqueda de métodos inclusivos. *Revista Posibilidades*, 4 (1), 67-76. <https://revistas.poligran.edu.co/index.php/posibilidades/article/view/4151/4448>

²¹ Biblioteca Nacional del Congreso de Chile. (s/f). Ley 20422. *Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad*. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1010903>

²² Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2024). *Reglamento Orden, Higiene y seguridad 2024 para Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano*. <https://www.academia.cl/wp-content/uploads/2024/09/RIOHS-UAHC-2024.pdf>



Artículo XIII

La Universidad entiende la **interculturalidad** desde el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural, comprometiéndose a desarrollar acciones concretas para integrar esa diversidad cultural en todas las dimensiones de la vida universitaria y el rechazo y la eliminación de toda forma de discriminación racial o étnica a personas provenientes de pueblos indígenas, personas afrodescendientes y migrantes. Esta noción proviene de un posicionamiento en una interculturalidad crítica y está anclada en el fomento del diálogo intercultural, la equidad y no discriminación y la implementación de estrategias inclusivas para la integración plena de la diversidad cultural en la comunidad universitaria. La perspectiva de la interculturalidad crítica está en vínculo directo con la interseccionalidad “al entender que las desigualdades étnico-raciales se yuxtaponen a otras formas de opresión e inequidad, tales como las que derivan del sexismo, clasismo, discapacidad, entre otras expresiones de discriminación, lo que intensifica las experiencias y condiciones de opresión. (Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2024, p.1) ²³.

Artículo XIV

La universidad comprende la noción de **género** como “los roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social y culturalmente en torno a cada sexo biológico que una comunidad en particular reconoce sobre la base de las diferencias biológicas” (Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2023, p. 6) ²⁴.

Artículo XV

El MINEDUC señala que el concepto de **diversidades sexo genéricas** se “refiere a las orientaciones e identidades de género distintas a las heterosexuales y cisgénero. Se utiliza el concepto de

²³ Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Política Interculturalidad. Santiago. Disponible en: <https://www.academia.cl/wp-content/uploads/2024/07/POLI%CC%81TICA-DE-INTERCULTURALIDAD.pdf>

²⁴ Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2023). Protocolo de Reconocimiento institucional sobre igualdad de derechos de personas trans, no binarias y de género fluido o no conforme. Santiago. Disponible en: <https://www.academia.cl/wp-content/uploads/2024/03/PROTOCOLO-DERECHOS-PERS-TRANS-NO-BINARIAS-GENERO-FLUIDO-O-NO-CONFORME.pdf>

diversidad de género para incorporar a las personas trans, de género no binario y/o fluido” (MINEDUC, s/f, p.8)²⁵.

Artículo XVI

La ONU define **Inclusión social** como “el proceso de mejora de los términos de participación en la sociedad para las personas desfavorecidas por edad, sexo, discapacidad, raza, origen étnico, origen, religión o condición económica o de otro tipo, a través de mejores oportunidades, acceso a recursos, voz y respeto por sus derechos. Así, la inclusión social es tanto un proceso como una meta” (ONU, citado en Maldonado Valera et al., 2022, p.18)²⁶.

Artículo XVII

Se comprende **cultura inclusiva** como “la búsqueda de procesos de construcción social y la lucha contra la desigualdad; además, se relaciona con una educación social, emocional, académica y ética que tiene como objetivo la transformación del clima escolar... Está orientada hacia la búsqueda de comunidades escolares seguras, acogedoras y colaboradoras... donde se propicia el enriquecimiento cultural de la comunidad educativa a través del respeto a la diversidad, del intercambio y diálogo, la participación activa y crítica basada en igualdad, justicia y solidaridad” (Jiménez Carrillo y Mesa Villavicencio, 2020, p.5)²⁷.

Artículo XVIII

La Universidad en su Protocolo de Privacidad de la Información y Protección de Datos Personales (2024), en relación a con la Ley N° 19.628 Sobre Protección de la Vida Privada y protección de datos sensibles de las personas define en su artículo N° 2 inciso g que **datos sensibles**, son aquellos datos

²⁵ Ministerio de Educación. (s/f). *Orientación Temática N°2 ¿Cuáles son los conceptos que nos permiten conocer, comprender y dialogar respetando y valorando al estudiantado LGBTIQ+?* Santiago.

²⁶ Maldonado Valera, C., et al. (2022). *Cohesión social y desarrollo social inclusivo en América Latina Una propuesta para una era de incertidumbres*. Santiago: CEPAL.

²⁷ Jiménez Carrillo, J., y Mesa Villavicencio, P. (2020). La cultura inclusiva para la atención a la diversidad. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(5), 1-15. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2476>

personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como los hábitos personales, el origen racial, las ideologías y opiniones políticas, las creencias o convicciones religiosas, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual²⁸.



Paulina Miranda Santana, Secretaria General y ministra de fe de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, certifica que el presente documento ha sido aprobado por el Consejo Superior Universitario, con fecha 16 de diciembre de 2024, y por el Directorio de la universidad con fecha 19 de diciembre de 2024, mediante Decreto de Rectoría N°394, de fecha 26 de diciembre de 2024.

²⁸ Universidad Academia de Humanismo Cristiano. (2024). *Protocolo de Privacidad de la Información y Protección de Datos Personales*. https://www.academia.cl/wp-content/uploads/2024/11/11_18_24_a9a312c9df36f6a8f24fa945bf499ce7.pdf