



FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC
RESOLUCIÓN RECTORÍA N°10 06/2018

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN DE COLABORADORES
CON DISCAPACIDAD EN DUOC UC

VISTOS:

1. La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas (2006), la Ley 20.422 (2010) que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley 20.609 (2012) que establece medidas contra la discriminación y la Ley 21.015 (2017) que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
2. Considerando que la misión de Duoc UC es "*Formar personas en el ámbito técnico y profesional, con una sólida base ética inspirada en los valores cristianos, capaces de actuar con éxito en el mundo laboral y comprometidos con el desarrollo de la sociedad*"; una de las perspectivas fundamentales para responder a dicha premisa, es favorecer la inclusión de colaboradores con discapacidad a nivel Docente y Administrativo en la institución.
3. Reconociendo que la inclusión genera valor, que nos permite tener mayor competitividad y favorece una mayor sintonía con la sociedad, se hace necesario publicar una Política Institucional de Inclusión de Colaboradores con Discapacidad.

SE RESUELVE:

Apruébase la Política Institucional de Inclusión de Colaboradores con Discapacidad, que comenzará a regir desde esta fecha.

En Santiago, 25 de junio de 2018

Ricardo Paredes Molina
Rector

Kiyoshi Fukushi Mandiola
Secretario General



**POLÍTICA
INSTITUCIONAL
DE INCLUSIÓN**

DE COLABORADORES
CON DISCAPACIDAD EN
DUOC UC



FUNDACIÓN INSTITUTO PROFESIONAL DUOC UC
RESOLUCIÓN RECTORÍA N°10 06/2018
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN DE COLABORADORES
CON DISCAPACIDAD EN DUOC UC

VISTOS

- 1 La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas (2006), la Ley 20.422 (2010) que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, la Ley 20.609 (2012) que establece medidas contra la discriminación y la Ley 21.015 (2017) que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.
- 2 Considerando que la misión de Duoc UC es *"Formar personas en el ámbito técnico y profesional, con una sólida base ética inspirada en los valores cristianos, capaces de actuar con éxito en el mundo laboral y comprometidos con el desarrollo de la sociedad"*; una de las perspectivas fundamentales para responder a dicha premisa, es favorecer la inclusión de colaboradores con discapacidad a nivel Docente y Administrativo en la institución.
- 3 Reconociendo que la inclusión genera valor, que nos permite tener mayor competitividad y favorece una mayor sintonía con la sociedad, se hace necesario publicar una Política Institucional de Inclusión de Colaboradores con Discapacidad.

SE RESUELVE

Apruébase la Política Institucional de Inclusión de Colaboradores con Discapacidad, que comenzará a regir desde esta fecha.

En Santiago, 25 de junio de 2018



Ricardo Paredes Molina
Rector



Kiyoshi Fukushi Mandiola
Secretario General

Índice

I.	PRÓLOGO	6
II.	INTRODUCCIÓN	9
III.	ANTECEDENTES GENERALES	10
	A) MARCO INSTITUCIONAL	10
	B) MARCO CONCEPTUAL	10
	1. Inclusión	11
	2. Discapacidad	11
	3. No Discriminación	11
	C) MARCO LEGAL	12
IV.	OBJETIVOS	13
	A) OBJETIVO GENERAL	13
	B) OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
V.	PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA	14
	A) PRINCIPIO DE RECONOCIMIENTO DE DERECHO AL TRABAJO	14
	B) PRINCIPIO DE EQUIDAD	14
	C) PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	14
	D) PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	14
	E) IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO	14
VI.	ORGANIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN	16
	A) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA	17
VII.	BIBLIOGRAFÍA	18

I

Los principios de la Carta de las Naciones Unidas proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo, tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes, de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.

Prólogo

Estos principios se vislumbran como una directriz en la política de Inclusión Laboral de Duoc UC, donde se reconoce que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. A la vez, la presente política persigue asegurar la plena participación de las personas con discapacidad en la institución, en igualdad de oportunidades que todo colaborador, reconociendo a la vez, el valor que la inclusión genera para la institución, vislumbrando que aporta directamente en su desarrollo institucional.

A lo largo de la historia, Duoc UC ha presentado una búsqueda constante por consolidar una cultura inclusiva, entregando oportunidades de desarrollo a toda persona, más allá de su condición o situación. Así lo demuestra su amplia experiencia en la inclusión educacional de estudiantes con discapacidad,

consolidándose como un referente en dicho tema para nuestro país. Es así, que esta política no significa un comprendido nuevo para la institución, sino que complementa su desarrollo en cuanto a la inclusión de las personas con discapacidad, en un nuevo ámbito de desempeño.

El mayor desafío que Duoc UC tiene por delante, es consolidar el camino que se han propuesto a través de dicha política, transformándolo en acciones que involucren a toda la comunidad como agentes directos; ya que todo cambio institucional, requiere de la participación activa de sus personas para materializarse. Desde mi aproximación a la Institución, puedo aseverar de que alcanzarán las metas propuestas y que la implementación de esta política será sostenible en el tiempo, obteniendo excelentes frutos en su recorrido.

Lorenzo Peláez Dorantes

Especialista principal en actividades
para empleadores
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

II



Introducción



Duoc UC asume que la inclusión de colaboradores con discapacidad genera valor para la institución, ya que creemos que es fundamental adaptarse constantemente a los cambios que nuestra sociedad experimenta, ya que así, se logra una mayor sintonía con la colectividad de la que formamos parte, lo que a su vez, nos permite forjar mayor competitividad, al ser una institución educativa que está conectada con su realidad local.

De esta forma, da también sentido al Proyecto Educativo y la misión institucional, que manifiesta que su rol es *“Formar personas en el ámbito técnico y profesional, con una sólida base ética inspirada en los valores cristianos, capaces de actuar con éxito en el mundo laboral y comprometidos con el desarrollo de la sociedad”*.

Nuestra visión nos convoca a trabajar por ser reconocidos como una categoría en sí misma en el ámbito de la educación

superior técnico profesional, lo que nos ha llevado a conformar equipos de excelencia, con colaboradores comprometidos, que a la vez son capaces de reconocer las diferencias y de respetar la individualidad de cada persona, percibiendo la diversidad como un valor agregado.

En nuestra institución existe camino avanzado en cuanto a la inclusión de personas con discapacidad, por lo que el desafío será fortalecer nuestros procesos en el ámbito laboral, para que podamos ser reconocidos por nuestra cultura naturalmente inclusiva de manera global.

La Política Institucional de Inclusión de Colaboradores con Discapacidad, proporciona lineamientos generales, que buscan establecer las bases para llegar a ser reconocidos como una institución inclusiva en todo nivel, donde se viva y experimente una cultura de respeto y tolerancia.

Antecedentes Generales

MARCO INSTITUCIONAL

Nuestra identidad católica se ve reflejada constantemente en nuestro quehacer, en un marco de respeto y valoración por el otro. El sentido de acogida, la tolerancia ante la diversidad y el respeto a toda persona son características esenciales de nuestra identidad (Duoc UC, 2015, pág. 8). Así, en Duoc UC, destacamos a la persona en el centro de nuestra acción, reconociendo las diferencias como una ventaja, lo que facilita la comprensión y consolidación de una cultura inclusiva en la institución.

A la vez, entregamos una formación integral a los estudiantes, buscando que sean capaces de aportar con el desarrollo de la sociedad. No solo buscamos formar técnicos y profesionales de excelencia, sino también personas íntegras con una formación valórica que les permita ser agentes transformadores de su entorno.

Duoc UC ha definido sus valores institucionales, que actúan como orientadores para los miembros de la comunidad, manifestando a través de ellos el sello que expresa nuestra identidad y misión institucional. Dichos valores son:

Integridad

Actuamos con justicia, probidad, honestidad y disposición permanente al bien. Todos los miembros de la comunidad educativa procuramos pensar, decir y obrar con rectitud y coherencia.

Calidad

Tenemos un compromiso permanente con la búsqueda de los más altos estándares en nuestro quehacer. Nuestros procesos y recursos están destinados a entregar una formación de excelencia.

Respeto

Asumimos un total compromiso con el cuidado de la dignidad humana en sus dimensiones natural y trascendente. Reconocemos esta dignidad como inherente a cada persona, más allá de las legítimas diferencias que se evidencian en nuestra realidad compleja.

Compromiso

Nuestra misión institucional, que nos impulsa a ser agentes transformadores para el bien común, fomenta en nosotros un sentido de responsabilidad permanente por la formación integral y de excelencia para nuestros alumnos. (Dirección General de Identidad y Misión, 2018).

MARCO CONCEPTUAL

Para profundizar el contexto de la presente política, es necesario definir lo que entenderemos por **Inclusión, Discapacidad y No Discriminación**.

Inclusión

El Estado de Chile, en su Constitución Política, declara que *“está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad nacional, su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta constitución establece”* (Gobierno de Chile, Ministerio del Interior, 1980, p5).

Así, se entiende la inclusión como un proceso orientado a responder a la diversidad de necesidades, con el objeto de incrementar la participación de toda persona en la sociedad (UNESCO, 2005); y a la vez, se entiende que un sistema inclusivo, es aquel que entiende que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad (Lissi, y otros, 2009).

Por lo anterior, entenderemos la inclusión de colaboradores con discapacidad, como el proceso para favorecer la participación de personas con discapacidad a nivel

laboral en nuestra institución, mediante la promoción de oportunidades de acceso, desarrollo, participación y respeto de sus derechos (ONU, 2016), en un entorno de equidad, que se centra en la eliminación de las barreras que generan la exclusión.

Discapacidad

En Duoc UC entendemos que el concepto de discapacidad es dinámico y evoluciona a lo largo de la historia, por lo que para efectos de esta política comprenderemos la discapacidad de acuerdo a lo especificado por el Estado de Chile, que la define como: *"la interacción entre una condición de salud, ya sea física, psíquica, intelectual, sensorial u otra; con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, generando restricciones en la participación plena y activa de la persona en la sociedad"* (SENADIS, 2016, p11).

Por ello, se comprende como un concepto que engloba un círculo de interacciones entre características individuales y del entorno, en el que se enmarcan condiciones visibles y también algunas escasamente evidentes. A la vez, se entiende que no es posible categorizar necesidades, pues varían de acuerdo a la persona, el origen de la deficiencia, el grado de la discapacidad y el contexto en el que se desenvuelven.

No Discriminación

Para comprender el concepto de no discriminación, se hace necesario definir en primera instancia lo que se entiende por "discriminación arbitraria", que hace referencia al fenómeno de distinguir, excluir o restringir, a personas o grupos, por cualquier causa o justificación no

razonable, lo que transgrede a la persona, sus derechos humanos y sus libertades fundamentales.

En específico, entenderemos discriminación arbitraria por motivos de discapacidad a *"cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo; que puedan afectar a una persona con discapacidad"*. (ONU, 2006, p5)



Antecedentes Generales

III

MARCO LEGAL

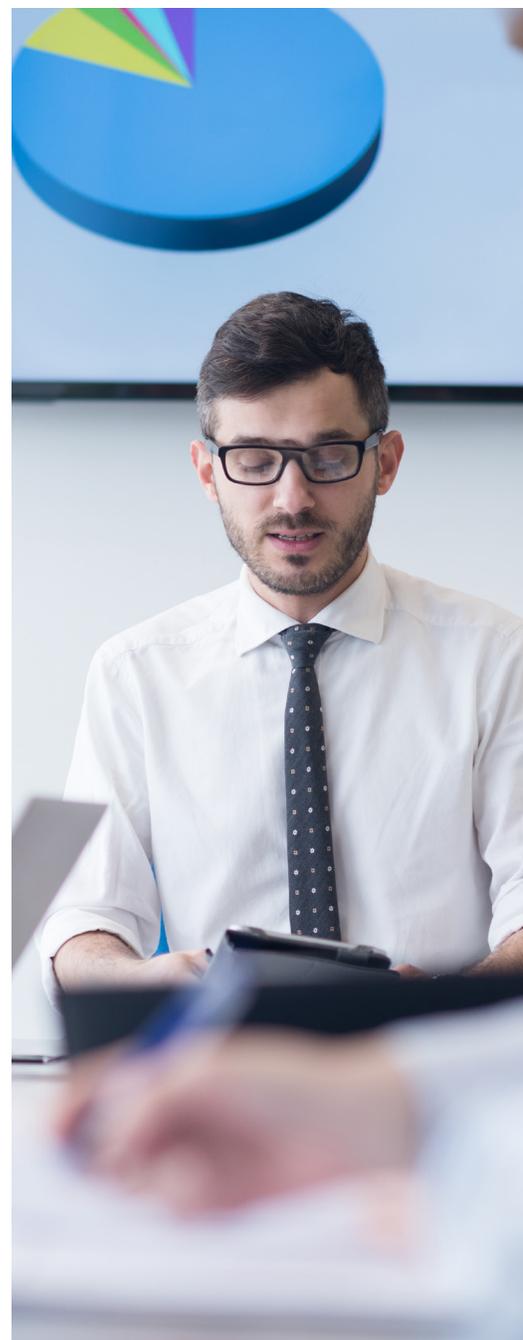
Chile comienza a normar en referencia a temáticas de derechos de personas con discapacidad a contar del año 1994, con la promulgación de la actualmente derogada Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de personas con discapacidad.

Posteriormente, el año 2008 el Estado de Chile ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, de las Naciones Unidas, donde los Estados Partes se comprometen a *"promover, proteger y asegurar, el goce pleno y en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, y así promover el respeto de su dignidad inherente"* (ONU, 2006).

A partir de esto, el año 2010 Chile promulga la Ley N° 20.422, la cual incorpora los estándares de la Convención y tiene como propósito asegurar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su plena inclusión social, asegurar el disfrute de sus derechos y eliminar cualquier forma de discriminación fundada en su discapacidad.

Luego, el año 2012 se promulga la Ley N° 20.609 que establece medidas contra la discriminación (Ley Zamudio), la que tiene por objetivo el instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho cuando una persona se vea afectada por un acto de discriminación arbitraria.

Finalmente, el año 2017, la promulgación de la ley N° 21.015, que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral, establece normas para la contratación de personas con discapacidad en el marco público y privado. Esta, determina que toda empresa con 100 o más colaboradores, debe contar con un 1% de personas con discapacidad contratadas. Además, esta ley modifica la Ley 20.422 en su artículo 47, estableciendo los 26 años como límite de edad para la modalidad de contrato de aprendizaje y deroga el artículo 16 de La Ley 18.600, que permitía establecer remuneraciones menores al ingreso mínimo en el caso de personas con discapacidad mental.



IV

Objetivos

Duoc UC valora los beneficios que genera el consolidar una cultura inclusiva en nuestra institución. Al contar con personas con características diversas, se complejizan y enriquecen los equipos de trabajo, ya que facilita perspectivas múltiples, incrementa la tolerancia ante las diferencias, refuerza nuestra identidad y fortalece el sentido de pertenencia de nuestros colaboradores. Por ello, este documento establece lineamientos generales que buscan facilitar el cumplimiento de esta premisa.

OBJETIVO GENERAL

Establecer las bases para consolidarnos como una institución inclusiva para colaboradores con discapacidad, resguardando sus derechos, igualdad de oportunidades, participación y desarrollo laboral, en nuestra Institución.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Promover un rol activo de la comunidad educativa, en la consolidación de una cultura inclusiva, donde se respete y se tenga una percepción positiva de los colaboradores con discapacidad, con foco en sus competencias para desempeñarse de acuerdo a su potencial en igualdad de condiciones en la institución.
- Establecer lineamientos que favorezcan la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad en Duoc UC, asegurando que puedan participar plenamente en todas las instancias que considera nuestra institución, considerando el entorno físico, los canales de comunicación, sistemas y servicios propios de nuestro quehacer.
- Instaurar directrices que permitan definir sistemas de gestión, programas, procesos y acciones, que propicien la activa participación de nuestros actuales y futuros colaboradores con discapacidad, en igualdad de condiciones que toda persona en la institución.

Principios Orientadores de la Política

La presente política se sustenta en los siguientes principios fundamentales, que estarán presentes como marco orientador para su implementación y gestión:

PRINCIPIO DE RECONOCIMIENTO DE DERECHO AL TRABAJO

Reconocemos el derecho fundamental de todas las personas a un trabajo libremente escogido, en entornos inclusivos y accesibles, en concordancia con lo establecido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). Por ello, nuestro compromiso se refuerza en derribar barreras actitudinales y del entorno, en todo ámbito de acción y proceso desarrollado por la institución.

PRINCIPIO DE EQUIDAD

En Duoc UC reconocemos el valor de brindar oportunidades para todas las personas, entendiendo la responsabilidad de establecer equidad en esa entrega, siendo necesario garantizar el acceso y participación de las personas con discapacidad en todos los procesos y actividades relacionados al quehacer institucional y también a su desarrollo laboral dentro de Duoc UC, de manera justa e igualitaria.

PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

Como institución velaremos por promover la igualdad y dignidad de todas las personas, propiciando el reconocimiento de sus capacidades, méritos y habilidades, más allá de su condición de discapacidad. Asimismo, rechazamos todo tipo de acción de discriminación arbitraria, cuyo fin o efecto signifique la privación de derechos de la persona.

PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En Duoc UC, comprendemos que es responsabilidad de todos quienes formamos parte de esta institución, el propiciar un espacio inclusivo, de respeto, equidad y no discriminación; y a la vez, reflejar los lineamientos de esta política en nuestro actuar en el día a día, en relaciones interpersonales y en nuestro desempeño, plasmando a la vez los valores institucionales.

IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

En Duoc UC nos comprometemos a comunicar, implementar, revisar y mejorar periódicamente esta Política de Inclusión, asegurando el cumplimiento y coherencia con la normativa vigente en nuestro país y a la vez, promoviendo que toda la comunidad esté en conocimiento de ella.





VI



Organización e Implementación

Esta política se presume conocida desde el momento de su publicación y su vigencia será de carácter indefinido.

La misma norma se aplicará en caso de alguna modificación. Lo anterior aplica a todas las sedes de Duoc UC, Casa Central y Liceo Politécnico Andes.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Para el seguimiento y evaluación del impacto de esta política, Dirección de Personas será responsable de establecer lineamientos estratégicos del plan de monitoreo.

A su vez, Dirección de Personas será quien lidere la implementación de esta política en la práctica, traduciéndose en un Manual de la Política de Inclusión de Colaboradores con Discapacidad, el cual establecerá responsabilidades, procedimientos y un plan de seguimiento.

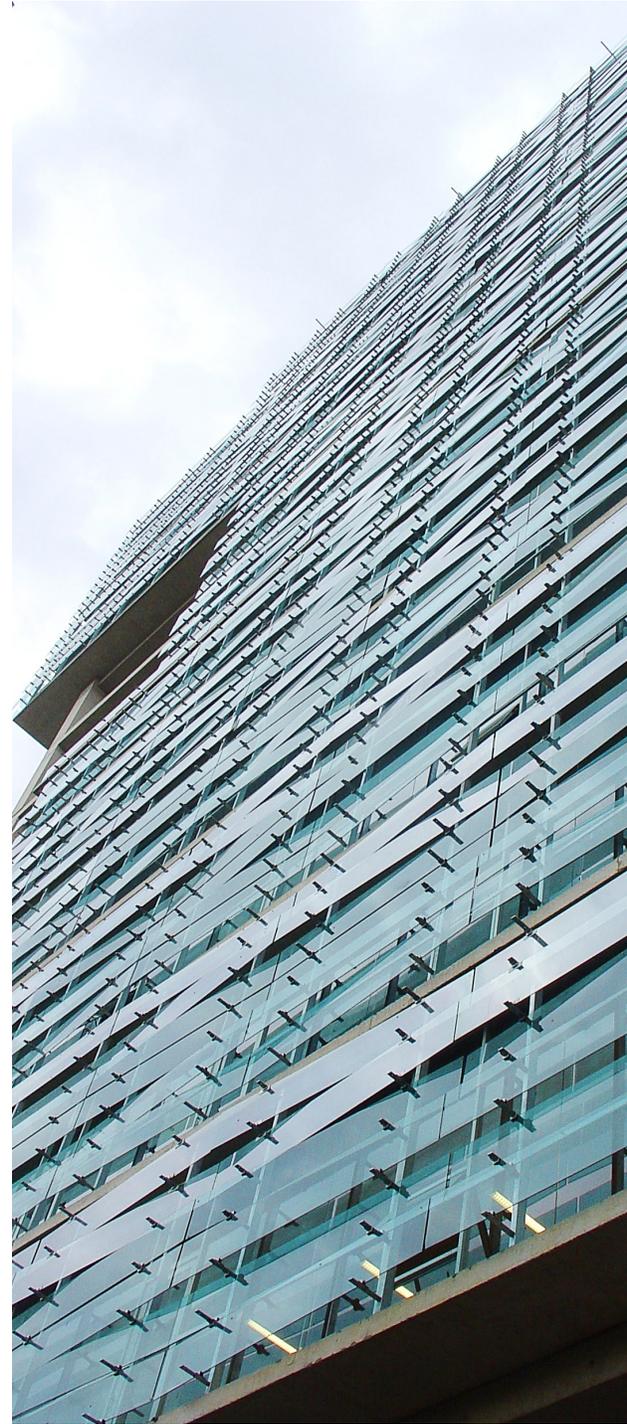


Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado el Diciembre de 2017, de http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
 - Duoc UC. (2015). Plan de Desarrollo 2016-2020. Recuperado el Diciembre de 2017, de <http://www.duoc.cl/sites/default/files/plandesarrollo.pdf>
 - Duoc UC. (2015). Proyecto Educativo Duoc UC. Recuperado el Diciembre de 2017, de http://observatorio.duoc.cl/proyecto_educativo_duoc_uc
 - Duoc UC. (2016). Política Institucional para Estudiantes con Discapacidad Duoc UC..
 - Duoc UC. (2017). Proceso de Acreditación Institucional. Informe de Evaluación Interna. Obtenido de http://www.duoc.cl/recursos_web/pdf/resumen_proceso_acreditacion_institucional.pdf
 - Gobierno de Chile, Ministerio del Interior. (1980). Constitución Política de la República de Chile. Recuperado el Diciembre de 2017, de https://www.camara.cl/camara/media/docs/constitucion_politica.pdf
 - Gobierno de Chile. Ministerio de Desarrollo Social. (2017). Ley N° 21.015: Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad.
 - Gobierno de Chile. Ministerio de Planificación. (2010). Ley N° 20.422: Establece Normas Sobre Igualdad De Oportunidades E Inclusión Social De Personas Con Discapacidad.
 - Gobierno de Chile. Ministerio Secretaría General De Gobierno. (2012). Ley N° 20.609: Establece Medidas Contra la Discriminación .
 - Instituto Nacional de Normalización. (2012). Criterios DALCO para facilitar la accesibilidad al entorno.
 - La Santa Sede. (1990). Constitución Apostólica del Sumo Pontífice Juan Pablo II Sobre las Universidades Católicas.
- Lissi, M. R., Zuzulich, M. S., Hojas, A. M., Achiardi, C., Salinas, M., & Vásquez, A. (2009). En el Camino Hacia la Educación Superior Inclusiva en Chile: Fundamentos y adecuaciones curriculares para estudiantes con discapacidad sensorial o motora. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile.

VII

- ONU. (2006). Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- ONU. (2016). Leaving No One Behind: The Imperative of Inclusive Development. Report on the World Social Situation.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- SENADIS. (2013). Política Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad .
- SENADIS. (2016). II Estudio Nacional de la Discapacidad en Chile. Santiago.
- UNESCO. (2005). La Educación Inclusiva: El Camino Hacia el Futuro. Obtenido de http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Policy_Dialogue/48th_ICE/CONFINTED_48_Inf_2__Spanish.pdf



DuocUC[®]

