



Política de Inclusión y Diversidad

Centro de Formación Técnica San Agustín

Preámbulo

La inclusión es un concepto que hace referencia al modo en que la sociedad, y la educación superior como parte de ella, deben responder a la diversidad; supone en la práctica trasladar el eje de la respuesta educativa, hasta ahora focalizada únicamente en el alumnado, al contexto comunitario cotidiano.

El concepto de educación inclusiva parte de una descripción multifactorial, no puede abarcarse desde una única dimensión que la sintetice, sino que se entiende como una especie de urdimbre que sustenta una educación nueva. Su existencia será más sólida cuantos más elementos actúen simultáneamente de manera intencional. Será más consistente si es fruto de la reflexión compartida por toda la comunidad educativa y de la valoración de los avances experimentados en la propia sociedad.

Pero, además, no es suficiente que funcione la inclusión en el ámbito educativo, sino que han de construirse espacios sociales comunes, donde todos y todas puedan vivir y aprender, útiles a todos y todas pero imprescindibles para la vida del alumnado más vulnerable. Nuestra institución tiene que ofrecer a todas y todos sus estudiantes las oportunidades educativas y las ayudas (curriculares, personales, materiales) necesarias que precisan para su progreso académico y personal, para el desarrollo de su autonomía.

Toda institución necesita atraer, desarrollar y retener una fuerza laboral que refleje la diversidad de las comunidades en las que operan. Esto es crucial, porque tener diversidad dentro de sus equipos les permitirá involucrar mejor a las y los colaboradores, comprender y atender a las y los estudiantes, fortalecer la identidad y generar ideas creativas.

Se trata de construir un contexto, adaptándolo a las personas, en el que las diferencias sean atendidas y en el que se garanticen los apoyos y las ayudas específicas que requieran los grupos o personas más vulnerables. Por ello se deben construir espacios sociales democráticos y participativos, socialmente enriquecidos, que faciliten el aprendizaje y pongan el énfasis en el interés por convivir, aprender, comprender, comunicar, relacionarse, actuar y proyectarse hacia otros grupos que conforman su entorno.

Rector

Sergio Morales Díaz

Introducción

La inclusión vista desde el punto del observador depende del contexto, puesto que las limitaciones se producen en el entorno que obstaculizan su plena participación en cualquier ámbito de la vida y el derecho humano. En este sentido, se entiende que la inclusión es un proceso de responsabilidad social, que debe asegurar la participación efectiva de todas las personas, en tanto a ellas les haga sentido, les interese y resulte vital para su desarrollo. Para el Centro de Formación Técnica San Agustín, relativo a su misión en el mundo educativo y laboral, entender la inclusión como un proceso es la clave para impulsar el diseño de una política integral, que responda a las necesidades de la sociedad.

Desde la jurisprudencia la inclusión es una forma de poner fin a todas las formas de discriminación arbitraria, esto es toda exclusión o distinción en base a cualquier condición social o personal como la discapacidad, sexo, etnia, orientación sexual, entre muchas otras. En la ley sobre educación superior se destaca el principio de inclusión, que indica que el sistema debe promover la inclusión de los estudiantes en las instituciones de educación superior, velando por la eliminación y prohibición de todas las formas de discriminación arbitraria.

Ahora bien, la inclusión no sólo se extiende hacia los estudiantes, sino que es una forma de concebir las relaciones sociales en todo contexto, en este sentido la inclusión es para todos y todas, incluyendo a toda la comunidad educativa.

Reconociendo la importancia de avanzar en la materia, durante los últimos años, el CFT San Agustín, en su rol de institución de educación superior, comprometida con el desarrollo de la región y del país, ha diseñado estrategias para avanzar hacia una mayor inclusión en el marco de excelencia que lo caracteriza. En este proceso hemos reconocido la necesidad de generar un cambio gradual que permee a todas las personas que pertenecen a nuestra comunidad educativa y en todas las instancias de esta casa de estudios superiores, asumiendo que no sólo se trata de promover el acceso de estudiantes y/o colaboradores de grupos excluidos, o de desarrollar acciones de apoyo que reduzcan la brecha educacional o laboral, como una nueva forma de hacer identidad y sociedad. La institución se encuentra desarrollando acciones que se orientan a escuchar, valorar y aprovechar la diversidad como oportunidades para la generación de conocimiento y desarrollo de procesos formativos de calidad; una

institución interesada en avanzar hacia la comprensión de las relaciones que establecen las personas en sus propias sociedades o en contacto con otras, apuntando al alcance de un desarrollo humano democrático con igualdad de oportunidades para todos y todas.

Una Política de Inclusión, en este contexto, resulta no sólo una necesidad institucional, sino también una acción de apoyo al trabajo realizado por la comunidad educativa en pro del fortalecimiento de la educación técnica superior, el desarrollo del conocimiento y el aporte al bienestar de la sociedad en general.

Principios

Esta política, nace con la finalidad de enfocar la inclusión desde una perspectiva integral, considerando las necesidades de todas y todos, bajo una dimensión cultural y comunitaria¹. Por lo que debemos hacernos cargo de que en nuestra realidad existen factores segregadores para las distintas personas de grupos vulnerados, como lo son los aspectos educacionales, económicos, sociales y culturales que aumentan la brecha que las separa del acceso a la educación superior, que muchas veces también agrega obstáculos en su camino. A su vez, hacer efectiva la inclusión laboral a todas las personas, específicamente en aquellos grupos de la población que han sido excluidos históricamente del mundo laboral por causas no justificadas racionalmente, como lo es la discapacidad o pertenencia a las diversidades sexuales, población migrante, entre otros.

Como institución que tiene origen cristiano y una misionalidad formadora y social en la educación superior, asumimos el sello distintivo de crear una cultura inclusiva, lo que nos desafía a repensar continuamente nuestro modelo de institución de acuerdo con nuevos cánones donde se reconocen las desigualdades de base que afectan a nuestra comunidad educativa. Significa, por tanto, repensar los mecanismos que respondan contextualmente a las necesidades del entorno sociocultural y de toda la comunidad educativa, reconocimiento las diversidades culturales, entre otras.

Por tanto, los principios que orientan esta política son:

- a) Accesibilidad Universal**, se entiende como la característica o condición que deben cumplir los entornos, bienes, productos y servicios, que permite a todas las personas su acceso, comprensión, utilización y disfrute de manera normalizada, cómoda, segura y eficiente. Lo que no se limita a desnaturalizar su uso, sino que debe ser en el más amplio rango de situaciones sin necesidad de un diseño especial o separado.
- b) Igualdad de oportunidades**, se entiende que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder a una educación de calidad y a insertarse en el campo laboral, por tanto es un principio de justicia social para que las personas accedan a los mismos niveles de bienestar en la sociedad, asegurando su efectiva participación para desarrollarse plenamente, respetando la dignidad de su persona desde un enfoque de derechos humanos.

¹ Brito, Sonia, Basualto Porra, Lorena, & Reyes Ochoa, Luis. (2019): Inclusión Social/Educativa, en Clave de Educación Superior. Revista latinoamericana de educación inclusiva, 13(2), 157-172. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782019000200157>

- c) **No discriminación**, se refiere a que ninguna persona debe ser discriminada por razón de alguna o varias condicionantes sociales o personales como la discapacidad, pertenencia a algún grupo cultural, raza, etnia, orientación sexual, identidad de género, sexo u otro. En este sentido se entiende que las personas que viven en un ambiente libre de discriminación gozan y ejercen sus derechos y libertades fundamentales.
- d) **Diversidad**, como principio de inclusión se refiere al respeto de la diferencia y el reconocimiento de la pluralidad y la interculturalidad, lo que es fundamental para promover una comunidad educativa más democrática y participativa. Esto se manifiesta en la existencia de diferentes valores, actitudes, atributos entre las personas, como por ejemplo la edad, perspectivas culturales, orientación, identidad o expresión de género, ideología, creencia, religión, opiniones políticas, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- e) **Participación**, todas las personas tienen derecho a ser informadas y participar en el ámbito educativo y/o laboral, potenciando un proceso de involucramiento como parte de la comunidad educativa, aportando en las decisiones y acciones que los afectan a ellos o a su entorno.
- f) **Gradualismo**, se refiere a la gradualidad en la implementación de acciones y estrategias que favorezcan el desempeño de todas las personas estudiantes y colaboradores en igualdad de condiciones, aquellas consideradas como buenas prácticas y que estén más allá de las exigencias de la ley. También se refiere a la acción progresiva de avanzar en materias de inclusión al tiempo de los cambios que exija la sociedad, mirando permanentemente nuestro entorno y comunidad educativa para adecuar esta política y las líneas de acción prioritarias hacia los grupos que lo necesiten.
- g) **Interseccionalidad**, es un principio de análisis que nos permite entender que las desigualdades sistémicas se configuran a partir de la superposición de diferentes factores o condiciones sociales, como, por ejemplo, persona discapacitada y mujer, persona migrante y perteneciente a la diversidad sexual, persona con vulnerabilidad económica y discapacitada psíquica, etc. Se define la interseccionalidad como el “fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías sociales”², este principio es esencial para comprender la complejidad de los fenómenos sociales como la discriminación y la desigualdad, las que impiden la inclusión efectiva de las personas en sociedad.

² Perifericas: Interseccionalidad: Definición y orígenes. Disponible en: <https://perifericas.es/blogs/blog/interseccionalidad-definicion-y-origenes>. Sobre el concepto acuñado por Kimberlé Williams Crenshaw en el año 1989.

Aspectos Relevantes

El Centro de Formación Técnica San Agustín, reconoce la necesidad de avanzar en materia de inclusión, en tanto es la base para soñar con una sociedad más justa, solidaria, igualitaria y participativa, en donde todas y todos seamos parte de una sociedad que valore a la persona humana en su máxima expresión de dignidad y reconozca sus derechos. Institucionalmente cumplimos un rol educativo con el estudiantado, centrando nuestros esfuerzos en entregar una perspectiva integral de educación a todas las personas que elijan especializarse en nuestra casa de estudios. La finalidad última es formar personas integrales, con valores y herramientas para contribuir desde el ámbito laboral y como capital humano al desarrollo de nuestra sociedad. En lo referido a nuestro rol como empleador, buscamos ser un espacio de trabajo inclusivo para el desarrollo laboral, personal y profesional de nuestras trabajadoras y trabajadores, haciéndonos cargo de la diversidad y valorando la riqueza de cada persona, evitando toda barrera u obstáculos que impidan una inclusión laboral efectiva.

Es por este motivo que, por una parte, se toma como referencia el concepto de inclusión desarrollado por el Ministerio de Educación, ***“La inclusión 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 otras³. Así como también, definiciones relevantes, como la establecida en la Ley N°20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión de personas con discapacidad y que en su artículo 5° definen a la persona con discapacidad como “... aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que los demás”⁴***. Esta definición nos permite delimitar una de nuestras líneas de acción, incorporando a las personas en situación de discapacidad como un grupo prioritario tanto en el ámbito laboral como educativo. A mayor abundamiento, tenemos como referencia la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad [CIADDIS]⁵. Que nos orienta a la incorporación como uno

³ Ministerio de Educación [2017]: “Bases para la construcción de una Política Inclusiva en Educación Superior”.

⁴ Ley 20422 de 2010. Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. 03 de febrero de 2010. D.O. NO. 41972.

⁵ Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. DTO MINREL NO. 99. 20 de Junio de 2002.

de los focos de atención prioritarios para esta política, a las personas en situación de discapacidad.

Otro antecedente relevante para considerar, es la definición de discriminación arbitraria, que actualmente está contenida en la Ley N° 20.609⁶, que indica se refiere a: ***“toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares...” “... en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal, y la enfermedad o discapacidad”***. Esta aclaración, nos permite comprender que para lograr una comunidad educativa inclusiva debemos actuar frente a cualquier hecho o situación de discriminación, puesto que es la base para un buen entendimiento, un buen trato y el establecimiento de relaciones sanas e íntegras, favoreciendo la erradicación de desigualdades en el trato que permitan una participación plena y efectiva de todas las personas.

A su vez, tenemos presentes los Principios de Yogyakarta⁷ sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, entendiendo que la población perteneciente a las diversidades sexuales han sido un grupo vulnerable y excluido y por tanto debe ser también considerado como un foco prioritario. Por otra parte, y no menos significativa tenemos la Convención Americana sobre Derechos Humanos⁸, que exige su protección a nivel internacional, dando cuenta que en tanto seres humanos podemos migrar, lo que no significa perder los derechos fundamentales, es así como definimos un nuevo foco de acción para esta política, entendiendo que la interculturalidad nos enriquece y por lo tanto las poblaciones migrantes que muchas veces sufren discriminaciones, deben incluirse como prioritarias.

También tenemos como referencia el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4⁹, el cual busca ***“garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos”***, especialmente, enfocándonos en asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad.

⁷ Comisión Internacional de Juristas (ICJ), *Principios de Yogyakarta : Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, Marzo 2007, disponible en: <https://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html> [Accesado el 3 Junio 2022]

⁸ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). D.D. N°873, de RR.EE., de 23 de agosto de 1990.

⁹ UNESCO: “Desglosar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 Educación 2030”. Disponible en: https://www.buenosairesiep.unesco.org/sites/default/files/archivos/ODS4_0.pdf

De acuerdo con estas orientaciones, para el CFT San Agustín, es fundamental reducir las barreras de acceso al desarrollo de capacidades y a la enseñanza, específicamente a lo relativo con la formación técnica y profesional, haciéndola accesible a todas las personas sin distinciones.

Por otra parte, es importante considerar los lineamientos institucionales respecto de acciones prioritarias para la elaboración de planes de trabajo, situados en la realidad de nuestra comunidad educativa. Estas líneas de acción prioritarias en ningún caso serán únicas debido a la naturaleza dinámica de la vida en sociedad y los cambios sociales, sino que son una guía de orientación a nuestro trabajo:

1. **Discapacidad**, en donde el accionar se centrará en la inclusión de personas con discapacidad física, intelectual o social en el ámbito educativo y laboral.
2. **Diversidades Sexuales**, centrando su trabajo en la promoción de los derechos e inclusión de personas pertenecientes a la población LGBTIAQ+¹⁰.
3. **Interculturalidad**, enfocando nuestros esfuerzos en la inclusión de personas migrantes entendiendo la riqueza de la diversidad cultural para la vida en sociedad.
4. **Vulnerabilidades Socioeconómicas**, brindando oportunidades laborales y educacionales para el pleno desarrollo humano de la población más vulnerable socioeconómicamente.

Finalmente, agregar que esta política debe favorecer la armonización y actualización de otros cuerpos normativos vigentes a nivel institucional que abordan desde sus respectivas áreas la temática de inclusión, buen trato y sana convivencia.

¹⁰ Acrónimo comúnmente utilizado para denominar la diversidad de orientaciones e identidades de género. Se refiere a lesbiana, gay, bisexual, trans, intersex, asexuales, queer y más.

Compromisos Institucionales

Para las y los estudiantes

- a)** Asegurar el ingreso de las personas en igualdad de condiciones y oportunidades, a través de un proceso de admisión transparente, objetivo, accesible e informado.
- b)** Fortalecer el modelo de gestión integral del estudiantado con el objetivo de apoyar su progreso académico y permanencia, junto con identificar las necesidades en temas de inclusión para acoger, orientar y acompañar a las y los estudiantes que lo requieran a través de distintos mecanismos institucionales.
- c)** Facilitar el acceso universal a todas las y los estudiantes en nuestras dependencias con el cumplimiento de estándares legales y mejoras continuas en nuestras infraestructuras.
- d)** Generar vinculación permanente con el entorno a través de la colaboración participativa con servicios públicos y entes privados, impulsando instancias de diálogo que contribuyan al desarrollo del enfoque inclusivo en todo el actuar institucional.
- e)** Promover un trato inclusivo en nuestra comunidad educativa centrado en el respeto irrestricto a los derechos humanos fundamentales y los valores institucionales.
- f)** Generar instancias de conocimiento a la comunidad educativa en relación a temáticas de inclusión.
- g)** Incorporar en los planes curriculares contenidos referentes a derechos humanos con enfoque inclusivo.

Para las y los Colaboradores

- h)** Impulsar que los procesos de selección y reclutamiento de personal sean inclusivos y equitativos, asegurando la participación de todas las personas en igualdad de condiciones.
- i)** Promover procesos de inducción del personal incorporando la temática de inclusión junto con otras normativas institucionales que promueven el buen trato.
- j)** Velar por una participación inclusiva de las y los colaboradores en todas las actividades institucionales.
- k)** Promover un trato inclusivo en las relaciones laborales de las y los colaboradores.
- l)** Facilitar el acceso universal a todos las y los colaboradores en nuestras dependencias con el cumplimiento de estándares legales y mejoras continuas en nuestras infraestructuras.
- m)** Velar que el mobiliario institucional sea inclusivo para las personas que lo requieran en el cumplimiento de sus funciones, otorgando condiciones de igualdad, equidad y bienestar.
- n)** Desarrollar acciones que favorezcan la inclusión laboral en tanto a la permanencia y promoción a todas las personas independientemente de cualquier condición social o personal que tengan, especialmente a personas en situación de discapacidad, personas migrantes, personas pertenecientes a las diversidades sexuales y grupos vulnerables.
- o)** Generar espacios de conocimiento y capacitaciones del personal contratado en relación con temáticas de inclusión para facilitar una efectiva inclusión laboral y promover un buen trato entre las colaboradoras y colaboradores.
- p)** Promover que la política de inclusión institucional sea conocida en las relaciones con entornos y actores relevantes velando porque los compromisos declarados en esta política sean considerados.



Política de Inclusión y Diversidad

Elaborado por:
Secretaría General
CFT San Agustín