

RED DERECHOS HUMANOS Y EDUCACIÓN SUPERIOR

OFICINAS DE DERECHOS HUMANOS

(TEXTO BÁSICO)

Este documento ofrece un texto de base para la elaboración de las GUÍAS DE TRABAJO DE LAS OFICINAS DE DERECHOS HUMANOS de las Universidades latinoamericanas socias.

Para comprender mejor el texto, es preciso recordar dos ideas fundamentales:

1. El trabajo del proyecto ALFA-DHES en el ámbito de las OFICINAS DE DERECHOS HUMANOS (en adelante simplemente OFICINAS), se inscribe dentro del objetivo b), consistente en **“Crear y fortalecer Oficinas y Clínicas de Derechos Humanos en las Universidades latinoamericanas socias”**, alcanzándose este objetivo con la puesta en funcionamiento de oficinas de derechos humanos en las 7 Universidades latinoamericanas socias, con la función de:
 - apoyar el desarrollo e implementación de cursos y materiales didácticos sobre DDHH;
 - implementar actividades de cooperación académica en el campo de los DDHH
 - y desarrollar programas de integración¹ e igualdad en el ámbito académico
2. Las OFICINAS se pueden definir como órganos de la Universidad a quienes corresponden las funciones a las que viene de hacerse referencia. Así pues se distinguen netamente de las CLÍNICAS en su dimensión institucional, y no

¹ En este texto base no se utiliza la expresión “integración”, en una acepción asimilacionista. No se pretende que los integrantes de los grupos vulnerables a que hacemos referencias pasen a mimetizarse con el grupo mayoritario. La finalidad de nuestras medidas es reconocer las particularidades de estos colectivos, respetándolas y haciéndolas visibles en el entorno universitario. Cuando hablamos de integración nos referimos a la voluntad de garantizar la igualdad de oportunidades y, de ser posible, de resultados en el acceso y permanencia en la vida universitaria. Hablamos de integrar para referirnos a esto: garantizar la igualdad material de todos y todas dentro de la enseñanza superior que imparten las instituciones en que trabajamos, de manera que se logre una mayor cohesión de la comunidad educativa universitaria, desde el respeto de la diversidad. Integración hace referencia, por tanto a la cohesión en el respeto de la diversidad.

necesariamente docente, en su posición como coordinadoras de las medidas de promoción de los derechos humanos en el seno de cada una de las universidades, y en su perspectiva transversal. Las OFICINAS buscan desarrollar una “política de derechos humanos” en el ámbito intrauniversitario, tratando además de poner en contacto a la Universidad con las instituciones de protección, defensa y salvaguarda de los Derechos Humanos que actúan a nivel local, regional o nacional.

1. CONTEXTO

La mayor parte del trabajo que realizamos en el Proyecto ALFA-DHES tiene que ver con la enseñanza de los Derechos Humanos, la concienciación de docentes y alumnos sobre el tema y la búsqueda de una adecuada conexión entre la Universidad y la sociedad civil para que aquella sea útil a esta en lo que atañe a la defensa y promoción de los derechos humanos. Procuramos formar formadores y procuramos formar alumnos conscientes de la labor que pueden desarrollar como agentes de derechos humanos en sus respectivas sociedades.

Ahora bien, este trabajo puede resultar menos fructífero si el destinatario del mensaje percibe que, en las instituciones en que lo desarrollamos, no se guarda un mínimo nivel de coherencia entre lo enseñado y lo realmente vivido.

Dicho de otro modo, no basta con enseñar derechos humanos desde el punto de vista teórico, ni siquiera desde una metodología teórico-práctica. Es necesario también integrar el discurso de los derechos humanos, integrar la idea de respeto fundamental de los derechos humanos en el día a día de nuestras instituciones universitarias. De nada vale hablar del principio de igualdad y de la promoción de los derechos de la mujer, por ejemplo, si nuestros profesores y nuestros alumnos perciben que en la Universidad se desarrollan medidas discriminatorias, o sencillamente que no se busca la erradicación de las desigualdades de género. Otro tanto podríamos decir respecto de las políticas de integración de otros colectivos vulnerables, como los afrodescendientes o los integrantes de pueblos tradicionales, o las personas con capacidades diversas.

En la mayor parte de las Universidades europeas y latinoamericanas que integran la RED ALFA-DHES existe algún tipo de programa de promoción interna de los derechos humanos, y

particularmente algún tipo de medida de garantía de la accesibilidad a la educación superior de alumnos integrantes de alguno de los siguientes grupos vulnerables: afrodescendientes, indígenas, discapacitados o personas con capacidades diversas, y mujeres.

A pesar de ello se constata la necesidad de integrar estas medidas en marcos más generales, institucionalizándolas aún más, y dotándolas de mayor alcance. Si bien la mayoría de las Universidades tienen programas de integración de personas con capacidades diversas, no todas desarrollan programas de igualdad de género, a pesar de que las desigualdades en este ámbito se manifiestan de manera evidente. Del mismo modo tampoco en todas se desarrollan programas o medidas de integración de minorías étnicas, pese a que en todos los países de América Latina, y también de Europa, pueden identificarse miembros de estos colectivos.

Esto significa que sigue siendo necesario trabajar en el tema de las OFICINAS, para consolidar el trabajo que ya se está realizando, facilitar el desarrollo del mismo, y dar mayor relevancia a los programas de integración ya implementados.

Constatamos que ninguna de nuestras Universidades posee, con esa denominación, OFICINAS DE DERECHOS HUMANOS. No obstante, en algunas de ellas existen instituciones que desarrollan las funciones que hemos identificado como definidoras de las OFICINAS: Defensores Universitarios, Vicerrectorados de Igualdad, Centro de Derechos Humanos... Ahora bien, en la mayoría de los casos lo que tenemos son programas que desarrollan diversas unidades administrativas, con lo que estos programas adolecen de cierta fragmentación que es posible evitar si se trabaja desde una unidad administrativa centralizadora.

A la hora de trabajar en la creación o consolidación de las OFICINAS, o las instituciones de promoción interna de los derechos humanos es preciso tener en cuenta lo siguiente:

1. Las OFICINAS trabajarán en los programas de accesibilidad de los grupos vulnerables a la Universidad, como garantes de que los grupos más sensibles a la vulneración de derechos humanos, tienen acceso a la educación superior, de modo que sean potenciales receptores de la formación en Derechos Humanos que el proyecto ALFA-DHES se preocupa por reforzar.
2. La accesibilidad ha de contemplarse desde tres dimensiones (**extrapolado del informe PUCP-PERU, pag. 17 y ss**):

- a. La no discriminación en el acceso a la educación superior y, yendo más allá, la implementación de medidas de discriminación positiva que faciliten el acceso de los grupos vulnerables a la educación superior.
 - b. La accesibilidad física, que permita el uso de todos los espacios físicos universitarios por parte de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como el uso de las nuevas tecnologías y de todos los recursos educativos disponibles en la universidad.
 - c. La accesibilidad económica, que garantice una igualdad de oportunidades en el acceso a los estudios superiores independientemente de la posición socioeconómica de los alumnos.
3. Las OFICINAS también trabajarán en los programas de permanencia, que pretenden evitar el fracaso en los estudios universitarios asociado a situaciones de especial vulnerabilidad. Dicho de otro modo, el objetivo de las OFICINAS y de los programas de accesibilidad no queda cumplido con la integración de miembros de los grupos más vulnerables en la Universidad, sino que es necesario que esas personas se conviertan en egresados, tras haber recibido una EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DE CALIDAD. En esa misma línea las OFICINAS trabajarán por la ADAPTABILIDAD, en la medida de lo posible, esto es por el objetivo de que la educación responda a los contextos socioculturales diversos que hemos integrado en la vida universitaria.
 4. Las OFICINAS tendrán también la función de garantizar un adecuado nivel de respeto de los derechos humanos en el seno de la actividad universitaria, poniendo remedio a situaciones de vulneración de los derechos en el desarrollo de la vida universitaria, y poniendo especial atención en los colectivos más vulnerables.

2. PAUTAS ORIENTADORAS

A la hora de orientar el trabajo de las Universidades integrantes de la RED es preciso distinguir entre el desarrollo de la estructura institucional de las OFICINAS, y el desarrollo de PROGRAMAS, que definiremos como PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN, en las Universidades.

El objetivo último de nuestro proyecto sería lograr el desarrollo del soporte institucional adecuado al desarrollo de los PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN, pero, de ser imposible la

consecución de este objetivo por existir dificultades orgánicas insalvables, al menos habrá de lograrse implantar algún tipo de medida destinada a garantizar la accesibilidad y permanencia de uno o más grupos vulnerables dentro de la Universidad.

En cualquier caso, se opte por el desarrollo de una ESTRUCTURA INSTITUCIONAL FORMAL, denominada OFICINA, o denominada de cualquier otro modo, pero que pueda ser identificada claramente como el organismo encargado de garantizar la accesibilidad y permanencia de los grupos vulnerables a la Educación Superior, o se opte por el desarrollo de MEDIDAS de garantía del objetivo apuntado, cada Universidad deberá, por este orden:

1.- Designar a uno de sus docentes o del personal de administración como COORDINADOR/A DE ESTE TIPO DE MEDIDAS. Esta persona puede ser nombrada directora de la OFICINA, o sencillamente coordinadora de los programas de accesibilidad y permanencia. Es importante poder identificar a una persona responsable de este tipo de acciones, para garantizar una cierta uniformidad y coherencia y de los programas. Recuérdese que no se trata solo de garantizar el respeto a los derechos humanos en las facultades en que se imparten las materias de derechos humanos, sino en el conjunto de la Universidad, y por tanto de todas sus Facultades, Escuelas y resto de órganos de funcionamiento interno.

2.- Adoptar una decisión interna respecto a la forma de articulación de los objetivos ya enunciados. Es decir adoptar una decisión sobre si se desarrollará una OFICINA, o un programa o serie de PROGRAMAS de accesibilidad, permanencia y garantía de derechos humanos al interno de la Universidad. Esta decisión debe ser adoptada por el órgano administrativo o de dirección universitaria competente según los Estatutos de cada Universidad, y debe ADOPTAR FORMA ESCRITA.

2.1. Definición de objetivos y estrategias

En cada Universidad, y bajo la responsabilidad y dirección del docente o administrativo/funcionario que haya sido nombrado coordinador:

- 1- Se **identificarán** con precisión, con ayuda de los informes ya realizador por las Universidades para el proyecto ALFA-DEHS, los grupos vulnerables a que deben ir dirigidas las acciones de las OFICINAS.

En todos los casos la identificación hará referencia a las mujeres, pues las políticas de género son fundamentales en este ámbito, y resulta evidente que las mujeres pretenden acceder a los estudios superiores, o se encuentran ya cursándolos, tratándose, en cualquiera de los dos supuestos, de un colectivo especialmente vulnerable a la lesión de derechos.

A partir de ahí, y en función del contexto social, se identificarán también como destinatarios de las medidas las personas con capacidades diversas (detallando el tipo de personas a que podrían ir destinadas las medidas: invidentes, discapacitados auditivos, discapacitados físicos, etc...), o, en su caso, los afrodescendientes o los indígenas.

Esta identificación o diagnóstico puede ser elaborado mediante el diseño y aplicación de encuestas destinadas a obtener los datos requeridos, particularmente en aquellas Universidades donde no se disponga de tales datos desagregados. ***Véase al respecto la experiencia de la Universidad Austral de Chile respecto de la encuesta realizada en el año 2011 (Informe UACH, pag. 6)***

- 2- Se **identificarán las políticas y medidas que ya están siendo desarrolladas**. A partir de esa identificación se realizará un análisis del grado de aplicación, y se harán propuestas sobre la ampliación de las mismas a otros sectores de la vida universitaria. Por ejemplo si en una Universidad existen medidas de reserva de plazas en determinados estudios de posgrado, se analizará la viabilidad de llevar esa medida a otros estudios de grado o posgrado, para que la misma se generalice en la Universidad en cuestión. A este respecto el coordinador realizará un documento de propuesta dirigido al Rectorado de la Universidad.
- 3- Se **elaborará un programa de actuación**, en el primer semestre del año 2014, en torno a diversos ejes, siendo cada uno de ellos denominado en función de los grupos vulnerables identificados a los que se dirigirán las medidas:
 - Mujer
 - Personas con Capacidades Diversas
 - Afrodescendientes

- Indígenas
 - Otros.
- 4- Cada eje de actuación del programa se estructurará como sigue:
- a. **Diagnóstico:** a quien se dirige la actuación y por qué
 - b. **Objetivos**
 - c. **Medidas** que se adoptan para alcanzar los objetivos
 - d. **Resultados** esperados
 - e. **Evaluación** de resultados
5. En el programa se contendrán los **ajustes razonables** que la Universidad considere necesario realizar para integrar a los miembros de los grupos vulnerables.

2.2. Estructura de la OFICINA

En los casos en los que la Universidad opte por crear una OFICINA, con esta u otra denominación, esto es en desarrollar un servicio administrativo encargado de centralizar la gestión relativa a las medidas de integración de grupos vulnerables y la política de promoción y defensa de los derechos humanos en el seno de la Universidad, habrán de tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

2.2.1. Espacio físico: las OFICINAS demandan un lugar físico que permita la realización de reuniones entre los miembros de la comunidad universitaria implicados en el desarrollo de las políticas de integración, y que sirva de referencia, en su caso, a los miembros de esa comunidad universitaria, para plantear sus quejas o inquietudes en relación con las medidas que desarrolla la OFICINA. En relación con esto último, también se pueden utilizar herramientas virtuales para que los miembros de la comunidad universitaria presenten sus necesidades. Una forma muy sencilla de dar respuesta a esta necesidad de comunicación es habilitar una cuenta de correo electrónico que todos puedan utilizar para enviar sus consideraciones.

2.2.2. Planta administrativa: la OFICINA **debería** poseer una estructura administrativa propia, **formada, como mínimo por un** director/a, que sería el COORDINADOR a que nos hemos referido más arriba y **por algún** personal administrativo. Lo más apropiado es que la

OFICINA se vincule directamente al Rectorado de modo que su labor se irradie a toda la Universidad y a la vez tenga una visión de conjunto sobre la institución que le permita desarrollar de manera más apropiada sus funciones.

2.2.3. Financiación: la OFICINA se sustentaría, básicamente a través de las aportaciones por parte de la Universidad. No se trata de un órgano que vaya a desarrollar proyectos externos, de modo que la heterofinanciación es complicada. Por eso se necesita un compromiso firme de los Rectorados para desarrollar este tipo de estructuras administrativas.

2.3. Medidas que pueden ser incluidas en los PROGRAMAS DE INTEGRACIÓN

a) EJE DE POLÍTICAS DE GÉNERO (MUJERES)

- Acceso

“Mujeres y hombres, sin embargo, continúan manifestando preferencias muy estereotipadas de género que derivan en una clara segmentación por estudios y, finalmente, en una fuerte segmentación en el mercado de trabajo”².

Esta afirmación, que es aplicable a todas las Universidades de la red, y que se refiere al alumnado que accede a la Universidad, debe llevar a las Universidades a tratar de modificar esas preferencias, que son el problema fundamental de acceso igualitario a los estudios universitarios puesto que, hoy por hoy, no existen problemas reales de discriminación directa en el acceso de la mujer a los estudios superiores.

En este sentido las Universidades pueden actuar en un ámbito limitado, desarrollando programas de extensión que le permitan actuar sobre el proceso de formación de preferencias de género que los niños desarrollan durante la educación primaria y secundaria, fundamentalmente a través de la presentación de los estudios universitarios en estos ámbitos, presentación en que esté presente la perspectiva de género.

- Permanencia

² GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra. Barcelona : Consell Social de la UPF, 2007.

- Elaboración de un plan de igualdad (*véase informe Universidad Pompeu Fabra, pag. 4 y ss. E informe de la Universidad Carlos III de Madrid, pág. 34 y ss³.*)
- Creación de observatorios de género o de comisiones de igualdad de género, que permitan recabar datos sobre los problemas vinculados a la desigualdad de género en la universidad, y que permitan a su vez evaluar la eficacia de las medidas desarrolladas para erradicar la desigualdad de género.
- Suscripción de convenios o acuerdos con instituciones públicas o con asociaciones u organizaciones no gubernamentales interesadas en promocionar la igualdad de género⁴.
- Desarrollo de protocolos de actuación ante el acoso sexual en el ámbito universitario (*véase informe UCIIM, pág. 41*)
- Desarrollo de protocolos internos para los caso de violencia de género en el marco delas relaciones de pareja, cuando los miembros de esa pareja son miembros de la comunidad universitaria fundamentalmente.
- Desarrollo de programas de protección de la maternidad dirigidas a la madre universitaria. Sirva como ejemplo el **programa de preparación para el parto de la madre universitaria, psicoprofilaxis del embarazo “hola bebé”, desarrollado por la Universidad Técnica de Ambato (UTA- informe pág. 12) y el programa de salud maternal y embarazo seguro (UTA –informe pág. 14)**
- Desarrollo de medidas que garanticen la conciliación de la vida familiar y profesional. Un ejemplo sería la creación de guarderías en el seno de la Universidad al servicio de los trabajadores y estudiantes de la misma, cuyo horario se corresponda con las necesidades del alumnado y del profesorado. Otro sería el desarrollo de proyectos de

³ Puede consultarse el texto completo del Plan de Igualdad de la UCIIM en http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/comision_igualdad/plan_igualdad.pdf

⁴ El texto completo del protocolo se puede consultar en la dirección: http://www.uc3m.es/portal/page/portal/organizacion/unidad_igualdad_uc3m/protocolo_contra_acoso_sexual

teletrabajo, o reducciones de jornada con y sin reducción de retribuciones, o el reconocimiento de excedencias por cuidado de hijos o ascendientes a cargo, por ejemplo. ***Véase al respecto informe UCIIM, pág. 40.***

- Implementación de reglas específicas de garantía de igualdad en la evolución de la carrera académica entre hombres y mujeres: cómputo diferenciado de la producción de investigación para académicas embarazadas, descarga docente en beneficio de la investigación mientras existan hijos pequeños (***véase a este respecto la iniciativa de la UCIIM en materia de medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –informe UCIIM, pag. 31-***)
- Implementación de reglas que garanticen la igualdad salarial entre docentes y personal al servicio de la administración de la universidad independientemente de su género. Por ejemplo se puede analizar la incorporación de reglas que garanticen que la universidad asuma el pago del diferencial entre los subsidios públicos por maternidad y el salario real de la mujer que desempeña su puesto de trabajo, en caso de existir diferencias entre uno y otro.
- En la vida universitaria promoción de la representación y participación estudiantil de alumnado perteneciente a este colectivo.

b) EJE DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIVERSAS⁵

- Acceso

- Desarrollo de un protocolo de atención a las personas con discapacidad en procesos de admisión
- Adaptación de las pruebas de admisión en la Universidad a las personas con capacidades diversas
- Cuotas de reserva de plazas

⁵ En este punto es sumamente interesante acudir al informe de PUCP-PERÚ, centrado en la cuestión de los estudiantes con discapacidad.

- Habilitación de un procedimiento específico de ingreso o una vía de ingreso especial para los alumnos con capacidades diversas (*véase la fórmula del mecanismo complementario de ingreso de carácter supernumerario de la UACH –informe pág. 8 y ss*).
 - Becas específicas para estudiantes con capacidades diversas
 - Desarrollo de actuaciones para la eliminación de las barreras arquitectónicas (accesibilidad física), como la elaboración de un Plan Integral de accesibilidad (*véase informe UCIIM, pág. 20 y ss*)
- **Permanencia**
- Elaboración de un programa de integración de estudiantes con capacidades diversas
 - Elaboración de un protocolo de acogida, atención y seguimiento de los estudiantes con capacidades diversas.
 - Servicios universitarios: desarrollo de algún tipo de centro de atención a estudiantes con capacidades diversas, en que se les preste apoyo psicoeducativo, médico, psicológico, etc... (*como ejemplo puede acudirse al programa de la Universidad Panthéon-Sorbonne denominado Relais Handicap –informe UP1, pag. 22 y ss-, véase también informe PUCP-PERU- pág. 26 y ss*)
 - Desarrollar actividades de capacitación y sensibilización sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a la comunidad universitaria. (Docentes, estudiantes y familia), con la finalidad de conseguir la atención holística.
 - Desarrollo de un programa de pares, en el que otros estudiantes voluntarios o personal profesional de apoyo acompañen a los estudiantes con capacidades diversas como soporte académico y soporte físico (para superar eventuales barreras arquitectónicas y de otro tipo hasta que las mismas sean eliminadas).
 - Desarrollo de herramientas pedagógicas virtuales que puedan suplir las dificultades de acceso físico a determinados espacios, o que puedan facilitar el acceso a contenidos y actividades formativas para los alumnos

con capacidades diversas. Este desarrollo puede hacerse en estrecha colaboración con las facultades de informática, ingeniería, etc... Como ejemplo puede acudirse a la web de la UACH, que recoge una página de acceso especial para invidentes:

<http://www.biblioteca.uach.cl/paraciegos/>

- Desarrollo de otros recursos materiales adecuados a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, con mención explícita al transporte adaptado y los servicios de interpretación en Lengua de Signos y de apoyo a la comunicación, la compra de libros en sistema Braille, la entrega de material informático específicamente desarrollado para personas con determinadas discapacidades, etc...
- Capacitación a docentes sobre adecuaciones metodológicas, adaptaciones curriculares y herramientas tecnológicas que favorezcan el aprendizaje de estudiantes con capacidades diversas.
- Inclusión en la trama curricular de distintas carreras el estudio de la discapacidad (en Psicología, Derecho, Educación, etc...)
- Adaptación curricular. Adecuación del currículo a las necesidades específicas del alumnado con discapacidad. Flexibilización e itinerarios formativos alternativos.
- Adaptaciones en exámenes y pruebas de conocimiento y/o ampliación del número de convocatorias
- Promoción de acciones específicas de las CLÍNICAS de DERECHOS HUMANOS, destinadas a trabajar cuestiones de discapacidad.
- Firma de convenios para el desarrollo de programas entre la Universidad y las Asociaciones que agrupan a este colectivo.
- En la vida universitaria promoción de la representación y participación estudiantil de alumnado con discapacidad.
- Dotación de medios adecuados y accesibles y promoción de la participación en actividades deportivas y proyectos de cooperación al desarrollo y de participación social.

- Realización de la investigación de condiciones de vida, mediante entrevistas, visita domiciliaria, encuesta, y la solicitud de documentos. Acompañamiento para la integración y participación de la familia en el período formativo superior (*en este sentido véase el informe UTA, pag. 10 y ss*)
- Desarrollo de programas de orientación profesional para universitarios con capacidades diversas. En ese sentido puede servir de modelo el programa “*Capacita2*” de la *Universidad Carlos III de Madrid (véase informe UCIIM, pag. 17)*

c) EJE DE AFRODESCENDIENTES⁶

- Acceso

- Cuotas de reserva de plazas
- Becas específicas para estudiantes afrodescendientes
- Habilitación de un procedimiento específico de ingreso o una vía de ingreso especial para los alumnos afrodescendientes
- Gratuidad de la matrícula

- Permanencia

- Servicios y recursos específicos que garanticen la integración de la persona en el entorno universitario. Esta función puede ser desarrollada por la OFICINA en caso de existir o por otro tipo de unidad administrativa
- Atención docente específica. Tutorías específicas y permanentes
- Inclusión en la trama curricular de distintas carreras el estudio del colectivo.
- En la vida universitaria promoción de la representación y participación estudiantil de alumnado perteneciente a este colectivo.
- Desarrollo de becas de permanencia de ayuda financiera para los estudiantes de este colectivo en situación de vulnerabilidad

⁶ En este punto resulta fundamental el informe de la UNIVERSIDAD DE LOS ANDES, centrado en este colectivo.

socioeconómica que se encuentren en riesgo de abandono de los estudios.

- Promoción de acciones específicas de las CLÍNICAS de DERECHOS HUMANOS, destinadas a trabajar cuestiones de integración social y defensa de los derechos de este colectivo.
- Firma de convenios para el desarrollo de programas entre la Universidad y las Asociaciones que agrupan a este colectivo.

d) EJE DE INDÍGENAS⁷

- Acceso

- Cuotas de reserva de plazas (*véase informe UFPA, pág. 14*)
- Habilitación de un procedimiento específico de ingreso o una vía de ingreso especial para los alumnos indígenas o procedentes de pueblos originarios (*véase informe UACH, pág. 16*)
- Becas específicas para estudiantes con capacidades diversas
- Gratuidad de la matrícula

- Permanencia

- Desarrollo de programas de apoyo académico y fortalecimiento cultural para estudiantes pertenecientes a pueblos originarios (*Véase como modelo el proyecto RUPU de la Universidad Austral de Chile – informe UACH, pag. 17 y ss.*)
- Tutorías específicas y permanentes
- Servicios y recursos específicos que garanticen la integración de la persona en el entorno universitario. Esta función puede ser desarrollada por la OFICINA en caso de existir o por otro tipo de unidad administrativa
- Inclusión en la trama curricular de distintas carreras el estudio del colectivo, o desarrollo de programas de formación centrados en los pueblos indígenas (*a este respecto véase informe UFPA, pág. 16*)

⁷ En este punto resulta fundamental el informe de la UNIVERSIDAD FEDERAL DO PARÁ, centrado en este colectivo.

- En la vida universitaria promoción de la representación y participación estudiantil de alumnado perteneciente a este colectivo.
- Desarrollo de becas de permanencia de ayuda financiera para los estudiantes de este colectivo en situación de vulnerabilidad socioeconómica que se encuentren en riesgo de abandono de los estudios.
- Promoción de acciones específicas de las CLÍNICAS de DERECHOS HUMANOS, destinadas a trabajar cuestiones de integración social y defensa de los derechos de este colectivo.
- Firma de convenios para el desarrollo de programas entre la Universidad y las Asociaciones que agrupan a este colectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Beltrão, Jane F. & Cunha, Mainá J. Sampaio da. 2011. “Resposta à diversidade: políticas afirmativas para povos tradicionais, a experiencia da Universidade Federal do Pará” *In Espaço Ameríndio* (UFRGS), v. 5/3, pp. 10---38. Disponible en: <http://seer.ufrgs.br/EspacoAmerindio/article/view/21822>
- ✓ De Campos Velho Martel, Leticia. 2011 “Ajuste Razonable: Un nuevo concepto desde la óptica de una gramática constitucional inclusiva”. En: *Revista Internacional de Derechos Humanos*, vol. 8, n° 14, junio 2011.
- ✓ Oliveira, Assis da Costa; Beltrão, Jane F. & Ribeiro, Patrick Henrique. 2013. “Etnodesenvolvimento: Prática Pedagógica na Formação Universitária de Povos e Comunidades Tradicionais” *In Revista Exitus*. v. 2, pp. 109---121. Disponible en: <http://www.ufopa.edu.br/revistaexitus/revistas/vol.---3---no.---2---2013---2013---issn--impreso---2236---2983---issn---eletronico---2237---9460/artigos/etnodesenvolvimento--pratica---pedagogica---na---formacao---universitaria---de---povos---e---comunidades--tradicionalis/view>
- ✓ Pérez Bueno, Luis Cayo. (s/f) *La configuración jurídica de los ajustes razonables*. Consultado el 24 de septiembre de 2012, en: <http://www.coag.es/informacion/novedades/archivos/LA-CONFIGURACION-JURIDICA-DE-LOS-AJUSTES-RAZONABLES.pdf>
- ✓ Piovesan, Flávia. 2005. “Ações Afirmativas da perspectiva dos Direitos humanos” *In Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, v. 35, no. 124, jan./abr.: pp. 43---55. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v35n124/a0435124.pdf>