

## Decálogo de Buenas Prácticas Funcionariado FING

1. Saludar y respetar a toda persona que estudie, trabaje o transite en la Facultad de Ingeniería o en la universidad, indistintamente de su condición contractual, grado, cargo o estamento.
2. Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, que no discrimine por identidad de género, orientación sexual o expresión de género. Se recomienda no presuponer la identidad de las personas y, en su lugar, preguntar con qué pronombre desean ser llamadas, pudiendo ser “él”, “ella”, “elle”; o de lo contrario utilice siempre el pronombre “usted”. Recuerde respetar el nombre social de las personas.  
Si saluda a las personas por sus nombres, evite el uso de diminutivos como: “Javierita” o “Camilito”. Llámelas siempre por su nombre (Javiera o Camilo).
3. Evite referirse a las personas utilizando adjetivos calificativos referentes al cuerpo, vestimenta o características físicas de las mismas, como su textura, altura, color de piel o cabello, etc. Además, se prohíbe el acoso sexual a cualquier persona de la comunidad, ya que constituye un delito.
4. En temáticas de inclusión, utilice los términos correctos para referirse a personas que poseen alguno de estos tres tipos de discapacidad: física, visual o cognitiva.  
Utilice siempre los términos “persona con discapacidad” o “persona en situación de discapacidad”. Nunca utilice alguno de los siguiente términos: discapacitado/a, persona con capacidades especiales o diferentes; o incapacitado/a.  
Emplee el término persona ciega solamente cuando la persona realmente no ve nada. En otros casos, es preferible decir “persona con discapacidad visual”. No se refiera a las personas como invidente o no vidente.
5. Se debe promover un compromiso de capacitación constante en temáticas y aspectos asociados a género e inclusión para el funcionariado de la Facultad de Ingeniería. Para ello, se sugiere revisar el material proporcionado por el Departamento de Formación Integral e Inclusión de la Universidad de Santiago, que incluso cuenta con cursos de carácter gratuito.
6. Se requiere que los materiales audiovisuales y escritos que sean publicados en redes sociales o sitios web, utilicen un lenguaje inclusivo y no sexista, evitando la reproducción de estereotipos de género. En el caso de temáticas relacionadas con la inclusión, se solicitará el respaldo del Departamento de Formación Integral e Inclusión para recibir apoyo en la creación de material audiovisual y escrito inclusivo.
7. Debe existir un compromiso de levantar un catastro exhaustivo de la infraestructura, seguridad e implementos necesarios para realizar la labor cotidiana, garantizando en todo momento el cumplimiento de los derechos de las personas. Registrar si existen las señaléticas adecuadas, rampas en todos los accesos, módulos de atención inclusivos y otros elementos similares. Este registro debe contemplar las diversas necesidades que existen en nuestra comunidad, considerando a personas neurodivergentes, como por ejemplo, personas con trastornos del espectro autista (TEA) o trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH) entre otros.
8. Recopilación y sistematización de información acerca de las necesidades de accesibilidad universal de cada miembro del Decanato, tanto en sus puestos de trabajo como en las dependencias e instalaciones. Este conjunto de datos permitirá identificar situaciones significativas, proporcionando un fundamento sólido para solicitar ajustes y mejoras de manera efectiva.
9. Establecer un canal de denuncias anónimas en la Facultad de Ingeniería para reportar situaciones relacionadas con género e inclusión. Este canal proporcionará información que permitirá crear mecanismos internos para afrontar estas situaciones. En los casos que corresponda, se derivará a la Dirección de Género, Diversidad y Equidad.
10. Elaborar en forma conjunta con personal de Decanato el reglamento interno de la facultad, definiendo procedimientos administrativos para el personal, unidades internas y el gobierno central. Este reglamento abordará aspectos como el aumento de remuneraciones, criterios aplicables, y normas para fomentar una convivencia saludable en los espacios laborales.

