

## **POLÍTICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR INCLUSIVA**

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA DE ENVIGADO**

FECHA DE APROBACIÓN: 13/06/2023

Versión de la política: 03

## TABLA DE CONTENIDO

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN.....            | 3  |
| 2. MARCO CONCEPTUAL.....        | 4  |
| 3. POLÍTICA.....                | 9  |
| 4. OBJETIVOS.....               | 11 |
| 4.1. Objetivo general.....      | 12 |
| 4.2. Objetivos específicos..... | 12 |
| 5. INDICADORES.....             | 14 |
| 6. ALCANCE.....                 | 15 |
| 7. VIGENCIA.....                | 16 |
| 8. NORMAS DE REFERENCIA.....    | 17 |

## 1. INTRODUCCIÓN

La Política de Educación Superior Inclusiva, busca que la Institución Universitaria de Envigado promueva prácticas equitativas e incluyentes, desde la formación y los asuntos y entornos de la convivencia de los grupos de interés y de valor, teniendo especial consideración en las personas en situación de discapacidad, personas con capacidades excepcionales, grupos étnicos, población LGTBIQ+, mujer y víctimas del conflicto armado, aportando con ello en la permanencia estudiantil, la generación de espacios incluyentes y el aporte institucional al logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

De igual manera, se promueve una cultura de solidaridad y de respeto a la diversidad, partiendo de medidas que incluyan acciones para gestionar las barreras, rezagos y exclusiones, tanto en lo individual como en lo colectivo dentro y fuera de la Institución Universitaria; donde coexista la garantía de los derechos de la educación y permanencia a todo el enfoque poblacional así como, la libertad de expresión y el respeto por la dignidad humana establecido desde la Constitución Política de Colombia.

Finalmente, el Ministerio de Educación Nacional en cumplimiento de su misión de acompañamiento a las instituciones de educación superior (IES) en el proceso de alcanzar estándares de calidad, ha establecido un Índice de Inclusión para Educación Superior (INES) mediante el cual se permite valorar el avance en la aplicación de la política en mención.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

En Colombia se realizó un primer acercamiento por parte del Ministerio de Educación Nacional, con la publicación en el 2008 del documento titulado “Índice de Inclusión”, en el marco del programa de educación inclusiva con calidad “Construyendo capacidad institucional para la atención a la diversidad”, que permitió establecer un proceso de autoevaluación para la identificación de una adecuada gestión orientada a la inclusión por parte de las instituciones educativas.

Un segundo acercamiento tuvo lugar con el proyecto de investigación Inclusión: “Dilema de la Educación Superior”, realizado por la Universidad de San Buenaventura (sede Bogotá), el cual planteó la siguiente conclusión:

En Colombia se vienen adoptando políticas públicas orientadas a garantizar la inclusión de las personas en condición de discapacidad en el sistema de educación superior. No obstante, a pesar de la normativa que el país ha alcanzado, falta por parte de muchas universidades la sensibilización o concientización de la importancia de una educación inclusiva, para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones en situación de discapacidad (Ministerio de Educación Nacional, 2012, p. 10)

Desde el Decreto 1330 de 2019, se trabaja la transformación de la educación bajo una perspectiva sistémica de aseguramiento de la calidad donde se considera asuntos de la inclusión educativa desde las condiciones de calidad institucional: mecanismo de selección y evaluación de estudiantes, modelo de bienestar y recursos físicos y tecnológicos; y en condiciones de calidad de programa: medios educativos.

Desde el Ministerio de Educación Nacional, se cuenta con el documento “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” expedido en el año 2013, en el cual, se define la educación inclusiva como “una estrategia central para luchar contra la exclusión social” (Ministerio de Educación Nacional, 2013, pág. 24), es decir, una garante de los derechos humanos, en la comprensión, reconocimiento y respeto a la diversidad que permita una educación para todos y todas, para lo cual, se requiere ofrecer a todos los estudiantes igualdad de oportunidades, y no solo a grupos sociales específicos de manera transitoria. La educación inclusiva, busca identificar las barreras para el aprendizaje y posibilitar adaptar el sistema a los estudiantes.

El Ministerio de Educación Nacional establece lineamientos en el documento “Enfoque e Identidades de Género para los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva”, enero 2019, este documento está construido en tres apartados, que recogen la voz de las instituciones de educación superior, grupos de estudiantes, investigadores, servidores públicos y fundaciones que participaron en los espacios de discusión preparados para ello. Se presenta un panorama de la

Educación Superior en Colombia, que parte del derecho a la educación como principio constitucional, identifica las normas y acuerdos nacionales e internacionales que dan fundamento a la necesidad de generar políticas de equidad de género, identidades de género e inclusión social en la educación superior y termina con elementos de diagnóstico que permiten reflexionar y asumir retos para mejorar el sistema de educación superior en este campo.

A continuación, se comparten algunos conceptos claves para el desarrollo de la política:

**Acceso y accesibilidad:** Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona.

**Capacidades excepcionales:** Persona con una capacidad global, que obtiene resultados muy altos en pruebas para medir la capacidad intelectual y los conocimientos generales. También pueden presentarse capacidades o talentos excepcionales en personas con discapacidad. La determinación de la condición de capacidad excepcional, de talento excepcional o de discapacidad en un estudiante, debe hacerse mediante una evaluación interdisciplinaria, por parte de especialistas. (Ministerio de Educación Nacional, S.F.)

**Diversidad:** Entendida como una característica “inherente al ser humano”, que hace que sus diferencias sean “consustanciales” a su naturaleza. En el contexto colombiano, y apuntando hacia una educación para todas y todos, la atención y promoción de la diversidad exige poner énfasis en poblaciones específicas que, por razones sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, físicas y geográficas, requieren especial protección. Este énfasis no debe ser visto como un enfoque reduccionista que solo considera las necesidades de esas poblaciones, sino del proceso de educación inclusiva en el marco de una educación para todos. El Índice responde a la necesidad de promover en las instituciones de educación superior la visibilización y el respeto por la diversidad. En este sentido, se busca potenciar la diversidad sin que esto afecte la identidad y las particularidades de cada persona.

**Educación Inclusiva:** Desde esta perspectiva, la educación inclusiva se define

como: “Principio rector general” que busca potenciar y valorar la diversidad entendiéndola y protegiéndola, lo cual implica garantizar, según el contexto colombiano, las identidades y particularidades de los estudiantes), promover el respeto a ser diferente y facilitar la participación de la comunidad dentro de una estructura intercultural, favoreciendo así la cohesión social, que es una de las finalidades de la educación.

**Enfoque diferencial:** Es la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas.

**Equidad de género:** “significa que tanto los hombres como las mujeres, tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos humanos, pudiendo contribuir con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural. En este sentido, la equidad de género estará orientada a ofrecer oportunidades justas a mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres, independientemente de sus diferencias físicas, tienen derecho a acceder con justicia y equidad al uso y los beneficios de los mismos bienes y servicios de la sociedad, de igual manera están en la capacidad de tomar decisiones de manera igualitaria en los diferentes contextos de la vida”. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/equidad-degenero/>. Consultado 16-09-18. 15:05.

**Grupos Étnicos:** son aquellas comunidades que comparten un origen, una historia, una lengua, y unas características culturales y/o rasgos físicos comunes, que han mantenido su identidad a lo largo de la historia como sujetos colectivos. En Colombia se reconocen legalmente cuatro grupos étnicos: Indígenas, Afrocolombianos (incluye afrodescendientes, negros, mulatos, palenqueros de San Basilio), Raizales del archipiélago de San Andrés y Providencia y Rom o gitano.

**Identidad sexual:** “está referida necesariamente a lo que ella (la persona) considera en su fuero interno y a lo que pretende exteriorizar hacia sus semejantes” (Corte Constitucional, Sentencia 077 de 2016.). La expresión (la persona) es explicativa y extra-texto.

**Inclusión social:** Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

**Intersexual:** “categoría que describe a una persona con un trastorno del desarrollo sexual (TDS); una configuración reproductiva, genética, genital u hormonal que resulta en un cuerpo que no es fácil de categorizar como hombre o mujer. Se confunde con frecuencia con lo transgénero, pero son distintos e, incluso, inconexos. El término más familiar, hermafrodita se considera obsoleto y ofensivo”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).

**LGBTIQ+:** Acrónimo de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer. El signo más representa a las personas con una orientación sexual, una identidad de género, una expresión de género y características sexuales diversas que se identifican a sí mismas utilizando otros términos.

**Necesidades educativas diversas:** Un estudiante con necesidades diversas es alguien que podría tener necesidades educativas que no se pueden satisfacer a través de las prácticas de instrucción y evaluación habitual (por ejemplo, excepciones conductuales, comunicacionales, intelectuales, físicas, de superdotación u otras necesidades del estudiante para la educación especial; los estudiantes pueden tener más de una excepcionalidad).

**Orientación sexual:** “atracción física o emocional de una persona por otra (ya sea heterosexual, lesbiana, homosexual, bisexual o asexual”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016).

**Personas con y/o en situación de discapacidad:** Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**Personas (Sujetos) de especial protección constitucional:** La Corte Constitucional, en lo que respecta a la condición de sujetos de especial protección, la ha definido como la que ostentan aquellas personas que, debido a condiciones particulares, a saber, físicas, psicológicas o sociales, merecen un amparo reforzado en aras de lograr una igualdad real y efectiva. Entre ellos se encuentran: niños, niñas y adolescentes, adultos mayores, mujeres cabeza de familia, personas en condición de discapacidad, población LGTBIQ+, personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentren en extrema pobreza. (Minjusticia, Sentencias T-293 de 2017, T-208 de 2017 y T-335 de 2019 de la Corte Constitucional)

**Sexo:** “hecho biológico que hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016 de la Corte


Constitucional).

**Transexual:** se refiere “a una persona transgénero que pasó por intervenciones hormonales o quirúrgicas para cambiar su cuerpo, de forma que esté más alineado con su identidad de género que con su sexo asignado al nacer”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).

**Transgénero:** “tienen una vivencia que no corresponde con el sexo asignado al momento de nacer. Cuando el sexo asignado al nacer es masculino y la vivencia, en los términos descritos es femenino, dicha persona generalmente se auto reconoce como una mujer trans. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino y la vivencia de la persona es masculina, dicha persona generalmente se auto reconoce como un hombre trans”. (Corte Constitucional, Sentencia T095 de 2015).

**Víctima del conflicto armado:** personas que hayan sufrido un daño por hechos ocurridos como consecuencia de infracciones al DIH o de violaciones graves de derechos humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno. Para la Corte, las víctimas de desplazamiento forzado son todas las personas afectadas por acciones constitutivas de infracción a los derechos humanos y/o el derecho internacional humanitario, como pueden ser las que actualmente perpetran las denominadas bandas criminales, los desmovilizados de grupos armados que en lugar de reintegrarse a la vida civil hubieren reincidido en su accionar delictivo e incluso los afectados por desastres de la naturaleza generados dentro del conflicto, como sería la voladura de una represa.



|  |                                  |                   |
|--|----------------------------------|-------------------|
|  | <b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES</b> | Código: F-DI-0014 |
|  |                                  | Versión: 01       |
|  |                                  | Página 9 de 17    |

### 3. POLÍTICA

La Institución Universitaria de Envigado, como institución de educación superior pública, orientado a los grupos de interés y de valor con los que interactúa, establece una Política de Educación Superior Inclusiva:

*Promoción de prácticas equitativas e incluyentes en el marco del reconocimiento de la diferencia, para el acceso de los servicios que presta la IUE, como Institución de educación superior pública, orientado a los grupos de interés y de valor con los que interactúa.*


La implementación de la política en la institución se desarrolla a través de los siguientes componentes:

#### **Componente 1: Acceso a la Educación Superior**

Promover el acceso a los servicios institucionales, con equidad, pertinencia y calidad, atendiendo las condiciones de las personas de especial protección constitucional y personas con capacidades excepcionales. En este sentido, quienes presten servicios en la Institución deberán considerar el “Protocolo de atención a personas con tratamiento especial en la Institución Universitaria de Envigado”.

Para el caso de los estudiantes, se deberá considerar:

- **Acercamiento previo:**
  - El aspirante tendrá la posibilidad a través del programa de permanencia solicitar orientación vocacional.
  - Mediante el formulario de inscripción, se identificarán los aspirantes con condiciones especiales para el examen de admisión en caso de pregrado o entrevista de admisiones para posgrado.
  - Desde la Oficina de Equidad e Inclusión, se realizará un contacto previo a dichos aspirantes para establecer las condiciones técnicas necesarias para el proceso de admisión.
  
- **Prueba de admisión:** verificación de los principios de diseño universal, las adaptaciones y los ajustes razonables en lo que corresponde a diseño, organización y aplicación en recursos técnicos, tecnológicos, logísticos y humanos que sean necesarios para que el aspirante, presente en igualdad de condiciones y acceso.
  
- **Caracterización:** Para el desarrollo de los procesos de caracterización de estudiantes, se deberá tener en consideración los lineamientos presentados en el Manual de Caracterización de grupos de interés y de valor. Este proceso deberá realizarse anualmente.

|  |                                  |                               |
|--|----------------------------------|-------------------------------|
|  | <b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES</b> | Código: F-DI-0014             |
|  |                                  | Versión: 01                   |
|  |                                  | Página <b>10</b> de <b>17</b> |

## **Componente 2: Acompañamiento y apoyo institucional:**

Acompañar y apoyar la población de especial protección constitucional y personas con capacidad excepcionales, a través de acciones que potencialicen su desarrollo personal y promuevan su participación dentro de la Institución.

### **Para estudiantes:**

Este componente se desarrolla de manera articulada en el marco de la política de permanencia, contribuyendo a la formación integral, en los aspectos éticos, estéticos y epistemológicos que promuevan el bienestar y acompañamiento estudiantil. Entre las acciones que se desarrollan son:

- Desarrollo de ajustes razonables
- Acompañamiento Psicopedagógico
- Acompañamiento Psicosocial
- Acceso a servicios de consultorios
- Acompañamiento programas de Bienestar Institucional
- Acampamientos académicos
- Seguimiento a la evolución de los estudiantes
- Inserción a la vida laboral

### **Para funcionarios, docentes y contratistas:**

El acompañamiento se realiza entre las oficinas de Talento Humano y Equidad e inclusión, conforme a cada caso en específico.

## **Componente 3: Reconocimiento de la diversidad y el enfoque diferencial:**

En el marco del reconocimiento y de diálogo abierto, recíproco, crítico y autocrítico entre las diversas culturas y de promoción de la diversidad que exige poner énfasis en la población de especial protección constitucional y personas con capacidades excepcionales, la Oficina de Equidad e Inclusión y la Oficina de Talento Humano propician espacios de formación y sensibilización a los grupos de interés y de valor, en temáticas asociadas a la diversidad, la inclusión educativa y el enfoque diferencial.

Estrategias que fortalecen la sensibilización dentro de la institución, entre otras:

- Sensibilizaciones lúdico-pedagógica en temas referentes la equidad e inclusión educativa.
- Capacitación a la comunidad académica en diversidad, enfoque diferencial e inclusión educativa.

- Desarrollo de capacidades en los docentes que promuevan procesos pedagógicos que valoren la diversidad y la equidad a través del reconocimiento.
- Celebración de fechas especiales definidas por el Estado o por la institución.

#### **Componente 4: Adecuación de instalaciones e infraestructura**

Adecuar la infraestructura física y tecnológica que posibiliten el acceso y promoción de los grupos de interés y de valor con especial protección constitucional y personas con capacidades excepcionales; a partir de la caracterización de dicha población.

Actividades para realizar:


- Inventario de espacios y herramientas inclusivas
- Levantamiento de la descripción de la infraestructura física y tecnológica, por parte de la oficina de planeación y oficina de informática que promueva la equidad y la inclusión educativa.
- Identificación de necesidades de infraestructura o adecuaciones de esta, en consideración a las necesidades identificadas en la caracterización de la población.
- Plan de mantenimiento de la infraestructura física y tecnológica.
- Verificación de las especificaciones técnicas de la infraestructura física y tecnológica, atendiendo los requerimientos de seguridad y salud en el trabajo.

#### **Protocolos y rutas de apoyan el desarrollo de la política**

**a) Protocolo para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género y/o discriminación:** El presente protocolo nace con la finalidad de atender, y proteger a las personas víctimas de violencias basadas en género en el ámbito laboral y estudiantil, contribuyendo a la construcción de espacios seguros y libres de violencia, acoso, y discriminación, y en los que prime el respeto por la protección de sus derechos.

**b) Ruta de atención contra la violencia en género y/o discriminación:** La presente ruta brinda orientación a las personas persona víctima de violencias basadas en género y/o discriminación en la Institución Universitaria de Envigado, un paso a paso de cómo recibir orientación y atención integral y se enumera los tipos de faltas según la norma aplicable vigente.

**c) Ruta de atención a necesidades educativas diversas:** La ruta de atención a necesidades educativas diversas hace referencia a la definición de un proceso claro de identificación y atención a estudiantes que podría tener necesidades educativas que no se pueden satisfacer a través de las prácticas de instrucción y evaluación

|  |                                  |                   |
|--|----------------------------------|-------------------|
|  | <b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES</b> | Código: F-DI-0014 |
|  |                                  | Versión: 01       |
|  |                                  | Página 12 de 17   |

habitual (por ejemplo, excepciones conductuales, comunicacionales, intelectuales, físicas, de superdotación u otras necesidades del estudiante para la educación especial; los estudiantes pueden tener más de una excepcionalidad). Esta ruta promueve la permanencia y la graduación de los estudiantes.

**d) Protocolo de atención a personas con tratamiento especial:** La Institución Universitaria de Envigado, comprometida con la prestación de servicios con características de calidad y oportunidad, reconoce la relevancia e importancia que tiene la equidad al momento de la atención a los grupos de interés y de valor. Por ello, hace explícito un protocolo de atención a personas con tratamiento especial, aportando con ello a generación de espacios más accesibles para todos, en consideración a las condiciones particulares como son las personas en situación de discapacidad, el adulto mayor, las mujeres embarazadas y los otros casos especiales. Este protocolo es aplicable para los funcionarios, docentes y contratistas que hagan parte de la Institución y atiendan algún grupo de interés y de valor

**e) Ruta de atención para emergencias psicológicas:** La presente ruta busca establecer la Ruta de Atención de Emergencia Psicológicas de manera idónea y oportuna para la comunidad universitaria, ratificando el compromiso social de la Institución. La Institución Universitaria de Envigado como institución de educación superior, genera programas, espacios y actividades encaminadas hacia la prevención de la enfermedad y promoción de hábitos de vida saludables para toda su comunidad universitaria; más no se hace responsable de las obligaciones amparadas por el POS y/o el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo general

Promover prácticas equitativas e incluyentes en el marco del reconocimiento de la diferencia, para el acceso de los servicios que presta la IUE, como Institución de educación superior pública, orientado a los grupos de interés y de valor con los que interactúa.

### 4.2. Objetivos específicos

- Establecer mecanismos de acceso, bajo lineamientos de equidad e inclusión, a través de procesos académicos y administrativos.

- Promover acciones de acompañamiento y apoyo institucional para el desarrollo personal, reduciendo barreras y posibilitando la permanencia de los grupos de interés y de valor.
- Promover el reconocimiento de la diversidad y el enfoque diferencial generando en la comunidad académica prácticas inclusivas.
- Adecuar la infraestructura física y tecnológica que posibiliten el acceso y permanencia de los grupos de interés y de valor.

## 5. INDICADORES

Nombre: Índice de educación inclusiva.

Índice: Resultado de medición por parte del Ministerio de Educación Nacional sobre el Índice de Educación Inclusiva para la Educación Superior por vigencia.

## **6. ALCANCE**

El alcance de la Política de Educación Superior Inclusiva, parte de la identificación de las necesidades de los grupos de interés y de valor, a partir de la cual se ejecutan acciones pertinentes para el reconocimiento, el acceso, permanencia y el diálogo abierto, recíproco, crítico y autocrítico entre las diversas culturas y de promoción de la diversidad.

## **7. VIGENCIA**

Anualmente la Política de Educación Superior Inclusiva será revisada y evaluada en términos de ejecución y pertinencia; y de igual manera será validada o modificada para la entrada en vigor de cada Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.



## **8. NORMAS DE REFERENCIA**

Las siguientes son las normas que conforman el marco legal de la Política de Educación Superior Inclusiva:

- Ley 22 de 1981
- Ley 16 de 1972
- Ley 51 de 1981
- Ley 21 de 1991
- Ley 1257 de 2008
- Ley 70 de 1993
- Ley 115 de 1994
- Ley 324 de 1996
- Ley 361 de 1996
- Decreto 1330 de 2019
- Decreto 804 de 1995
- Decreto 366 de 2009
- Resolución 14466 del 25 de junio de 2022
- Departamento Nacional de Planeación. El Conpes Social 161 de 2013
- Declaración Internacional de Derechos Humanos. ONU-Año: 1948.
- Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer. Año: 1975.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (art. 10).
- La Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de 2002
- La Convención sobre derechos de las personas con discapacidad
- Constitución Política de Colombia- art. 1,13, 16, 25, 27, 43, 44, 47, 54, 67, 68, 70.
- ISO 21001:2018 Gestión de organizaciones Educativas