

RESOLUCIÓN No 623
(18 de julio de 2024)

POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN No 624 DEL 05 DE NOVIEMBRE DE 2021 DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA "POR MEDIO DE LA CUAL SE APROBÓ LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD Y MULTICULTURALIDAD".

EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias y

CONSIDERANDO

Que la constitución Política de Colombia, especialmente en los artículos 13, 44, 67, 68, 69, 70, y 71 consagran los derechos a la igualdad, prohíbe la discriminación y garantiza el acceso a la educación inclusiva y de calidad especialmente para aquellos grupos que históricamente han enfrentado barreras para acceder a ella.

Que por medio de la Ley 21 de 1991, a los miembros de comunidades indígenas se les otorgó la garantía para acceder a la educación en todos los niveles.

Que la Ley 30 de 1992 establece el acceso a la Educación Superior basado en capacidades y condiciones académicas.

Que también es necesario reconocer los derechos constitucionales de la población afrocolombiana, incluido el derecho a una educación acorde con sus necesidades y aspiraciones, según la Ley 70 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

Que se prohíbe la discriminación por limitaciones para acceder a la educación en cualquier nivel y tipo de entidad educativa, según lo dispuesto en la Ley 115 de 1994.

Que se contemplan medidas para la prevención de violencias contra las mujeres en el ámbito educativo, de acuerdo con la Ley 294 de 1996.

Que se debe reconocer los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo su inclusión en todos los ámbitos sociales, según las Leyes 361 de 1997 y 982 de 2005.

Que se debe garantizar el acceso y permanencia de estudiantes sordos en instituciones de educación superior estatales, según el Decreto Reglamentario 2369 de 1997.

Que se debe garantizar el acceso a la educación superior para la población de zonas apartadas y de difícil acceso, de acuerdo con la Ley 1084 de 2006.

Que se debe promover la inclusión y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluyendo el educativo, según la Ley 1618 de 2013.

Que se reglamenta la atención educativa a la población con discapacidad, incluyendo estrategias para la sensibilización y el acceso a la educación superior, conforme al Decreto 1421 de 2017.

Que se deben establecer medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, incluyendo el acceso a la educación como parte de la reparación integral, según la Ley 1448 de 2011.

Que se debe reconocer y proteger los derechos de las personas LGBTIQ+ en el ámbito educativo, prohibiendo la discriminación por orientación sexual e identidad de género, de acuerdo con la Sentencia C-075 de 2007 de la Corte Constitucional.

Que se deben reconocer los derechos de los pueblos indígenas, incluyendo el acceso a la educación en condiciones de igualdad cultural y lingüística, según el Convenio 169 de 1989 de la OIT.

Que la presente política se encuentra alineada al factor estratégico dos (2), objetivo estratégico Número dos (2) correspondiente al proyecto uno (1): Plan estratégico de Gestión Humana y proyecto nueve (9): Fortalecimiento de la calidad académica de los programas incluido en el Plan de Desarrollo 2022 – 2026 Umayor Avanza hacia la Excelencia, el cual hace referencia a ampliar la cobertura con oferta académica pertinente alineada a las necesidades del contexto mediante estrategias de equidad e inclusión que promuevan la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento del modelo de formación institucional de manera integral.

Que así mismo, se alinea con el factor estratégico Número cinco (5), en el proyecto uno (1) Plan estratégico de Gestión Humana, objetivo estratégico número cinco (5) el cual está dirigido a fomentar el bienestar integral de los miembros de la comunidad mediante un ambiente de convivencia armónico e inclusivo, la promoción e implementación de políticas, programas y acciones de cultura, salud física, mental y emocional con el fin de asegurar la permanencia, bienestar y compromiso con la institución y la sociedad en general

Que el reglamento de Bienestar Universitario de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena aprobado bajo el Acuerdo No 22 del 28 de febrero de 2024, contempla el proyecto de Umayor inclusiva dentro del área de Desarrollo Humano.

Que esta política incluye y reemplaza la Resolución número 624 del 05 de noviembre de 2021 la cual hace referencia a la política de multiculturalidad y diversidad institucional.

Que, en virtud de lo expuesto, se considera necesario modificar la Política Institucional de Inclusión en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena y, por tanto

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar la política de diversidad y multiculturalidad de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena – Umayor.

ARTÍCULO SEGUNDO: Modificar el nombre anterior de la política aprobada a través de la Resolución No 626 del 05 de noviembre de 2021, por la nueva denominación "Política Umayor Inclusiva"

ARTÍCULO TERCERO: DEFINICIÓN. La Política Umayor Inclusiva sustenta y orienta la gestión desde las diferentes áreas y procesos de la institución e incluye a toda la comunidad (las/los estudiantes, profesores, egresados/as, administrativos/as, colaboradores/as y otros grupos de interés) teniendo en cuenta la diversidad y características de los grupos poblacionales fomentando un ambiente de convivencia, equidad, interculturalidad y paz. En este sentido busca eliminar las barreras existentes en la institución que conllevan a algún tipo de discriminación, trabajando desde lo pedagógico y psicosocial, por lo que la inclusión es considerada un factor fundamental en el reconocimiento de los enfoques diferenciales desde el currículo, el ejercicio docente y demás procesos.

ARTÍCULO CUARTO: Política Umayor Inclusiva. La Institución Universitaria Mayor de Cartagena entiende la Inclusión como el respeto a la diferencia, la diversidad e interculturalidad con un enfoque diferencial, promoviendo la cultura de paz y cero discriminaciones en la comunidad Umayor, especialmente de los grupos históricamente segregados, garantizando las buenas prácticas de convivencia a través de la puesta en marcha de las acciones y programas que se deriven de la presente política

ARTÍCULO QUINTO: OBJETIVO GENERAL. Implementar la Política Umayor Inclusiva para el fomento de la inclusión, igualdad, equidad y diversidad desde un enfoque



pedagógico y psicosocial que permita la integración a toda la comunidad Umayor en el diseño de estrategias y acciones que potencien la atención hacia población en condiciones vulnerables.

ARTÍCULO SEXTO: OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Accionar los lineamientos que promuevan los criterios de pluralidad e inclusión en todos los procesos que desarrolla la comunidad de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena dentro del marco de la equidad, el reconocimiento y respeto de la diversidad en todas sus formas.
- Desarrollar buenas prácticas encaminadas a la consolidación de una cultura inclusiva, basada en la equidad, el respeto, la diversidad y la eliminación de todas las formas de violencia basadas en género, que promuevan el intercambio de saberes, el reconocimiento, la valoración, la solidaridad, la reparación y la cooperación en la comunidad universitaria.
- Generar proyectos, programas y planes en torno a la educación inclusiva, la diversidad y derechos humanos.

ARTÍCULO SEPTIMO: ACCIONES ESTRATÉGICAS. Las acciones de Umayor Inclusiva son:

- Implementar programas de apoyo a la comunidad para garantizar una educación para la paz, la convivencia y la ciudadanía, basadas en un enfoque de desarrollo humano sostenible, derechos, deberes, principios de equidad, inclusión, diversidad social, cultural, étnica, política, religiosa, sexual y de género.
- Transversalizar la política de inclusión y los enfoques diferenciales en el currículo para la integración de elementos teóricos y metodológicos orientados al reconocimiento y valoración de las particularidades de los estudiantes en coherencia con las características del contexto sociocultural como una estrategia de formación integral que potencie las capacidades, habilidades y lograr los resultados de aprendizajes planteados en los currículos, que además contribuyan con la eliminación de las barreras para el aprendizaje y la participación.
- Implementar estrategias de formación y sensibilización orientadas a los diferentes segmentos poblacionales de la comunidad UMayorista, especialmente lo referido a violencias basadas en género.
- Generar un proceso de formación a profesores en metodologías y procesos de aprendizaje desde el enfoque diferencial, para el desarrollo de procesos académicos inclusivos.
- Promover proyectos de investigación, extensión y proyección social donde se evidencia la participación de poblaciones vulnerables, relacionados con la inclusión, la interculturalidad y el enfoque diferencial que den respuesta a las necesidades de los contextos locales, regionales y nacionales y posicionen a Umayor como referente en procesos de Educación Superior Inclusiva.
- Fortalecer el Programa Umayor Inclusiva respondiendo a los objetivos y factores estratégicos del Plan de Desarrollo, posibilitando la sinergia entre todas las áreas de Umayor.
- Diseñar espacios que permitan afianzar acciones de igualdad y equidad de género, identidades y orientaciones sexuales y no discriminación en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena. Así como las rutas de atención necesarias para la oportuna atención de situaciones de violencia y casos de discriminación al interior de la institución.
- Realizar el diagnóstico institucional sobre inclusión, igualdad, equidad y diversidad que permita efectuar una oportuna evaluación, monitoreo y seguimiento de las acciones institucionales e implementar los cambios necesarios en estrategias e indicadores definidos para la política de inclusión. ✖
- Desarrollar acciones comunicativas para la apropiación y divulgación de la Política de Inclusión. H

- Realizar ajustes en los procesos asociados a esta política que sean susceptibles de mejora, como: uso de lenguaje inclusivo, estrategias de enseñanza aprendizaje, oferta orientada a grupos específicos, promoción de espacios seguros, acompañamiento de casos, uso de ambientes especializados en caso de requerirse, equipos de cómputo adaptados para personas en condición de discapacidad o vulnerabilidad, recursos de biblioteca como textos en braille, audio libros y demás materiales bibliográficos para la población con discapacidad.
- Fomentar la incorporación de la comunidad académica en redes locales y nacionales de Educación Superior Inclusiva que permitan la participación de la institución a partir de los enfoques diferenciales para reflexionar en torno a las prácticas inclusivas y de equidad que se generan en los diferentes entornos de actuación.
- Aplicar medidas disciplinarias, laborales y contractuales, previo estudio de acuerdo a los procedimientos correspondientes, a miembros de la institución que incurran en actos de discriminación, acoso laboral, acoso sexual y agresiones físicas.
- Actualizar la Política de Inclusión de acuerdo a las exigencias de la comunidad educativa de Umayor y/o lineamientos del Ministerio de Educación Nacional o cualquier otro factor externo relevante.

ARTÍCULO OCTAVO: INSTANCIAS RESPONSABLES. La institución Universitaria Mayor de Cartagena se compromete a brindar atención a los grupos poblacionales caracterizados como población vulnerable a través de los programas liderados desde Bienestar Universitario articulando acciones con las demás dependencias y estamentos de la institución.

ARTÍCULO NOVENO: CONFORMACIÓN DE COMITÉ DE INCLUSIÓN. Para operativización de la política se conformará comité de inclusión y este comité estará integrado por:

- Rector o su delegado
- El Secretario General o a quien este designe.
- Vicerrector(a) Académico o su delegado.
- Vicerrector(a) Administrativo y Financiero o su delegado.
- Un representante de Talento Humano.
- Director(a) Bienestar Universitario o su delegado.
- Un profesor(a) designado por cada facultad académica de la institución.
- Un profesional en el área psicosocial capacitado en los procesos de inclusión, equidad y diversidad.
- Un representante de los estudiantes ante los consejos de facultad académica elegido entre ellos mismos.
- Un representante de los egresados ante los consejos de facultad académica elegido entre ellos mismos.

PARAGRAFO PRIMERO: La secretaría técnica y custodia de las actas del presente comité estará a cargo del Centro de Bienestar Universitario.

ARTÍCULO DECIMO. Requisitos para ser designado como miembro del comité:

1. Profesores:
 - a) Profesor de tiempo completo para esta designación.
 - b) Tener mínimo un (1) año de antigüedad en la institución.

PARÁGRAFO PRIMERO: El comité podrá invitar o convocar cuando estime pertinente a expertos y/o funcionarios institucionales diferentes a los integrantes del comité, según la temática y pertinencia de su perfil. Los invitados podrán contar con voz, pero sin voto y solo participará en la parte de la reunión correspondiente. *A* *JK*

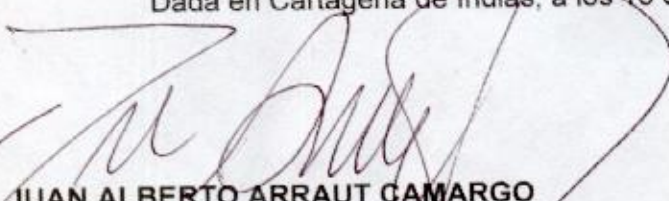
PARÁGRAFO SEGUNDO: El quórum deliberatorio y decisorio del comité se constituye con la asistencia de la mitad más uno de los integrantes del comité.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: Para el desarrollo de lo contemplado en el artículo noveno, decimo y demás aspectos de la Política Umayor Inclusiva se remitirá a lo contenido en el documento adjunto el cual hace parte integral de la presente Resolución.


ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO: VIGENCIA: La presente resolución regirá a partir de la fecha de aprobación y derogará las anteriores.

NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Cartagena de Indias, a los 18 días del mes de julio de 2024



JUAN ALBERTO ARRAUT CAMARGO
Rector



RAFAEL HERAZO BELTRAN
Secretario General

Proyectó: Profesora Ocasional - Dirección de Bienestar Universitario
Revisó y aprobó: Vicerrectora Académica