



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
MAYOR DE CARTAGENA

**AVANZA**  
HACIA LA EXCELENCIA

# ANEXO DE POLÍTICA UMAYOR INCLUSIVA

Aprobada por Resolución No 623 de 18 de Julio de 2024

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	4
LEGISLACIÓN PARA UNA DEFINICIONES EDUCACIÓN SUPERIOR INCLUSIVA.....	4
REFERENTE NORMATIVO.....	6
DEFINICIONES.....	8
• <i>Diversidad</i> .....	8
• <i>Diversidad funcional</i> .....	9
• <i>Diversidad cultural</i> .....	9
• <i>Diversidad sexual y de género</i> .....	9
• <i>Diversidad socioeconómica</i> .....	9
• <i>Interculturalidad</i> .....	9
• <i>Interseccionalidad</i> .....	9
• <i>Poblaciones de protección constitucional</i> .....	10
• <i>Discapacidad</i> .....	10
• <i>Personas con discapacidad</i> .....	10
• <i>Categorías de Discapacidad</i> .....	10
➤ <i>Discapacidad física</i> .....	11
➤ <i>Discapacidad auditiva</i> .....	11
➤ <i>Discapacidad Visual</i> .....	11
➤ <i>Sordoceguera</i> .....	12
➤ <i>Discapacidad Intelectual</i> .....	12
➤ <i>Discapacidad Psicosocial (mental)</i> .....	12
➤ <i>Discapacidad Múltiple</i> .....	13
• <i>Diseños inclusivos</i> .....	13
• <i>Ajustes razonables</i> .....	14
• <i>Barreras</i> .....	14
• <i>Pertinencia</i> .....	14
• <i>Educación inclusiva</i> .....	14
• <i>Igualdad</i> .....	14
• <i>Enfoque diferencial</i> .....	15
• <i>Víctimas del conflicto armado interno en Colombia</i> .....	15
• <i>Género</i> .....	15
• <i>Sexo</i> .....	15
• <i>Identidad de género</i> .....	15
• <i>Expresión de género</i> .....	15

● Orientación sexual.....	15
● Población habitante de frontera.....	16
● Grupos étnicos y pueblos indígenas.....	16
● Las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.....	16
● Pueblo Rrom.....	17
<b>COMITÉ INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN, EQUIDAD Y DIVERSIDAD.....</b>	<b>17</b>
● Objetivo General.....	17
● Objetivos Específicos.....	17
● Conformación del comité.....	17
● Funciones del comité.....	18
● Operacionalidad.....	19
● Líneas de trabajo.....	19
<b>ARTICULACIÓN CON PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022 – 2026.....</b>	<b>30</b>
<b>COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.....</b>	<b>30</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>31</b>

## INTRODUCCIÓN

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 a la cero discriminación 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 sean necesarios en concordancia con la normatividad vigente.

Para contextualizar sobre la importancia de los retos que implican la puesta en marcha e implementación de la política, también es necesario poder tener una comprensión general de lo que se establece como educación inclusiva y por qué se hace necesario que los espacios educativos se conviertan en entornos seguros y confiables.

## JUSTIFICACIÓN

La UNESCO ha manifestado que la educación inclusiva es una apuesta por transformar los sistemas educativos y los entornos de aprendizaje, con el fin de responder a la diversidad de los/as estudiantes y de toda la comunidad educativa. La meta de la educación inclusiva es eliminar la exclusión social que se deriva de actitudes y respuestas a la diversidad en raza, clase social, etnia, religión género y capacidad (UNESCO, 2005).

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia “promoción del desarrollo integral y la participación de todas las personas, en ambientes de aprendizaje sin discriminación o exclusión alguna, garantizando, en el marco de los derechos humanos, los apoyos requeridos para promover trayectorias educativas completas y la reducción de brechas” (Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2021).

## LEGISLACIÓN PARA UNA DEFINICIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR INCLUSIVA

La educación es un derecho fundamental para todas las personas sin que exista distinción en razón a la raza, etnia, condición socio- económica, política, sexo, o religión, estableciendo mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la inclusión en la educación.

Constitucionalmente se ha establecido en su artículo 13 lo siguiente:

*“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

En razón a las necesidades de las poblaciones, el 13 de diciembre del año 2006 se promulgó y aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, generando en todos los países que hacen parte de la asamblea de las Naciones Unidas la revisión de acciones en cuanto a inclusión, dirigidas a las personas con capacidades, procedencias y condiciones distintas para que realmente puedan gozar de los mismos derechos de las demás.

A raíz de lo anterior, cambia la concepción y enfoque sobre las personas en situación de discapacidad (PesD), teniendo en principio un enfoque rehabilitador, donde recibían asistencia, pasando a ser considerada como sujeto de derechos, procurando entonces por erradicar aquellas barreras existentes en la sociedad, aquellas que les impiden ser incluidos en condiciones de igualdad.

En nuestro país, el Ministerio de Educación Nacional implementa acciones dirigidas a la inclusión desde el año 2006, momento en el que se caracteriza a la población que para ese momento se consideraba con Necesidades Educativas Especiales (NEED), garantizando el acceso a la educación. con lo anterior mediante programas compensatorios se desarrollan políticas y acciones que proveen una oferta y espacios de formación para brindar una atención especial separada a esta población.

Con la evolución del concepto de inclusión en el periodo comprendido entre 2007 hasta 2011, se empiezan a alejar de ese concepto de “Especial” cambiando a “Diverso”, donde se integran poblaciones como los grupos étnicos y aquellos víctima del conflicto armado, a fin de poder desplegar acciones, siendo foco de atención aquella población con Necesidades Educativas Diversa (NED), no obstante, derivó en una segregación educativa, que limitaba las posibilidades de obtener una formación en condiciones de igualdad y calidad.

El Ministerio de Educación Nacional, promulga documento de Lineamientos de la Política de Educación Inclusiva, como resultado de un estudio conceptual orientado



a fundamentar la Educación Inclusiva en Colombia. Paralelo a esto, el Estado aprueba la Ley Estatutaria 1618 de 2013 por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

“Estos lineamientos exponen claramente cómo la educación inclusiva es una estrategia central para la inclusión social, una inclusión que, al trascender la dicotomía tradicional asociada al concepto de exclusión, permite pensar en un modelo educativo abierto y generoso que entiende la diversidad como una característica inherente no sólo al ser humano sino a la vida misma.” (MEN, 2013 pg. 10).

Promoviendo así una transformación en la cultura educativa, persiguiendo una educación para todos y todas, procurando por una sociedad inclusiva.

En concordancia con lo anterior se promulgó el Decreto 1421 del 29 de agosto de 2017, “en el cual el Ministerio de Educación Nacional reglamenta, en el marco de la Educación Inclusiva, la atención educativa a la población con discapacidad”, y la Resolución 113 de 2020, “por la cual se dictan disposiciones en relación con la certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad”. invitando a las Instituciones Educativas a trabajar de manera articulada con el sistema de salud pues las IPS serían las encargadas de generar los certificados de discapacidad.

En 2018 se expidió documento acerca del enfoque de género que se le debe dar a los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, con el fin de propiciar una “sociedad para todos y todas” desde la educación conforme lo motivado por la UNESCO, Orientando así a las Instituciones de Educación Superior (IES) a desarrollar políticas y programas que garanticen el acceso, permanencia, calidad y graduación en particular de aquellos grupos que han sido generalmente marginados.

#### REFERENTE NORMATIVO:

Las políticas de inclusión, equidad y diversidad, responden a diversas normativas y jurisprudencia del orden nacional y lineamientos internacionales, entre las cuales se destacan:

La Constitución Política de Colombia en su artículo 69 consagra el derecho a la autonomía universitaria.



El Acuerdo 2034 de 2014 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el cual, en el capítulo sobre educación inclusiva, define este concepto como “la capacidad de potenciar y valorar la diversidad, promover el respeto a ser diferente y garantizar la participación de la comunidad en una estructura intercultural de los procesos educativos” (2014, p. 13).

Ley 30 de 1992 en sus artículos 28 y 29, determina que la autonomía universitaria faculta a las instituciones de educación superior para “darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas, administrativas y crear y modificar su reglamento”

**“Artículo 28:** *“La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional”.*

**“ARTÍCULO 29.** *La autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente Ley en los siguientes aspectos:*

- a) *Darse y modificar sus estatutos.*
- b) *Designar sus autoridades académicas y administrativas.*
- c) *Crear, desarrollar sus programas académicos, lo mismo que expedir los correspondientes títulos.*
- d) *Definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión.*
- e) *Seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos.*
- f) *Adoptar el régimen de alumnos y docentes.*
- g) *Arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.*

**PARÁGRAFO.** *Para el desarrollo de lo contemplado en los literales a) y e) se requiere notificación al Ministro de Educación Nacional, a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES)”.*

El Ministerio de Educación Nacional expidió lineamientos de la política de educación superior inclusiva y el Decreto 1421 de 2017 por el cual se reglamenta en el marco

de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad, como guías para la inclusión en la educación superior.

Acuerdo N° 22 del 28 de febrero de 2004 de la Institución Mayor de Cartagena, por la cual se aprobó el reglamento de Bienestar Universitario destaca la importancia de desarrollar un ambiente donde la convivencia refleje la inclusión y el respeto por la diversidad.

Al igual la Resolución No 611 del 5 de noviembre del 2021 de la Institución Mayor de Cartagena, por la cual se aprueba la política de Bienestar Universitario, en aparte del artículo Segundo manifiesta:

*“implementación de programas de apoyo a los estudiantes garanticen una educación en y para la paz, la convivencia y la ciudadanía, basada en: Enfoque de derechos y deberes, principios de equidad, inclusión, diversidad social, económica, cultural, étnica, política, religiosa, sexual y de género. Valoración y tratamiento integral de los conflictos y respeto por la biodiversidad y desarrollo sostenible”.*

La Resolución N° 014466 del 25 de julio de 2022 fija los lineamientos para el desarrollo de protocolos en el marco de la política de educación superior inclusiva.

Resolución N° 623 modificó la Resolución No 624 de 05 de noviembre de 2021 de la Institución Mayor de Cartagena, en que se modificó Política Inclusiva de Bienestar Universitario, por la denominación “Política Umayor Inclusiva y se define la política umayor inclusiva en su Artículo Cuarto:

*“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 discriminación 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”.*

## DEFINICIONES

**Diversidad:** Visibilidad de la diferencia humana, incluye el respeto a la disparidad y la promoción de ésta como parte de la riqueza de las organizaciones y de la sociedad. Hace referencia a la distinción que existe entre personas, siendo una condición inherente a la vida, su reconocimiento y respeto fundamentan la construcción de una sociedad inclusiva, justa y armoniosa.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Diversidad. Enciclopedia Significados. Disponible en: <https://www.significados.com/diversidad/>



**Diversidad funcional:** Dada la transformación de los términos utilizados para hacer referencia a la población con discapacidad, que tenían una visión negativa de este colectivo, viéndolos como menos válidos o menos capaces, se ha implementado el término “Diversidad funcional”. El cual busca un enfoque social, donde se atiende a cada individuo como un ser único, con capacidades diferentes, donde no se entiende a la persona por su condición física sino por su entorno. <sup>2</sup>

**Diversidad funcional:** Dada la transformación de los términos utilizados para hacer referencia a la población con discapacidad, que tenían una visión negativa de este colectivo, viéndolos como menos válidos o menos capaces, se ha implementado el término “Diversidad funcional”. El cual busca un enfoque social, donde se atiende a cada individuo como un ser único, con capacidades diferentes, donde no se entiende a la persona por su condición física sino por su entorno. <sup>3</sup>

**Diversidad sexual y de género:** Conceptos utilizados para identificar todas las manifestaciones de sexualidad en las personas, y su identidad de género.<sup>4</sup>

**Diversidad socioeconómica:** Para Rodríguez De La Vega, Ricardo A., & González Torres, Iris M.. (2000) es una relación entre la diversidad económica y el desarrollo humano, bajo un componente de uniformidad. Existen diversidad de fórmulas para medir la diversidad como estimador de desarrollo, diferenciando lo social y territorial, donde encontramos escenarios de desarrollo desigual, y excluyente<sup>5</sup>.

**Interculturalidad:** Intercambio y convivencia entre miembros de una comunidad que pertenecen a diferentes culturas, siendo un elemento esencial para abordar la diversidad existente en la sociedad, procurando por un respeto y aprendizaje mutuo<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Diversidad Funcional. Con diversidad funcional. Disponible en:

<https://www.condiversidadfuncional.com/diversidad-funcional/>

<sup>3</sup> Diversidad Funcional. Con diversidad funcional. Disponible en:

<https://www.condiversidadfuncional.com/diversidad-funcional/>

<sup>4</sup> ¿Qué es la diversidad sexual y de género?. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Disponible en:

[https://www.icbf.gov.co/que-es-la-diversidad-sexual-y-de-genero#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20y%20de%20g%C3%A9nero%20son%20dos%20conceptos%20que,bisexuales%2C%20transgeneristas%20e%20intersexuales\).](https://www.icbf.gov.co/que-es-la-diversidad-sexual-y-de-genero#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20y%20de%20g%C3%A9nero%20son%20dos%20conceptos%20que,bisexuales%2C%20transgeneristas%20e%20intersexuales).)

<sup>5</sup> Rodríguez De La Vega, Ricardo A., & González Torres, Iris M.. (2000). La diversidad socioeconómica como medida de desarrollo humano. *Investigación económica*, 60(233), 13-33. Recuperado en 31 de julio de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672000000300013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672000000300013&lng=es&tlng=es)

<sup>6</sup> La importancia de la interculturalidad. Pontificia Universidad Javeriana. Disponible en:

<https://www.javerianacali.edu.co/noticias/la-importancia-de-la-interculturalidad#:~:text=La%20interculturalidad%20se%20refiere%20al,la%20comprensión%20y%20la%20colaboración>



**Interseccionalidad:** “Constituye la base del reconocimiento de las diferencias y las diferenciaciones para analizar las posiciones subjetivas de enunciación, comprender las formas de producción del poder, el privilegio y la marginalización de las personas a través de los arreglos identitarios interseccionados a partir de las múltiples categorías sociales subyacentes.” (Munévar y Da Costa, 2014). “

**Poblaciones de protección constitucional:** Se construye esta categoría a partir de la Constitución Política de Colombia de 1991 siendo un reto garantizar la protección de aquellos a quienes se les han vulnerado sus derechos, se presentan vulneraciones de derechos en las personas en condiciones de pobreza, subordinación, dependencia, marginalidad, territorio y precariedad económicas. También, en aquellos que por sus circunstancias físicas, también en las víctimas de la violencia: desplazados, refugiados, exiliados, líderes políticos, periodistas y habitantes en zonas con problemas de orden público, entre otros.

Además, a aquellos que por su etnia o raza, orientación sexual, nacionalidad, lenguaje, orientación religiosa o situación jurídica han sido tradicionalmente discriminados. También pertenecen a este grupo las mujeres, madres cabeza de familia y en estado de embarazo<sup>7</sup>.

**Discapacidad:** La Corte Constitucional en las sentencias C-043-17 y C-824 de 2011, concluyó que la discapacidad se refiere al “padecimiento de una deficiencia física o mental que limita las normales facultades de un individuo”.

La OMS (2001) plantea que la discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

**Personas con discapacidad:** Es considerada la forma adecuada para referirse a la persona con discapacidad, es decir, que padece de una deficiencia física o mental que, en interacción con el entorno y, con relación a su contexto limita sus actividades y su participación.

Este concepto jurídico es utilizado por la Ley General de Discapacidad desde el año 2013, de conformidad con la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

---

<sup>7</sup> Sujetos de especial protección. Universidad del Rosario. Disponible en: <https://urosario.edu.co/revista-divulgacion-cientifica/cultura-y-sociedad/sujetos-de-especial-proteccion>



**Categorías de Discapacidad:** De acuerdo con lo establecido en la Resolución 1239 de 2022, emitida por el Ministerio de Salud y Protección social, se reconocen las siguientes categorías (información extraída de la resolución en mención), de discapacidad, las cuales no son mutuamente excluyentes: física, auditiva, visual, sordoceguera, intelectual, psicosocial (mental), múltiple<sup>8</sup>.

- **Discapacidad Física:** En esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Discapacidad Auditiva:** En esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

**Discapacidad Visual:** En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).

---

<sup>8</sup> ABECÉ, Certificación y Registro de Discapacidad. Ministerio de Salud. Disponible en:  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/abece-certificado-registro-discapacidad.pdf>



- **Sordoceguera:** La sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social.(Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011).
- **Discapacidad Intelectual:** Se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014).  
En esta categoría se encuentran discapacidades relacionadas con alteraciones a funciones intelectuales y cognitivas, entre las cuales pueden señalarse:
  - Síndrome de Down.
  - Trastorno cognitivo.
  - Retardo o retraso mental.
  - Coeficiente intelectual limítrofe.
  - Otros síndromes con compromiso intelectual.
- **Discapacidad Psicosocial (mental):** Resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de apoyos médicos y terapéuticos especializados de acuerdo a sus necesidades. De igual forma, para su protección y participación en actividades personales, educativas, formativas, deportivas, culturales,

sociales, laborales y productivas, pueden requerir apoyo de otra persona (MSPS, 2015a).

En esta categoría se relacionan algunos subtipos de condiciones:

- Esquizofrenia.
  - Bipolaridad.
  - Trastornos de ansiedad.
  - Trastorno obsesivo compulsivo.
  - Mutismo selectivo.
  - Psicosis o pérdida del contacto con la realidad.
- 
- **Discapacidad Múltiple:** Presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. A través de dicha interacción se determina el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International 2011).

A esta categoría se asocian algunos tipos de condiciones como:

- Trastorno del espectro autista.
- Síndrome de Asperger.
- Autismo o Síndrome de Kanner.
- Trastorno desintegrador infantil o Síndrome de Heller.
- Trastorno generalizado del desarrollo no especificado

El abordaje de la discapacidad implica un ejercicio de respeto y comunicación asertiva, en la institución de promoverse el uso de lenguaje inclusivo y ajustado al tipo de discapacidad, iniciando con “persona en situación de discapacidad” siendo la expresión correcta para dirigirse a las personas con discapacidad.

- **Diseños inclusivos:** Permite tener una perspectiva de las personas con diferencias, habilidades, raciales, culturales o sexuales, y así generar productos que cumplan con sus expectativas, siendo una de las mayores fuentes de innovación la diversidad humana. Por eso, construir marcas inclusivas implica honrar factores clave como: la autonomía individual, la

libertad de tomar las propias decisiones, la no discriminación, la accesibilidad, la igualdad y el respeto por la diferencia<sup>9</sup>.

**Ajustes razonables:** El decreto 1421 los define como aquellas acciones, adaptaciones, estrategias, apoyos, recursos o modificaciones necesarias y adecuadas del sistema educativo y la gestión institucional, basadas en necesidades específicas de cada estudiante, que persisten a pesar de que se incorpore el Diseño Universal de los Aprendizaje.

**Barreras:** Aquellas limitaciones actitudinales, derivadas de falsas creencias, por desconocimiento, institucionales, de infraestructura, entre otras, que impiden o dificultan el aprendizaje y la plena participación del estudiante, según lo establecido en el Decreto 1421 de 2017.

**Pertinencia:** Dinamismo que deben tener las IES para dar respuesta a aquellas necesidades del entorno, que reconoce las particularidades y transforma el contexto institucional.

**Educación inclusiva:** “proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso educativo, a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo” (MinEducación, 2017).

**Igualdad:** Esta institución de educación superior entiende que todas las personas gozan de igual valor y tienen los mismos derechos y libertades, por lo que se les garantiza un trato digno y no discriminatorio. Por ningún motivo se pueden ejercer acciones que discriminen en razón de la raza, etnia, edad, origen, religión, nacionalidad, identidad de género u orientación sexual, discapacidad, idioma, o condición socioeconómica.

---

<sup>9</sup> Diseño inclusivo: cómo sumarse al desafío de crear productos para cada uno. Think with Google. disponible en: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/es-419/futuro-del-marketing/creatividad/diseño-inclusivo-como-sumarse-al-desafío-de-crear-productos-para-cada-uno/#:~:text=%E2%80%9CDise%C3%B1ar%20de%20forma%20inclusiva%20es,nuestra%20mayor%20fuente%20de%20innovaci%C3%B3n.>



**Enfoque diferencial:** Los procedimientos deben ejecutarse ajustados a las necesidades y características de la población sujeto de atención, caracterizandola y promoviendo actuaciones que promuevan el desarrollo integral, su auto-reconocimiento, en condiciones de igualdad y no discriminación.

**Víctimas del conflicto armado interno en Colombia:** De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1o de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno, y quienes hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.

**Género:** Se define a partir de los roles, las características y oportunidades determinados por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias (OMS, 2021).

**Sexo:** Se refiere a las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres (U. W., 2021). Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos (OMS, 2018).

**Identidad de género:** Se refiere a cómo se define una persona en relación con su propio género. Una persona puede identificarse como hombre, mujer o una identidad diferente, y puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. La identidad de género es diferente a la orientación sexual (UNICEF, 2021).

**Expresión de género:** La forma en que una persona se expresa en su entorno respecto de su género, como, por ejemplo, su forma de vestir, sus gestos y las costumbres que puede llegar a tener. Es bajo el concepto de expresión de género, que aparecen las categorías de masculino, femenino o andrógino. Esta expresión de género puede ser o no congruente con el sexo y con la identidad de género de una persona.

**Orientación sexual:** Alude a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas (Consejo de Europa, 2010).



**Población habitante de frontera:** Habitan en los departamentos y municipios de frontera con características de vulnerabilidad sociales, económicas y culturales particulares.

Las poblaciones de frontera comparten con las de los países vecinos características comunes. En el caso de las poblaciones étnicas de frontera, prima la identidad étnica sobre la nacional. En el caso de otras poblaciones, la frontera no se concibe como un limitante para establecer relaciones sociales, culturales y económicas con el otro país.

En el país, el Ministerio de Relaciones Exteriores actúa como ente articulador entre las diferentes agencias y entidades del Gobierno Nacional para promover la armonización y eficacia de los esfuerzos e intervenciones institucionales, busca priorizar el desarrollo social y económico para disminuir brechas económicas y sociales existentes entre las zonas de frontera, tanto terrestres como marítimas, y el resto del país, permitiéndoles, una dinámica propia y fortalecida a través de la generación de oportunidades económicas y de inclusión social, del fortalecimiento de la integración con los países vecinos y del mejoramiento de la capacidad institucional para dar una respuesta integral, adecuada y oportuna a la población limítrofe.

**Grupos étnicos y pueblos indígenas:** Para el Ministerio de Cultura (2013) los pueblos indígenas corresponden a los primeros habitantes del territorio colombiano y, comparten desde su origen e historia, se destaca que tienen una relación estrecha con el territorio, la naturaleza y todos los seres vivos que lo habitan, por tanto, este es sagrado, ancestral y se configura como un elemento que denota una alta carga en su identidad cultural y étnica, donde también resalta la lengua.

La lengua es otra de las principales características de los pueblos milenarios, la cual, ha sido transmitida de generación en generación mediante de la tradición oral y cumple, entre las comunidades, una función primordial al transmitir sus sistemas de creencias, valores y cosmogonía. El Ministerio de Cultura reconoce la existencia de 3 de 65 lenguas nativas (indígenas), 2 lenguas criollas y la lengua romanés del pueblo gitano, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.

**Las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras:** Pueblos afrodescendientes que conservan unas fuertes manifestaciones culturales, y en esencia, están conformados por personas que se auto reconocen como parte de estas agrupaciones.

Hay que hacer una distinción entre cada una de las comunidades: la comunidad negra, conformada por familias de ascendencia afrocolombiana; la población

afrocolombiana personas con herencia africana distribuida en todo el territorio colombiano; la población raizal, nativa de las islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; la población palenquera, que habita los palenques de San Basilio de Palenque (Bolívar), San José de Uré (Córdoba), Jacobo Pérez Escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre), y está conformada por los descendientes de esclavos refugiados en estos lugares en busca de su libertad.

**Pueblo Rrom:** Se reconoce al pueblo Rrom o gitano como “un grupo étnico con identidad cultural propia, que mantiene una conciencia étnica particular, que posee su propia forma de organización social, posee su propia lengua y que ha definido históricamente sus propias instituciones políticas y sociales”.(Decreto 2957 de 2010). Aunque el nomadismo es una característica que ha acompañado a los pueblos gitanos, actualmente se reconoce que están en búsqueda de una estabilidad en el territorio, por lo que, las prácticas de itinerancia que se dan actualmente obedecen a condiciones impuestas como la violencia, pues se les reconoce como víctimas de persecución.

## **COMITÉ INSTITUCIONAL DE INCLUSIÓN, EQUIDAD Y DIVERSIDAD**

El Comité es un órgano asesor, gestor y consultor, con el fin de hacer seguimiento, evaluación y definición de acciones, estrategias, planes, y programas, que permitan la aplicación de las políticas de inclusión, equidad y diversidad, así como conocer, gestionar, investigar y decidir sobre asuntos/casos o solicitudes relacionadas con éstas.

### **Objetivo General**

Fomentar la inclusión en la Institución Universitaria Mayor de Cartagena, creando una cultura de cero discriminación en torno al género, etnia, religión, cultura, posibilidades de aprendizaje, condición de discapacidad, entre otras; promoviendo el respeto a la diversidad y facilitando el aprendizaje e intercambio de saberes.

### **Objetivos Específicos**

1. Realizar acciones de sensibilización que favorezcan el reconocimiento y valoración de la diversidad, promoviendo criterios de pluralidad e inclusión en todos los procesos institucionales.
2. Fortalecer los procesos de formación de la comunidad educativa en la perspectiva de inclusión, que favorezcan las buenas prácticas, consolidando una cultura inclusiva, en el marco del respeto, equidad, eliminación de toda forma de Violencia Basada en Género y no discriminación.
3. Realizar capacitaciones y cualificar a los miembros de la Institución Universitaria Mayor de Cartagena para favorecer el reconocimiento de la diversidad y de los

procesos de inclusión, mediante proyectos en torno a la educación inclusiva, con respeto por los derechos humanos.

### Conformación del comité:

El comité estará integrado por:

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

Requisitos para ser designado como miembro del comité

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

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 solo participará en la parte de la reunión correspondiente.

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

El comité podrá comisionar algunas áreas o dependencias para la realización de algunas tareas o actividades puntuales, las acciones que determine el área comisionada serán enviadas a este comité para análisis, estudio y por decisión mayoritaria se aprobara para que la dependencia correspondiente implemente.

### Funciones del comité:

- Hacer seguimiento a las acciones, planes, programas y proyectos institucionales propuestos y ejecutados en torno a las políticas de inclusión, equidad y diversidad.
- Establecer y hacer seguimiento a los instrumentos que permitan la correcta ejecución de las políticas de inclusión, equidad y diversidad.



- Promover el mejoramiento de la política de inclusión, equidad y diversidad, a través de su seguimiento
- Garantizar la correcta aplicación de los principios rectores de las políticas, en virtud de las condiciones y características de la población de la Institución.
- Conocer, gestionar y decidir sobre casos, solicitudes y requerimientos que afectan el cumplimiento de las políticas de inclusión, equidad y diversidad, o los derechos humanos.
- Promover la adopción institucional de acciones relacionadas con las políticas de educación inclusiva establecidas por el Ministerio de Educación Nacional.
- Definir la ruta de atención y gestión de casos, solicitudes y requerimientos asociados con discriminación, violencias basadas en género, acoso, entre otros.
- Brindar acompañamiento y asesoría a las dependencias y miembros de la comunidad académica en temas asociados con inclusión, equidad y diversidad.
- Emitir recomendaciones de mejora frente a los recursos, instalaciones, infraestructura y equipos institucionales requeridos para atender las necesidades de la población con condiciones especiales.
- Gestionar en conjunto con la Dirección de Bienestar, la realización de eventos y actividades para promover la inclusión, equidad y el reconocimiento de la diversidad.
- Promover acciones que permitan ampliar los conocimientos sobre el abordaje de temáticas como la discapacidad, la identidad de género y la educación superior inclusiva.
- Informar y consultar al Consejo Académico sobre asuntos relacionados con las funciones y trámites abordados por el comité, o que requiera de índole académico.
- Gestionar los recursos financieros y de planta física para el mantenimiento, y aquellos que sean requeridos para el desarrollo de los procesos de educación inclusiva.
- Los demás que el comité considere necesarios para el cumplimiento y mejoramiento de los procesos de educación superior inclusiva.

### **Operacionalidad:**

El comité sesionará de manera ordinaria una (01) vez cada semestre y de manera extraordinaria siempre que se requiera para el cumplimiento de sus funciones y/o la atención de casos, solicitudes y requerimientos relacionados con discriminación, violencias basadas en género, acoso, entre otros, serán prioridad en la agenda, con el fin de poder desarrollar las sesiones convocadas.

Corresponde a la Dirección de Bienestar Universitario gestionar los aspectos operativos, técnicos y logísticos que faciliten la labor del comité y sus miembros.

### **Líneas de trabajo**

El Comité organiza sus acciones en tres líneas de trabajo:

1. Sensibilización a la Comunidad Educativa en la Cultura de la Inclusión: Se pretende sensibilizar a la Comunidad Educativa en el reconocimiento y valoración

de la diversidad. Se parte del reconocimiento de la diversidad como una realidad presente en todas las personas. Somos diversos y desde la diversidad podemos construir comunidad. Desde esta propuesta se reconocen cuatro diversidades: cultural, socioeconómica, sexual y funcional.

2. Formación a la Comunidad Educativa en Inclusión: Con estas acciones se busca fortalecer el conocimiento y apropiación en temas de diversidad e inclusión.

3. Acompañamiento y Orientación para la inclusión: Son las acciones que se despliegan articuladamente entre las diferentes instancias de la institución para abordar un caso previamente estudiado, que amerita una intervención o respuesta conjunta que incluya la identificación de Barreras y Ajustes Razonables (MEN 2013). También se incluyen los acompañamientos a las miembros de la comunidad educativa con una necesidad o situación particular que implique la atención de poblaciones diversas y la inclusión de dichas poblaciones a la comunidad educativa, como

- Acciones de inclusión para estudiantes con Diversidad Funcional
- Acciones de Inclusión para estudiantes con diversidad cultural (grupos Étnicos, provenientes de zonas rurales, estudiantes de movilidad nacional o internacional)
- Acciones de inclusión para estudiantes con vulnerabilidad socioeconómica y estudiantes con becas
- Acciones de acompañamiento para estudiantes o grupos estudiantiles en temas de diversidad sexual y género
- Acompañamiento en la activación del protocolo de prevención y atención de violencias y discriminación: personas afectadas y persona presunta agresora (A través del Protocolo de Violencias y Discriminación se hace acompañamiento a los reportes de este tipo de situaciones en la Universidad)

En cada línea se integrará el enfoque poblacional que sugiere el Ministerio de Educación Nacional, gestionando acciones que valoren a las comunidades más vulneradas; sin embargo, las estrategias y metodologías planteadas deben contemplar a toda la Comunidad Educativa Umayor en pro del reconocimiento y valoración de la diversidad.

Las poblaciones de protección constitucional incluidas son:

- Personas en situación de discapacidad y con capacidades y/o talentos excepcionales.
- Grupos Étnicos: negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros, indígenas y ROM.
- Población víctima según lo estipulado en el artículo tercero de la Ley 1448 de 2011.
- Población desmovilizada en proceso de reintegración.
- Población habitante de frontera.
- Personas en situación de vulnerabilidad socioeconómica
- Género (LGBTIQ+).

Etapas / Población	Estudiantes con Diversidad Funcional	Estudiantes con diversidad cultural (grupos Étnicos, provenientes de zonas rurales, estudiantes de movilidad nacional o internacional)	Estudiantes con vulnerabilidad socioeconómica y estudiantes con becas	Estudiantes o grupos estudiantiles en temas de diversidad sexual y género	Acompañamiento en la activación del Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basadas en género y discriminación
1 identificación de estudiante en el ingreso y/o trayectoria	Se identifica al estudiante: a) En el ingreso:  A través de la caracterización estudiantil.  A través del formulario de Inscripción	Se identifica al estudiante: a) En el ingreso:  A través de la caracterización estudiantil.  A través del formulario de inscripción	Se identifica al estudiante: a) En el ingreso:  A través de la caracterización estudiantil.  A través del Formulario de Inscripción	Se identifica al estudiante: a) En el ingreso:  A través de la caracterización estudiantil.  A través del formulario de inscripción	<b>Se remite al protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basadas en género y a la ruta</b>

	<p>b) Durante la trayectoria educativa Por solicitud directa del estudiante.</p> <p>c) El profesor identifica el caso y lo redirige a Bienestar Universitario</p>	<p>b) Durante la trayectoria educativa</p> <p>c) El decano, director de programa, o profesor identifican el caso. Se envía una solicitud al Comité de Inclusión a través del correo electrónico con los datos del estudiante y la necesidad de acompañamiento que identifica.</p> <p>d) Desde Bienestar identifica a los beneficiarios de las becas dirigidas a población con diversidad cultural (grupos étnicos, provenientes de zonas rurales, estudiantes de movilidad nacional o internacional). Se envía una solicitud al Comité de Inclusión a través del correo electrónico con los datos</p>	<p>b) A través de los datos que maneja Bienestar: base de datos de becarios, datos de los estudiantes que se postulan a becas por vulnerabilidad social o económica y base de datos de estudiantes que solicitan ayuda financiera a la Institución Universitaria a partir de las diferentes líneas de financiación.</p> <p>c) A través de solicitudes directas a Decanos, Directores de Programas, profesores</p>	<p>b) Durante la trayectoria educativa</p> <p>c) El profesor identifica el caso y lo redirige a Bienestar.</p> <p>d) El Decano, Director Programa con el estudiante identifica la necesidad de activación del acompañamiento. Se envía una solicitud a Bienestar (Inclusión) a través del correo electrónico con los datos del estudiante</p> <p>e) Por solicitud directa del estudiante a cualquier instancia de la Institución Universitaria, la cual deberá dirigirla a Bienestar (Inclusión).</p> <p>f) Los profesionales de Bienestar a estudiantes</p>
--	---	---	---	--



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
MAYOR DE CARTAGENA

**AVANZA**  
HACIA LA EXCELENCIA

Cartagena de Indias - Centro Histórico  
K3 # 36-95 Calle de la Factoría

     [umayorctg](#)

		<p>del estudiante y la necesidad de acompañamiento que identifica. Se presenta ante Consejo Académico.</p>		
--	--	--	--	--

2) Valoración del caso	<p>a) Se cita al estudiante a la oficina de Bienestar Universitario, y se le realiza entrevista para conocer su situación y definir el tipo de acompañamiento, que se va a realizar. Si se define que es un caso para acompañamiento en inclusión, el estudiante debe leer y firmar el consentimiento informado en donde acepta que su caso sea conocido y valorado para iniciar el proceso de acompañamiento</p>	<p>a) Se cita al estudiante a la oficina de Bienestar Universitario, y se le realiza entrevista para conocer su situación y definir el tipo de acompañamiento, que se va a realizar. Si se define que es un caso para acompañamiento en inclusión, el estudiante debe leer y firmar el consentimiento informado en donde acepta que su caso sea conocido y valorado para iniciar el proceso de acompañamiento</p> <p>Es importante identificar en la entrevista las siguientes características: Estrato, municipio del que proviene, con quién vive, dónde vive, cómo financia su estancia en la Institución Universitaria, programa</p>	<p>Se realiza el acompañamiento por el Centro de Bienestar Universitario mediante las áreas Socio Económica y de Permanencia Estudiantil al estudiante que llegue directamente o por remisión.</p> <p>Se realiza entrevista para identificar qué tipo de apoyo requiere según su situación.</p> <p>En esta valoración es importante identificar si existen otras diversidades o factores de riesgo que estén asociados a las dificultades económicas.</p> <p>Es importante identificar en la entrevista las siguientes características: Estrato, municipio del que proviene, con quién vive,</p>	<p>Se cita al estudiante al Centro de Bienestar Universitario (Inclusión), y se le realiza entrevista para conocer su situación y definir el tipo de acompañamiento, que se va a realizar. Si se define que es un caso para acompañamiento en inclusión, el estudiante debe leer y firmar el consentimiento informado en donde acepta que su caso sea conocido y valorado para iniciar el proceso de acompañamiento</p> <p>Es importante identificar en la entrevista las siguientes características: Estrato, municipio del que proviene, con quién vive, dónde vive,</p>
	<p>b) Se solicita al estudiante la certificación de su situación/condición de salud emitida por la EPS o su historia clínica para posible conocimiento de este por parte de</p>	<p>Es importante identificar en la entrevista las siguientes características: Estrato, municipio del que proviene, con quién vive, dónde vive, cómo financia su estancia en la Institución Universitaria, programa</p>	<p>Es importante identificar en la entrevista las siguientes características: Estrato, municipio del que proviene, con quién vive,</p>	<p>Es importante identificar en la entrevista las siguientes características: Estrato, municipio del que proviene, con quién vive, dónde vive,</p>

<p>otras instancias, si es necesario.</p>	<p>académico, universitaria (actividades académicas), redes de apoyo.</p>	<p>vida no académicas), redes de apoyo.</p>	<p>dónde vive, cómo financia su estancia en la Institución Universitaria, programa académico, vida universitaria (actividades no académicas), redes de apoyo.</p>	<p>cómo financia su estancia en la institución, programa académico, vida universitaria (actividades no académicas), redes de apoyo.</p>
<p>c) El psicólogo emiten un concepto sobre si la situación física y/o psicológica tiene una incidencia en el proceso de aprendizaje del estudiante.</p>				
<p>d) Con esta información se inicia el diligenciamiento de la Ficha de acompañamiento al estudiante</p>				

3) Definición de barreras/ ajustes razonables y/o apoyos requeridos	<p>a) Se realiza una reunión entre los profesionales que evaluaron el caso desde Bienestar, el Director de programa, estudiante y cualquier otra instancia o actor involucrado en el caso. Se identifican las barreras y se determinan los posibles ajustes razonables.</p>	<p>a) Se realiza una reunión entre los profesionales que evaluaron el caso de Bienestar, el Director de Programa, estudiante y cualquier otra instancia o actor involucrado en el caso. Se identifican las barreras y se determinan los posibles ajustes razonables.</p>	A partir de la valoración se define el tipo de apoyo que requiere el estudiante.	A partir de la valoración se define el tipo de apoyo que requiere el estudiante.
	<p>b) En este momento de la atención al estudiante, es posible que se determinen acciones específicas de acompañamiento que no necesariamente den lugar a ajustes razonables.</p>	<p>b) En este momento de la atención al estudiante, es posible que se determinen acciones específicas de acompañamiento que no necesariamente den lugar a ajustes razonables.</p>		

		c) En caso de requerir apoyo socioeconómico. Bienestar desde permanencia presenta la oferta de fondos estudiantiles		
4) Concertación de los Ajustes Razonables con Director de Programa, profesores y estudiante, teniendo el apoyo de las instancias que se requieran involucrar.	<p>a) El Director de programa y los profesores del semestre en el que está el estudiante, establecen cómo llevar a cabo los ajustes razonables identificados con anterioridad.</p> <p>b) Se establece un plan de ajustes que pueda servir como insumo para un posterior seguimiento y/o ajuste, al mismo tiempo que, se convierte en referente para los profesores del siguiente semestre.</p>	Concertación de los ajustes con las instancias involucradas	Se informa o remite a las dependencias encargadas de ofrecer los apoyos de acuerdo a la necesidad. (Área Financiera)	<p>Se informa o remite a las dependencias encargadas de ofrecer los apoyos:</p> <p>Bienestar Universitario: atender de manera individual; podría incluir remisión a rutas de atención con dependencias internas o entidades externas (servicios en salud, etc.); facilitan procesos de inclusión de la diversidad sexual y de género.</p> <p>Académica: Con los decanos, directores y profesores realizan</p>

<p>c) Una vez definido el plan el Director de Programa llevará el caso al Consejo de Facultad y lo consigna dentro del acta como acompañamiento inclusión.</p>			<p>acciones de sensibilización y de formación en inclusión.</p>
<p>d) Este plan se consigna también en el documento: Ficha de acompañamiento al estudiante en situación de diversidad funcional para Ajustes Razonables en el Proceso de Formación</p>			<p>Registro y Control Académico: apoyo en los procesos de cambio de identidad en los registros de los estudiantes.</p>
<p>e) Se articula estas decisiones con otras instancias de la Institución Universitaria que podrían tener injerencia en la realización de los ajustes razonables.</p>			

<p>5) Socialización de los compromisos</p>	<p>a) Es el momento en donde se hace cierre del compromiso de todos los actores: director, estudiante, familia y otros, buscando que estos procesos de inclusión sean asumidos y agenciados por todos los actores como parte del proceso de acción frente a la situación de inclusión.</p> <p>b) Se consigna en la Ficha de Acompañamiento al estudiante en situación de discapacidad para Ajustes Razonables en el Proceso de Formación y es firmado por los actores involucrados.</p>	<p>Socialización de los compromisos con los diferentes actores incluido el estudiante y su familia si se requiere</p>	<p>Socialización de los compromisos Se informa al estudiante y/o familia los apoyos que se van a brindar</p>	<p>Socialización de los compromisos Se informa al estudiante y/o familia los apoyos que se van a brindar</p>	
--	---	---	--	--	--

6) Seguimiento	<p>a) El seguimiento lo realiza el director de programa, profesores y los profesionales involucrados. Implica el acompañamiento al estudiante de manera que se pueda hacer seguimiento de las acciones y sus resultados de los ajustes o acciones definidas, durante su trayectoria educativa.</p>	<p>El seguimiento se realizará desde Bienestar Universitario (líder de Permanencia en articulación con Inclusión) realizaran el seguimiento y la pertinencia de los apoyos y/o Fondos Estudiantiles</p>	<p>El seguimiento se realizará desde Bienestar Universitario (líder de Permanencia en articulación con Inclusión) realizaran el seguimiento y la pertinencia de los apoyos y/o Fondos Estudiantiles</p>	<p>Desde Bienestar Universitario (Psicólogo articulación con Inclusión) realizaran el seguimiento del caso</p>
	<p>b) El Comité de Inclusión estará en disposición de acompañar a aquellas instancias que lo requieran durante el proceso.</p>	<p>El Comité de Inclusión estará en disposición de acompañar a aquellas instancias que lo requieran durante el proceso.</p>	<p>El Comité de Inclusión estará en disposición de acompañar a aquellas instancias que lo requieran durante el proceso.</p>	<p>El Comité de Inclusión estará en disposición de acompañar a aquellas instancias que lo requieran durante el proceso.</p>

## ARTICULACIÓN CON PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2022 – 2026

En coherencia con la normativa nacional, el Plan de Desarrollo Institucional plantea la Inclusión como modelo de la gestión de los diferentes procesos que se adelantan en la institución e implica la identificación, revisión y ajustes de las condiciones de infraestructura, y actitudinales que se requieran para garantizar el acceso, permanencia y bienestar de la comunidad de Umayor

En este sentido, dos de los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional apuntan al componente de inclusión. El Objetivo dos (2) considera la ampliación de la cobertura en educación superior a partir de una oferta académica alineada a las necesidades del contexto sociocultural de la región en la que se promueva la equidad e inclusión social y así se garanticen la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento del modelo de formación institucional de manera integral.

El Objetivo cinco (5) contempla el bienestar integral de los miembros de la comunidad educativa a través de la creación e implementación de políticas, programas y acciones holísticas que aseguren la permanencia, el bienestar y compromiso con la institución y la sociedad en general. Estos dos objetivos estratégicos se dinamizan a partir de 6 factores, específicamente el Factor dos (2) que aborda la cobertura con calidad educativa, equidad e inclusión social; y el Factor cinco (5) que se enfoca en el bienestar institucional.

Los Factores están sustentados en los Programas Educación Inclusiva, la Calidad de Vida Umayor y la Inclusión y Equidad Umayor y están asociados a proyectos como el Plan Estratégico de Gestión Humana, la Ampliación y Modernización de la Infraestructura Física, el Plan Estratégico de Comunicación y Mercadeo Institucional.

Bajo las premisas anteriores y bajo lo establecido en la política se garantiza la atención a poblaciones vulnerables y en este sentido para la toma de decisiones de acciones institucionales con enfoque inclusivo.

### COMPROMISO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La política de inclusión, equidad y diversidad le aportan al logro de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

- Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.
- Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
- Objetivo 17. Alianzas para lograr los objetivos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¿Qué es la diversidad sexual y de género?. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. Disponible en: <https://www.icbf.gov.co/que-es-la-diversidad-sexual-y-de-genero#:~:text=La%20diversidad%20sexual%20y%20de%20g%C3%A9nero%20son%20dos%20conceptos%20que,bisexuales%2C%20transgeneristas%20e%20intersexuales>).
- ABECÉ, Certificación y Registro de Discapacidad. Ministerio de Salud. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/ab-ece-certificado-registro-discapacidad.pdf>
- Diseño inclusivo: cómo sumarse al desafío de crear productos para cada uno. Think with Google. disponible en: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/es-419/futuro-del-marketing/creatividad/diseño-inclusivo-como-sumarse-al-desafío-de-crear-productos-para-cada-uno/#:~:text=%E2%80%9CDise%C3%B1ar%20de%20forma%20inclusiva%20es,nuestra%20mayor%20fuente%20de%20innovaci%C3%B3n>.
- Diversidad Funcional. Con diversidad funcional. Disponible en: <https://www.condiversidadfuncional.com/diversidad-funcional/>
- Diversidad. Enciclopedia Significados. Disponible en: <https://www.significados.com/diversidad/>
- La importancia de la interculturalidad. Pontificia Universidad Javeriana. Disponible en: <https://www.javerianacali.edu.co/noticias/la-importancia-de-la-interculturalidad#:~:text=La%20interculturalidad%20se%20refiere%20al,la%20comprensión%20y%20la%20colaboración>.
- Política de Diversidad Cultural. Ministerio de Cultura. Disponible en: <https://www.mincultura.gov.co/ministerio/politicas-culturales/de-diversidad-cultural/Paginas/default.aspx>
- Rodríguez De La Vega, Ricardo A., & González Torres, Iris M.. (2000). La diversidad socioeconómica como medida de desarrollo humano. *Investigación económica*, 60(233), 13-33. Recuperado en 31 de julio de 2024, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-16672000000300013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672000000300013&lng=es&tlng=es)

- Sujetos de especial protección. Universidad del Rosario. Disponible en:  
<https://urosario.edu.co/revista-divulgacion-cientifica/cultura-y-sociedad/sujetos-de-especial-proteccion>