

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE EDUCACIÓN INCLUSIVA

Institución Universitaria de Envigado
Envigado
23 de noviembre de 2020

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Yuliana Ochoa Calle Dependencia: Jefatura de Equidad e Inclusión	Nombre: Sergio Humberto Zuluaga Villegas Dependencia: Jefe de Bienestar Institucional	Nombre: Blanca Libia Echeverri Londoño Dependencia: Rectoría
Fecha:	Fecha:	Fecha:
Firma:	Firma:	Firma:

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. MARCO CONCEPTUAL	3
3. POLÍTICA.	4
4. OBJETIVOS.	6
4.1 OBJETIVO GENERAL	6
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
5. ALCANCE	6
6. VIGENCIA	6
7. NORMAS DE REFERENCIA	6

1. INTRODUCCIÓN.

Con esta política se 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, grupos étnicos, población LGTBI, Mujer y víctimas del conflicto armado, con el propósito de facilitar a la institución el avance en el logro de los objetivos de desarrollo sostenible.

Igualmente, promover una cultura de solidaridad y de respeto a la diversidad, partiendo de medidas que incluyan acciones para gestionar las barreras, rezagos y exclusiones en razón de género, etnia, clase, edad, orientación sexual, capacidades excepcionales, religiosas y políticas, 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 Nacional.

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, tiene establecido un Índice de inclusión para educación superior (INES) como complemento a la política de educación inclusiva, para atender la necesidad de contar con un sistema de educación superior inclusivo.

2. MARCO CONCEPTUAL

En Colombia se realizó un primer acercamiento por parte del Ministerio de Educación, 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)

Se cuenta con el documento “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” expedido en el año 2013 por el Ministerio de Educación Nacional. En el cual se define la educación inclusiva como “una estrategia central para luchar contra la exclusión social” (Ministerio de Educación, 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 Índice de Inclusión para la Educación Superior – INES (2018), es una de las herramientas que, en el marco de la educación inclusiva, permite a las Instituciones de Educación Superior (IES) colombianas, explorar el alcance de sus avances a la hora de atender a la diversidad y de pensar en la importancia de una educación para todos.

En la reflexión inicial, se expresa que: “La educación inclusiva se articula en torno a acciones determinadas que permiten avanzar hacia el ideal de ver la educación como un camino para generar acciones alternativas a problemas de orden: Académico, social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico” (Ministerio de Educación Nacional, 2018, p.19)

El Ministerio de Educación Superior establece los lineamientos de la Política de educación superior inclusiva en el documento “Enfoque e Identidades de Género”, 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.

3. POLÍTICA

La Institución Universitaria de Envigado establece una política institucional de educación inclusiva que promueva 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 la Institución de los aspirantes, con equidad, pertinencia y calidad, ateniendo las condiciones de las personas con situación de discapacidad, grupos étnicos, población LGTBI, mujer y víctimas del conflicto armado, entre otros. Para lo cual, plantean las siguientes acciones:

- Acercamiento previo: con el propósito de identificar la condición especial del aspirante para el ingreso y acceso a la educación superior a través, de un acompañamiento, tipo entrevista, previo al examen de admisión en caso de pregrado o entrevista de admisiones para posgrado, por parte de la Oficina de equidad e inclusión.
- 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.

Desde la oficina de equidad e inclusión, se formula el procedimiento con los criterios para la implementación del componente.

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

Acompañar y apoyar la población de especial protección constitucional, a través de acciones que potencien en los estudiantes, docentes, personal administrativos y egresados su desarrollo personal y promueva su participación en la vida académica, en el que confluyen ambientes psicopedagógicos, académicos, culturales, familiares y de bienestar. Este componente se desarrolla de manera articulada en el marco de la política de permanencia, en el caso de la población estudiantil, 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:

- caracterización de los grupos de interés y de valor
- asesorías psicopedagógicas y académicas
- asesorías psicológicas
- talleres de acompañamiento en diferentes ámbitos

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

Propiciar espacios de reconocimiento y de diálogo abierto, recíproco, crítico y auto-crítico entre las diversas culturas y de promoción de la diversidad que exige poner énfasis en la población de especial protección constitucional. La Oficina de Equidad e Inclusión propicia estos espacios para sensibilizar a la comunidad académica en temáticas asociadas a la diversidad y enfoque diferencial.

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

- Charlas orientadoras.
- Sensibilizaciones lúdico-pedagógica en temas referentes a Diversidad y Enfoque Diferencial en el aula de clase.
- Capacitación a la comunidad académica en diversidad, enfoque diferencial e inclusión social.
- Promover en los docentes la capacidad de desarrollar procesos pedagógicos que valoren la diversidad y la equidad a través del respeto y tolerancia.
- 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, a partir de la identificación de las necesidades de esta población. Entre las acciones que se desarrollan:

- Levantamiento de la descripción de la infraestructura física y tecnológica, por parte de la oficina de planeación y oficina de informática
- Identificación de necesidades de infraestructura
- Plan de mantenimiento de la infraestructura física y tecnológica

- Diseño de las adecuaciones 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.

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.

4.1.1 Indicador

Nombre: nivel cumplimiento de los componentes de educación inclusiva

Índice: Porcentaje de cumplimiento de los cuatro componentes de educación inclusiva anual.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer mecanismos de acceso y permanencia de la población a través de procesos académicos y administrativos inclusivos
- Promover acciones de acompañamiento académico y de bienestar institucional que permitan reducir estas barreras a mediano y largo plazo.
- 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. ALCANCE

El alcance de la política 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 auto-crítico entre las diversas culturas y de promoción de la diversidad

6. VIGENCIA

Anualmente la política institucional inclusiva será revisada y evaluada en términos de ejecución y pertinencia; y de igual manera será validada o modificada para la entrada en vigencia de cada Plan de Desarrollo Institucional.

7. NORMAS DE REFERENCIA

Las siguientes son las normas que conforman el marco legal de la política institucional inclusiva según el manual operativo de MIPG:

- 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 804 DE 1995
- Decreto 366 de 2009
- 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).
- Principios de Yogyakarta (2007).
- La Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos de 2002
- Conferencia de Durbán 2001
- 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.

8. GLOSARIO

Para efectos de la presente política, se definen los siguientes conceptos:

- **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.
- **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.
- **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 perpetrar 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.
- **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.

- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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 extratexto.
- **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).
- **LGBTI:** “acrónimo usado para referirse a lesbiana, gays, bisexuales, transgénero, queers e individuos o comunidades “que se cuestionan”. No es sinónimo de “homosexual”, ya que ello

implicaría que transgénero es una orientación sexual. Incluye variantes como LGBT y LGBTQ”. (En: Género la Revolución. ídem, pág. 9).

- **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).
- **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 autoreconoce como una mujer trans. Cuando el sexo asignado al nacer es femenino y la vivencia de la persona es masculina, dicha persona generalmente se autoreconoce como un hombre trans”. (Corte Constitucional, Sentencia T095 de 2015).