

**POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD  
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA PASCUAL BRAVO**

## Elaboración de la política

Dirección de Bienestar Universitario

Diana Isabel Duque Muñoz, profesional contratada para la elaboración de la política y la transversalización de enfoques diferenciales en la institución universitaria.

Comité de Inclusión y Diversidad, integrado por:

- a) Directora administrativa de Bienestar Universitario, quien lo preside
- b) Rector o su delegado
- c) Vicerrector de Docencia o su delegado
- d) Vicerrectora de Investigación y Extensión o su delegado
- e) Vicerrectora Administrativa o su delegado
- f) Secretario General o su delegado
- g) Director de la Oficina de Talento Humano o su delegado
- h) Jefe Oficina Asesora de Planeación o su delegado
- i) Jefe Oficina de Admisiones y Registro
- j) Representante de los Estudiantes, elegido mediante votación secreta
- k) Representante de los Docentes vinculado, elegido mediante votación secreta

**ISBN**

**Xxx xxx xxx xxx**

**Medellín, diciembre de 2021**

## Tabla de contenido

Elaboración de la política	2	INTRODUCCIÓN	3	ANTECEDENTES	¡Error!
Marcador no definido.		REFERENTES CONCEPTUALES	6	Inclusión Social	
	6	Enfoque de Derechos	7	Enfoque Diferencial	7
Humano	8	Enfoque de Género y Equidad	8	REFERENTES NORMATIVOS	
	9	Fundamentos institucionales	10	Marco Normativo Nacional	
	11	General	11	En Materia de discapacidad	11
	13	En diversidad étnica y cultural	14	OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA	
	15	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16	RESPONSABLES	16
	17	FUNDAMENTOS			
	17	Principios	18	Derechos	19
			19	Dimensiones	19
			19	BIBLIOGRAFÍA	20

## INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Pascual Bravo es una institución líder en educación superior tecnológica, comprometida socialmente con la formación de profesionales íntegros, con certificación de calidad en sus procesos y en busca de la excelencia académica a través de modelos pedagógicos dinámicos que respondan a las necesidades de la región y del país.

Entre sus objetivos se encuentran “generar y difundir una cultura de respeto por los Derechos Humanos, mediante la adopción de actitudes y prácticas que favorezcan la formación y el progreso de la sociedad civil”, y entre sus valores, el respeto, la pluralidad y la solidaridad.

Como principios, la Institución Universitaria Pascual Bravo tiene un carácter democrático y pluralista, por lo cual no limita ni restringe los derechos, libertades y oportunidades por consideraciones sociales, económicas, políticas, ideológicas de raza, sexo o credo. Está siempre abierta a quienes en igualdad de oportunidades

demuestren tener las capacidades requeridas y cumplir las condiciones académicas y administrativas exigidas.

Es por esto que como un acto de concreción del compromiso institucional con la inclusión y el respeto por la diversidad de quienes componen la comunidad universitaria; se dio paso a la creación del Comité Institucional de Inclusión y Diversidad, el cual inició sesiones en febrero de 2020. Entre las funciones de este comité estuvo la creación, aplicación y seguimiento de la presente política.

## ANTECEDENTES

En el año 1994 en Salamanca España, durante la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales<sup>1</sup> se habló por primera vez del concepto de educación inclusiva como un nuevo paradigma educativo. Este, se planteó como respuesta a la búsqueda de trabajar desde la educación por sociedades incluyentes que potencien y valoren la diversidad. Para cumplir con esto, se consideró necesario que dicha diversidad fuera valorada y protegida en los procesos de las instituciones educativas, respetando las particularidades, promoviendo el respeto a las diferencias y facilitando la participación de la comunidad dentro de la estructura intercultural.

---

<sup>1</sup> Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad, Salamanca España, 7 al 10 de Junio de 1994, en la web: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110753\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000110753_spa)

La idea de este paradigma de inclusión trascendía entonces al que se desarrollaba hasta el momento basado en las necesidades, prestando más atención a las oportunidades. Así las cosas, la idea de inclusión no se consideraba como hasta entonces: una estrategia para atender necesidades especiales y situaciones de marginalidad, que especialmente se concentraba en la discapacidad; sino como una oportunidad de cambio que transformara en diferentes niveles los contextos de marginación. De esta manera, la inclusión se consideró como una estrategia de transformación social que tenía como base el reconocimiento de los derechos humanos.

En la asamblea general de la ONU número 70, celebrada en septiembre de 2015, se planteó la importancia de los objetivos sostenibles y para que estos fueran posibles se consideró a la educación como un derecho humano para todos y todas. En el contexto colombiano, la educación inclusiva está relacionada con la capacidad de potenciar y valorar la diversidad, entendiendo y protegiendo las particularidades de la misma, e incluyendo los principios constitucionales de reconocimiento e inclusión de la multiculturalidad, la multiétnicidad, las capacidades diferenciadas y la no discriminación por sexo, etnia, religión, procedencia territorial, diversidad sexual, entre otras; lo cual busca que se garanticen condiciones de participación para todas las personas que componen los estamentos institucionales.

Posteriormente, en el año 2008 el Ministerio de Educación Nacional de Colombia publica el Índice de Inclusión con el cual dio paso al “marco del programa de educación inclusiva con calidad “Construyendo capacidad institucional para la atención a la diversidad” el cual facilitó un proceso de autoevaluación para la identificación de una adecuada gestión orientada a la inclusión por parte de las instituciones educativas<sup>2</sup>.

A partir de entonces el trabajo por la educación inclusiva se ha ido implementando en las instituciones educativas, las cuales han venido creando políticas internas para la inclusión y la diversidad, unas con más contenido que otras o con prioridades diferentes, de acuerdo con los contextos de dichas instituciones.

En el caso del Pascual Bravo, la presente política busca incidir directamente en todos los estamentos universitarios. Para el año 2021 la institución contaba con 7748 estudiantes, 116 empleados y más de 378 docentes, 129 contratistas de

---

<sup>2</sup> Índice de Inclusión para Educación Superior (INES), Ministerio de Educación Nacional, Fundación Saldarriaga Concha, Colombia, 2016

apoyo además de compartir el campus con cerca de 2000 estudiantes del Colegio Técnico Pascual Bravo.

## **REFERENTES CONCEPTUALES**

### **Inclusión Social**

La inclusión social en la Institución Universitaria Pascual Bravo, se entenderá como todas aquellas acciones que se realizan para lograr que los grupos que han sido social e históricamente excluidos tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar en la vida universitaria, disfrutando de un trato equitativo, respetuoso y garante de sus derechos.

Las manifestaciones de la exclusión social son múltiples, ya que se puede sufrir exclusión en cuanto a acceso a recursos económicos, por razón de género, etnicidad, ser inmigrante, por la edad, por diversidad funcional tanto física como

psíquica, origen territorial, entre otros. Es por esto que la institución universitaria estará siempre abierta a hacer seguimiento a esta diversidad y a las estrategias que debe implementar para garantizar la inclusión social de todas las personas.

### **Enfoque de Derechos**

Este enfoque parte de la concepción de Colombia como un Estado Social de Derecho y de las instituciones educativas como una parte fundamental del mismo.

Esto significa un nuevo paradigma de participación, en la gestión del desarrollo de una institución universitaria que sea incluyente y equitativa. Desde esta perspectiva están llamadas a desaparecer las prácticas discriminatorias en razón del sexo/género, la edad, la etnia, la orientación sexual y la religión; así como el territorio de procedencia y cualquier otra característica de diversidad social y cultural. Para esto, la institución considera necesario que se analicen e incorporen a las actividades para la inclusión, aquellas necesidades prácticas e intereses estratégicos de los diferentes grupos poblacionales tradicionalmente discriminados.

### **Enfoque Diferencial**

Implica reconocer las diferencias y desigualdades económicas, sociales, culturales y políticas que estas generan en razón del sexo, el género, la edad, la etnia, la orientación sexual y la discapacidad (entre otras) y que obstaculizan y establecen barreras para acceder en igualdad de condiciones a los derechos.

De ahí la importancia que cobran los sistemas de información que incorporan esta diversidad social, para reconocer condiciones y avances en la implementación de las políticas públicas poblacionales.

### **Enfoque de Desarrollo Humano**

El desarrollo humano puede entenderse como un proceso de constitución del sujeto individual y colectivo; un sujeto histórico, cultural y socialmente posicionado.

El desarrollo humano entonces no es un producto de eventos desagregados o fragmentados, es un continuo suceder cotidiano que se desenvuelve en los espacios de lo privado y lo público, y que como ya se anotó está mediatizado por los procesos de socialización, en los que intervienen los “otros”, portadores de significaciones, y proveedores de alternativas.

El concepto de desarrollo humano se refiere al proceso mediante el cual es posible aumentar las opciones para todas las personas; teniendo en cuenta los diversos ámbitos como lo son el educativo, laboral, material, recreativo y cultural, por mencionar algunos. De esta manera, dicho concepto se concentra en incrementar el bienestar integral del individuo y no solo en su mejoría material. El desarrollo humano integral como un enfoque de desarrollo y un esfuerzo permanente y sostenido para ampliar las oportunidades y capacidades de las personas, reconociendo sus necesidades e intereses diferenciales<sup>3</sup>.

Son nueve las dimensiones del desarrollo humano:

- Identificación
- Ingresos y trabajo
- Educación y capacitación
- Salud
- Nutrición
- Habitabilidad
- Dinámica Familiar
- Bancarización y ahorro
- Acceso a la justicia

### **Enfoque de Género y Equidad**

ONU Mujeres define la categoría género como el conjunto de «roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres»<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Política Pública en Discapacidad “Un camino Hacia la Igualdad” Acuerdo Municipal 86 de 2009, Alcaldía de Medellín, pg 30

<sup>4</sup> UN Women, Glosario de Igualdad de Género, Concepto Género, versión web.



Estos constructos sociales se han hecho históricamente bajo un modelo patriarcal que da superioridad a lo masculino y un estatus social inferior a lo femenino, lo cual ha generado violencias y exclusiones económicas, políticas, sociales, culturales de todo tipo en especial, pero no exclusivamente para las mujeres.

Así pues, la equidad de género se entendería entonces como todas aquellas acciones que se implementan para lograr la equidad social entre hombres, mujeres y personas no binarias. La equidad de género es entendida como: la justicia en el tratamiento de mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. Esta implica la posibilidad de tratamientos diferenciales para corregir las desigualdades históricas y presentes, lo cual se conoce como la implementación de medidas afirmativas.

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo del año 2007, la equidad entre los géneros es un prerrequisito del desarrollo y una cuestión fundamental de derechos humanos y de justicia social. Y añade que “los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que las mujeres y hombres deban comportarse iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones”<sup>5</sup>

## **REFERENTES NORMATIVOS**

La Conferencia Mundial de la Educación Superior en su Declaración de París, apartado “llamamiento a la acción” literal F llama a las instituciones educativas a “garantizar la igualdad de acceso a los grupos insuficientemente representados, tales como los obreros, los pobres, las minorías, las personas con capacidades diferentes, los migrantes, los refugiados y otros grupos de poblaciones vulnerables.

### **Fundamentos institucionales**

---

<sup>5</sup> Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín, Medellín, Ciudad de Mujeres Autónomas, pg7, diciembre del 2012

En el Plan Estratégico Institucional 2021-2030, la Institución Universitaria Pascual Bravo se reconoce a sí misma como una institución que tiene “tiene un carácter democrático y pluralista, por lo cual no limita ni restringe los derechos, libertades y oportunidades por consideraciones sociales, económicas, políticas, ideológicas, de raza, sexo o credo. Está siempre abierta a quienes en igualdad de oportunidades demuestren tener las capacidades requeridas y cumplir las condiciones académicas y administrativas exigidas”<sup>6</sup>

El Plan de Desarrollo de la Institución Universitaria Pascual Bravo 2019-2022 “La transformación continua”, en el apartado 4.2.3 Programa de Acompañamiento para la Permanencia y la Graduación Estudiantil con Equidad e Inclusión, se orienta a crear un programa para la gestión de la permanencia y graduación estudiantil, en el marco de acciones inclusivas, entendiendo la Institución como un espacio de diversidad e interculturalidad. En cumplimiento de esto, se crea el Comité de Inclusión y Diversidad que da origen a esta política.

En este contexto, el Bienestar Universitario está enmarcado en los principios institucionales de equidad, corresponsabilidad y construcción de comunidad. Y resalta entre los valores institucionales, la equidad, la diversidad, la conciencia social y ambiental y el respeto.

Así mismo, la dirección de Bienestar Universitario quién convocó a la creación de la política, tiene como objetivo “Contribuir a elevar la calidad de vida de los miembros de la comunidad institucional (estudiantes, docentes y empleados), mediante la estructuración de un sistema de bienestar que ofrezca el apoyo necesario para el afianzamiento de su estabilidad física, mental, social y cultural”.

En cuanto a el marco jurídico del Comité de Inclusión y Diversidad, éste encuentra sus bases normativas en la Constitución de 1991, la Ley estatutaria 1618 de 2013, la Ley 361 de 1997, Ley 762 de 2002, CONPES 80, la Ley 1257 de 2008 y los lineamientos de política para Bienestar en las Instituciones de Educación Superior.

## **Marco Normativo Nacional**

### **General**

---

<sup>6</sup> Documento para la Apreciación de Condiciones Iniciales de Acreditación, Orientación Estratégica, Principios, pg 28, publicado en febrero de 2020

La constitución política de Colombia en su artículo 13 establece que “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”.

La ley 30 de 1992 concede a las instituciones de educación superior la autonomía universitaria facultando a dichas instituciones para darse sus directivas y regirse por sus principios, estatutos y reglamentos de acuerdo con la ley.

Ley 1620 de 2013 crea y reglamenta el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el ejercicio de los derechos humanos, la educación para la sexualidad y la prevención y mitigación de la violencia escolar.

La ley 115 de 1994 Ley General de Educación de la República de Colombia, establece en el título 1, artículo 1 que “la educación es un proceso de transformación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”.

El Plan Normativo en Derechos Humanos, tiene como objetivo “promover y desarrollar una cultura de paz, reconciliación, respeto y práctica de los derechos humanos, a través del fortalecimiento del sector de la educación en derechos humanos; la formación y generación de capacidades; la promoción, difusión y comunicación; la consolidación de redes de aprendizaje e investigación; y el sistema de evaluación, monitoreo y seguimiento”<sup>7</sup>

#### En Materia de discapacidad

Ley 12 de 1987	Por la cual se dictan normas para la eliminación de barreras arquitectónicas.
Ley 82 de 1988	Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su 69ª Reunión realizada en Ginebra en 1983
Constitución Política Colombiana 1991	Consagra la no discriminación de ningún tipo basada en discapacidad, diversidad étnica, cultural, sexual, entre

---

<sup>7</sup> Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034

	otras.
Ley 115 de 1994	Educación para personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognoscitivas, emocionales o con capacidades intelectuales excepcionales, como parte integrante del servicio público educativo.
Ley 324 de 1996	Por la cual se crean normas a favor de la población sorda
Ley 361 de 1997	Por la cual se establecen mecanismos de integración y se dictan otras disposiciones
Ley 418 de 1997	Por la cual se consagran unos instrumentos de búsqueda de la convivencia, la eficacia de la justicia y se dictan otras disposiciones
Ley 762 de 2002	Por medio de la cual se aprueba la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad
Decreto 2082 de 1996	Estrategias pedagógicas, medios educativos y lenguajes apropiados para satisfacer las necesidades educativas y de integración académica, laboral y social de la población con limitaciones.
Decreto 366 de 2009	Por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva.
Plan Decenal de Educación 2016-2026. Un camino hacia la calidad y la equidad	Séptimo Desafío Estratégico: construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género.
Sentencia T-157 de 2006	Derechos fundamentales a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad
Ley estatutaria 1628 de 2013	Por medio de la cual se establecen

	disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad
Decreto 1421 de 2017 Ministerio de Educación Nacional	Reglamenta la prestación del servicio educativo para la población con discapacidad desde el acceso, la permanencia y la calidad

### En materia de equidad de género

Decreto 1398 de 1990	Por el cual se Desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas
Ley 248 de 1995	Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994
Ley 158 de 1998	Crea mecanismos para cumplir con el principio de igualdad, consagrado en los artículos 13, 40, y 43 de la Constitución Nacional.
Ley 823 de 2003	Por la cual se dictan normas sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres
Ley 984 de 2005	Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de Octubre de 1999
Ley 1236 de 2008	Por medio de la cual se modifican algunos artículos del código penal relativos a delitos de abuso sexual
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación

	contra las mujeres, se reforman los códigos penal, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
CONPES 147 DE 2012	Lineamientos para la prevención del embarazo adolescente
CONPES 161 DE 2013	Plan de Equidad de Género para las Mujeres
Sentencia C-588 de 1992	Desaparecen los motivos de discriminación o preferencia entre las personas con relación al sexo

### En diversidad étnica y cultural

Convenio 169 de 1989 de la OIT	Sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Ratificado por la ley 21 de 1991
Declaración de las Naciones Unidas (1992)	Declaración sobre personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas
Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)	Derechos de pueblos indígenas
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965)	Contra el racismo
Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.
Pacto Internacional sobre los Derechos Civiles y Políticos (1966)	Derechos como la libertad para crear su propia vida cultural, profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma.
Principio 22 de la Conferencia de Río de Janeiro de las Naciones Unidas (1992)	Las poblaciones indígenas y sus comunidades, así como otras comunidades locales, desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo

	debido a sus conocimientos y prácticas tradicionales. Los Estados deberían reconocer y apoyar debidamente su identidad, cultura e intereses y hacer posible su participación efectiva en el logro del desarrollo sostenible.
Resolución 48/163 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, Decenio Internacional de las Poblaciones Indígenas del mundo (1993)	Fortalecimiento de la cooperación internacional para la solución de los problemas con que se enfrentan los pueblos indígenas en esferas tales como los derechos humanos, el medio ambiente, el desarrollo, la educación y la salud
Proyecto de Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas	Derechos de los pueblos indígenas y garantías de no discriminación.
Ley 70 de 1993	Reconocimiento de las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías en las zonas rurales ribereñas de los ríos de la Cuenca del Pacífico, de acuerdo con sus prácticas tradicionales de producción y el derecho a la propiedad colectiva.
Artículo 7 de la Constitución Política de Colombia	El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana.
Sentencia C-293 de 2010	Acciones afirmativas que procuran favorecer a determinadas personas o a grupos humanos tradicionalmente marginados o discriminados.

## OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA

El propósito de esta política es promover oportunidades de integración social, formación, transformación de imaginarios y participación social en la vida institucional. Fortaleciendo las estrategias de acceso, permanencia, graduación e inclusión social de la población, a través de acciones afirmativas que permitan gozar de una vida universitaria incluyente y respetuosa de la diversidad.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer medidas de inclusión para garantizar la participación equitativa de la población universitaria en sus diferentes estamentos.
- Fomentar e implementar estrategias de acceso, permanencia, graduación e inclusión social de toda la población universitaria con un enfoque diferencial, de derechos y equidad de género.
- Realizar procesos que promuevan la equidad y la atención diferencial, así como la participación activa en la vida universitaria.
- Realizar procesos constantes de sensibilización y formación en el reconocimiento y respeto de la diversidad en la institución universitaria.
- Promover la paridad de género en los diferentes escenarios institucionales.

## RESPONSABLES

### Dirección de Bienestar Universitario

Realizará programas, estrategias y actividades relacionadas con la inclusión social de personas diversas en la institución universitaria y hará seguimiento a la implementación de esta política.

### Dirección de Talento Humano

Fomentará la equidad y respeto de personas diversas en la institución independiente del tipo de contrato que tengan (personal vinculado, contratista y docente). Y elaborará los planes de beneficios teniendo en cuenta los enfoques y lineamientos de esta política.

Así mismo, definirá acciones para promover la equidad de género en los diferentes espacios laborales al interior de la institución.

### Vicerrectoría de Docencia- Oficina de Admisiones y Registro



Implementará acciones que permitan la identificación y seguimiento de la diversidad en la institución, buscando así generar constantemente estrategias que garanticen su inclusión social y trato equitativo. Así mismo, garantizará la generación y aplicación de estrategias para el acceso equitativo de los grupos poblacionales que han tenido menor participación en la educación superior, gracias a factores como el género, la diversidad sexual, la diversidad cultural y étnica, el nivel socioeconómico, y todos aquellos contemplados en esta política.

Además, definirá acciones para promover la equidad de género en los diferentes espacios académicos al interior de la institución.

#### Comité de Inclusión y Diversidad

Hará seguimiento constante a la política, avances, retos, y estrategias para su fortalecimiento y aplicación en todos los ámbitos de la vida universitaria.

#### Dirección de Comunicaciones

Facilitará que la generación de todos los contenidos de comunicación que se desarrollen en la institución, cumplan con los principios de esta política.

## **FUNDAMENTOS**

La Institución Universitaria Pascual Bravo, considera como principal derrotero de esta política, la no discriminación, la educación para la empatía, el respeto y la dignificación de la diversidad; así como las acciones que sean necesarias para lograr una igualdad sustantiva.

Por esto, ha identificado dentro de sus pilares de reconocimiento de la diversidad que existe en la institución, no solo aquella que ha sido históricamente excluida en el contexto social del país, sino también aquella que es reconocida como una oportunidad de expresión cultural, tales como las tribus urbanas; o de capacidades superiores al promedio.

Es por esto que el enfoque de la presente política está orientado al reconocimiento de la diversidad presente en los diferentes estamentos institucionales, y a la no discriminación de la misma en ninguna de sus expresiones.

Para lograrlo, se proponen las siguientes acciones:

1. *Procesos de sensibilización y conocimiento de la diversidad presente en la institución universitaria y la importancia de garantizar su inclusión. En especial en materia de género y equidad.*
2. *La identificación de la diversidad institucional desde las bases de datos y estadísticas institucionales y constante seguimiento a sus necesidades y los impactos de las acciones que se realicen en pro de la inclusión.*
3. *La intervención de la infraestructura que facilite la inclusión de personas con discapacidad.*
4. *Formación y apoyo a docentes para la adecuación de currículos y estrategias de inclusión de personas con discapacidad.*
5. *Fomento de la investigación y aplicación de conocimientos profesionales para la inclusión social y el aporte a la construcción de una sociedad respetuosa de la diversidad.*

## Principios

1. La no discriminación: el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por sexo, clase, edad, origen étnico o cultural, origen territorial, nacionalidad, ni diversidad sexual e identidad de género.
2. La inclusión para la implementación del proceso de paz y el fortalecimiento de derechos para procesos de reinserción y restablecimiento de derechos de personas que hayan tenido afectaciones en el marco del conflicto armado.
3. La participación e inclusión plenas y efectivas en la institución.
4. La accesibilidad en igualdad de condiciones al disfrute de la vida universitaria.
5. La equidad de género y el compromiso de promover una educación no sexista y respetuosa de la diversidad sexual e identidad de género.
6. La corresponsabilidad y el empoderamiento de todos los estamentos universitarios.

## Derechos

1. Derecho a la igualdad ante todos los estamentos y políticas de la institución.

2. Derecho a un trato digno y a que la institución implemente constantemente mecanismos de seguimiento e intervención social y acciones para garantizar la inclusión.
3. Derecho a la atención diferencial y el acompañamiento institucional en las instancias administrativas, educativas y de participación en la vida universitaria.
4. A la protección contra tratos discriminatorios y a recibir acompañamiento y garantías para el restablecimiento de derechos.
5. Derecho colectivo a que la institución asigne los presupuestos necesarios para viabilizar proyectos a favor de la educación en inclusión social, equidad de género, diversidad sexual y no discriminación; con el fin de facilitar la apropiación de una cultura de inclusión.
6. Derecho a la implementación transparente, equitativa y efectiva de protocolos de atención, ingreso y permanencia en la institución.
7. Derecho a la participación en igualdad de condiciones que garanticen la inclusión de la diversidad en la institución.

## Dimensiones

### 1. Acceso y permanencia

Busca desarrollar acciones afirmativas a través de la implementación de planes, programas y proyectos para la inclusión social tanto de aspirantes a las ofertas educativas y laborales de la institución, como de aquellas personas que ya hacen parte de ella.

### 2. Docencia

La docencia se desarrollará en la institución entendiendo las necesidades educativas de cada grupo diferenciado, acorde a sus capacidades y retos para su enseñanza y aprendizaje con enfoque diferencial.

### 3. Observatorio de la Vida Universitaria: línea de diversidad e inclusión

Hará un seguimiento permanente a las manifestaciones de la diversidad social en la institución, así como a los resultados de las estrategias de inclusión de las mismas.

### 4. Administración e Infraestructura

La Institución Universitaria Pascual Bravo facilitará espacios físicos y recursos tecnológicos y humanos basados en el diseño universal para todas las personas de la institución universitaria y en especial para personas con discapacidad, a fin de que puedan participar de la vida universitaria sin limitaciones.

#### 5. Proyección Social de la Institución

La institución promoverá en sus planes, programas y proyectos de proyección social acciones orientadas al cumplimiento de esta política, las cuales tendrán en cuenta la inclusión social y la diversidad. Entre ellos, promoverá la vinculación de los semilleros y grupos de investigación para que sus trabajos aporten al cumplimiento de esto.

## BIBLIOGRAFÍA

- Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad, Salamanca España, 7 al 10 de Junio de 1994, en la web:
- Índice de Inclusión para Educación Superior (INES), Ministerio de Educación Nacional, Fundación Saldarriaga Concha, Colombia, 2016
- Política Pública en Discapacidad “Un camino Hacia la Igualdad” Acuerdo Municipal 86 de 2009, Alcaldía de Medellín, pg 30
- UN Women, Glosario de Igualdad de Género, Concepto Género, versión web.
- Estrategia Nacional para la Garantía de los Derechos Humanos 2014-2034