

UNIVERSIDAD INCLUSIVA



CONTENIDO

I.	Introducción	3
II.	Principios y reglamentos institucionales.....	5
III.	Legislación para una Educación Superior Inclusiva	6
IV.	Antecedentes institucionales.....	9
	Etapa 1. La inclusión, una apuesta institucional 2009-2011	9
	Etapa 2. La formalización de acciones por una educación inclusiva. 2012-2014....	10
	Etapa 3. Ampliando el horizonte de la educación inclusiva 2015- 2019.....	10
V.	Definiciones.....	11
VI.	Comité de Universidad Inclusiva	14
	Objetivos.....	14
	Líneas de trabajo.....	15
VII.	Acompañamiento en el proceso de inclusión en y para la permanencia.....	17
	a. Acciones de inclusión para estudiantes con diversidad funcional	17
	b. Acciones de Inclusión para estudiantes con diversidad cultural (grupos Étnicos, provenientes de zonas rurales, estudiantes de movilidad nacional o internacional) .	20
	c. Acciones de inclusión para estudiantes con vulnerabilidad socioeconómica y estudiantes con becas	22
	d. Acciones de Acompañamiento para estudiantes o grupos estudiantiles en temas de diversidad sexual y género	23
	e. Acompañamiento en la activación del Protocolo de prevención y atención de violencias y discriminación: personas afectadas y persona presunta agresora	24



UNIVERSIDAD INCLUSIVA¹

I. Introducción

Al considerar el desarrollo humano y todas las implicaciones que éste supone para la vida, es fundamental incluir el papel de la educación como uno de sus principales posibilitadores y dinamizadores; en este sentido, la educación es “un proceso de formación 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”,² y resulta ser además, un facilitador para adelantar procesos de inclusión, cuando dentro de su esencia se consideran prácticas sociales que promueven la integración, el respeto, la solidaridad y la justicia social.

En respuesta a la definición que la legislación colombiana otorga a la educación, el Ministerio de Educación Nacional, orienta entonces sus acciones y las fundamenta en el objetivo de “garantizar la educación de todos los niños y jóvenes colombianos en los niveles de básica, media y superior, desarrollando las políticas de cobertura y calidad”.

La educación inclusiva se define como: “una estrategia central para luchar contra la exclusión social. Es decir, como una estrategia para afrontar ese proceso multidimensional caracterizado por una serie de factores materiales y objetivos, relacionados con aspectos económicos, culturales y político-jurídicos (ingresos, acceso al mercado de trabajo y a activos, derechos fundamentales), y factores simbólicos y subjetivos asociados a acciones determinadas que atentan la identidad de la persona (rechazo, indiferencia, invisibilidad)³”

La educación inclusiva está relacionada con la capacidad de potenciar y valorar la diversidad (entendiendo y protegiendo las particularidades), promover el respeto a ser diferente que implica aprender a vivir con los demás y garantizar la participación de la

¹ Documento elaborado por el Comité de Universidad Inclusiva conformado por los siguientes integrantes: Eliana Maribel Carreño y Liliana Tamayo del Centro de Bienestar; Luz Adriana Chaves del Centro para la Enseñanza y el Aprendizaje; Beatriz Helena Giraldo de la Oficina de Gestión Estudiantil; Wendy Betancourt del Centro de Expresión Cultural; María Eugenia Valencia asistente del Vicerrector del Medio Universitario; María Alejandra Correa del Instituto de Estudios Interculturales y Francisco Javier González, Asesor. Actualizado mayo de 2021.

² Ley 115 de 1994. Diario Oficial No. 41.214, de 8 de febrero de 1994. Por la cual se expide la ley general de educación. Artículo Primero. Ministerio de Educación Nacional.

³ Lineamientos de política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional 2014.



comunidad dentro de una estructura intercultural en los procesos educativos. Al trascender lo estrictamente académico y curricular para enfocarse en la constitución misma de lo social, la educación inclusiva tiene como objetivo central examinar las barreras para el aprendizaje y la participación propias de todo el sistema.

En el marco de la educación superior, no es la comunidad la que debe cambiar para acceder, permanecer y graduarse: es el sistema mismo el que debe transformarse para atender la riqueza implícita en la diversidad⁴.

Todos estos conceptos se ven relacionados en los diferentes momentos de tránsito en la vida educativa, iniciando por el ingreso al sistema educativo y dando paso hacia la vida universitaria; lo que supone una exigencia tanto para la institución como para el estudiante perteneciente o no a dichos grupos poblacionales.

El acceso a las instituciones educativas va más allá a la apertura de cupos para poblaciones excluidas, requiere un compromiso directo de toda la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, personal administrativo y de servicios generales) que garantice la igualdad de oportunidades y la plena integración del estudiantado; siendo la sensibilización y concientización de todos los actores el primer paso de un proceso encaminado a la elaboración y re-elaboración de representaciones sociales de la diversidad, la discapacidad y la inclusión social/educativa en general.

El acceso, retención, permanencia y egreso son fases fundamentales en los procesos inclusivos y se requiere, institucionalmente, plantearse acciones para garantizar el acompañamiento y la permanencia del estudiante durante su trayectoria académica, de tal manera que pueda culminar su proceso formativo de forma exitosa. Adicionalmente, se requiere de la disposición institucional de herramientas necesarias para la terminación de los diferentes ciclos y etapas en los tiempos establecidos, y el aseguramiento del conocimiento necesario, el desarrollo de competencias y actitudes indispensables para desenvolverse en la vida. (Organización de Estados Americanos [OEA], 2006, p.6 citado por Pineda-Báez, Pedraza-Ortiz y Moreno, 2011).

⁴ Síntesis (2015) de los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio De Educación Nacional 2014 / Comité Educación Inclusiva PUJ Cali



II. Principios y reglamentos institucionales

La Pontificia Universidad Javeriana, como institución católica de Educación Superior, regentada por la Compañía de Jesús, es una institución educativa que “busca servir a la comunidad humana, en especial a la colombiana, procurando la instauración de una sociedad más civilizada, más culta y más justa, inspirada por los valores que proclama el Evangelio”.⁵ Según su misión institucional se propone “la formación integral de personas que sobresalgan por su alta calidad humana, ética, académica, profesional y por su responsabilidad social; y, la creación y el desarrollo de conocimiento y de cultura en una perspectiva crítica e innovadora, para el logro de una sociedad justa, sostenible, incluyente, democrática, solidaria y respetuosa de la dignidad humana”.⁶ Esto implica propender por el desarrollo de valores en su Comunidad Educativa, tales como la solidaridad, la equidad, el respeto por la dignidad humana, el pluralismo, el humanismo, el cuidado, la autonomía responsable, el respeto y el goce de libertades desde la formación integral.

La Universidad, de acuerdo a su fin específico: la formación integral de las personas y la creación, desarrollo, conservación y transmisión de la ciencia y de la cultura, desarrolla todas sus actividades de forma que se procure siempre la atención a cada persona en particular, garantizando la cura personalis, característica de la educación de la Compañía de Jesús.⁷

La Universidad busca intencionalmente educar personas competentes, es decir profesionales capaces de prestar un servicio de calidad, eficacia y eficiencia; pero a la vez, conscientes pues son capaces de reconocer el significado de la vida, su responsabilidad para con ella y el respeto por la dignidad humana y de todos los seres de la naturaleza; compasivas pues son sensibles para percibir y responder a las necesidades del otro mediante su solidaridad; y comprometidas pues despliegan voluntariamente todas sus energías y talentos en pro de la construcción de una sociedad justa, sostenible, incluyente, democrática, solidaria y respetuosa⁸. Esta formación se ve traducida en las Intencionalidades Formativas Institucionales de la Pontificia Universidad

⁵ Estatutos de la Universidad. Numeral 6.

⁶ Misión de la Pontificia Universidad Javeriana. Acuerdo núm. 576 del Consejo Directivo Universitario.

⁷ Estatutos de la Universidad. Numerales 7 y 30.

⁸ Rasgos de nuestra identidad: características educativas e Intencionalidades Formativas Institucionales de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. 2015.



Javeriana Cali en las que se expresan los propósitos educativos: Excelencia Académica, Excelencia Humana y Compromiso con el Servicio.

Como Universidad está comprometida con una educación inclusiva que beneficie a los más vulnerables: “Educar de manera inclusiva es afrontar, sin duda, el proceso multidimensional caracterizado por una serie de factores materiales y objetivos, relacionados con asuntos económicos, culturales y políticos-jurídicos, como con factores simbólicos y subjetivos expresados en rechazo, indiferencia e invisibilidad”⁹.

Así mismo, la Universidad, de acuerdo con sus posibilidades, se preocupará del bienestar personal, profesional, cultural, espiritual, familiar y social de todas las personas que conforman la Comunidad Educativa Javeriana.¹⁰

Por todo lo anterior, y en coherencia con las orientaciones de la entidad fundadora, con sus Estatutos y Proyecto Educativo asume, con la promulgación de este documento, un compromiso efectivo de promover la inclusión desde el reconocimiento y valoración de la diversidad en el ser humano, vivida en la pluralidad de personas que hacen parte de la comunidad educativa javeriana, de diferente procedencia étnica, condición socio económica, orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, personas con discapacidades (motoras, sensoriales, psicosociales, cognitivas e intelectuales), personas que vivieron situaciones victimizantes en el conflicto armado.

III. Legislación para una Educación Superior Inclusiva

La Inclusión en la educación está establecida desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada hace 70 años en París, cuando sitúa a la educación como un derecho fundamental para todas las personas sin distinción de etnia, condición social, cultural u opinión política. Nuestra Constitución Política también enmarca la inclusión cuando en el artículo 13 establece que “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

⁹ Ibid. Pg. 32.

¹⁰ Estatutos de la Universidad. Numeral 37.



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.”

A pesar de los avances que a nivel de los Derechos Humanos y Derechos Fundamentales se ha logrado, es claro que la ejecución de estas acciones ha tenido distintas temporalidades, comprensiones y alcances entre las naciones firmantes de dicha Declaración. En razón a ello y a las necesidades de las propias poblaciones, surge el 13 de diciembre de 2006 la promulgación y aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Lo anterior suscitó, en todos los países que hacen parte de la Asamblea de las Naciones Unidas, la revisión de acciones, en el marco de la inclusión, dirigidas a las personas con capacidades, procedencias y condiciones distintas para que realmente puedan gozar de los mismos derechos de las demás. Un hecho importante que procede de esta Convención es el cambio en la concepción y enfoque sobre la Persona en Situación de Discapacidad (PesD). Antes ésta era situada como receptora de asistencia y las acciones desplegadas sobre ésta eran de un enfoque rehabilitador. Con la Convención, la PesD pasó a ser considerada como sujeto de derechos, lo cual conlleva a trasladar el foco de acciones sobre el contexto, a través de la identificación, transformación o erradicación de las barreras existentes en la sociedad que impiden a ésta poder ser incluida en igualdad de condiciones.

En Colombia el Ministerio de Educación Nacional inicia la revisión de las acciones en torno a la inclusión en el 2006, realizando una caracterización de la población considerada en ese momento con Necesidades Educativas Especiales (NEED) y su acceso a la educación. Ello llevó a identificar que la focalización de las políticas y acciones para esta población fuera a través de programas compensatorios que proveían espacios y ofertas de formación para atender separadamente a esta población. A partir del 2007 y hasta el 2011 se realiza un esfuerzo para distanciarse del concepto de “especial” al cambiarlo por el concepto de “diverso”, pues se consideraron otros grupos poblacionales como, por ejemplo, los grupos étnicos y la población víctima del conflicto armado, para el despliegue de acciones. Para ese entonces la población foco de atención era catalogada con Necesidades Educativas Diversas (NED). Sin embargo,

“Sin desearlo, el resultado no deseado de algunas de estas políticas ha sido alimentar la segregación cultural, educativa y curricular, y limitar las posibilidades



de democratizar las oportunidades de formación en términos de procesos y resultados de calidad.” (MEN, 2013, pg. 14)¹¹.

En razón de lo anterior, el MEN impulsa en el 2012 un estudio conceptual para fundamentar lo que orientaría la Educación Inclusiva en Colombia, dando como resultado la construcción y consecuente promulgación, al año siguiente, del documento de Lineamientos de la Política de Educación Inclusiva; al mismo tiempo que, el Estado aprueba y publica la Ley Estatutaria 1618 del 2013, por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Con el documento del MEN se intenta promover un cambio en el sistema y cultura educativa de manera que efectivamente se logre una educación para todos y todas y una transformación hacia sociedades más incluyentes.

“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)

Dentro de los avances que siguieron después de los Lineamientos y la ley Estatutaria está la promulgación del 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.

La anterior reglamentación invita a las Instituciones Educativas a trabajar de manera articulada con el sistema de salud en pro de la atención a la población con discapacidad, pues serán las IPS las encargadas de generar estos certificados de discapacidad.

En el año 2018 se expide un Documento sobre el Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva que busca hacer una lectura del contexto con un enfoque de género y de identidades de género, forjando una sociedad para todos desde la educación como motiva la UNESCO.

El objetivo de estos documentos referenciados es orientar a las Instituciones de Educación Superior (IES) en el desarrollo de políticas y programas institucionales que

¹¹ Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2013). Lineamientos – Política de Educación Superior Inclusiva.



favorezcan el acceso, permanencia, calidad y graduación de todos sus estudiantes y en particular de aquellos grupos que, teniendo en cuenta el contexto, han sido más proclives a ser excluidos del sistema educativo.

IV. Antecedentes institucionales

El reconocimiento y la valoración de la diversidad han ido cobrando un lugar cada vez más explícito en la vida universitaria de la Universidad. Los movimientos sociales, el deseo por lograr una educación de alta calidad de diferentes grupos étnicos y los desafíos que han marcado el posconflicto, ha interpelado la estructura académica y social de la universidad privada.

En los últimos años se han planteado distintos desafíos institucionales en la perspectiva de construir un escenario educativo que declare y reconozca en sus prácticas cotidianas la diversidad, el encuentro con el otro y finalmente la educación inclusiva.

Un aporte inicial fundamental se dio en ASCUN Bienestar cuando en el 2008 promovió la reflexión en torno a la inclusión en IES. De ahí, se desprendieron varias acciones que poco a poco se articularon a la declaración de la Política de Responsabilidad Social Institucional, en la cual la perspectiva de la democratización de la educación y la promoción de la justicia cobraban un lugar importante.

A continuación, se abordan algunas etapas del proceso y sus logros:

Etapa 1. La inclusión, una apuesta institucional 2009-2011

La principal característica de esta fase fue la creación de un Comité institucional que empezó a hacer visible una serie de iniciativas que directores de carrera y profesores venían desarrollando, especialmente referentes a la inclusión de personas en condición de discapacidad física y sensorial. Durante esta etapa se compró la impresora Braille, diez licencias del software JAWS, se capacitó al personal de la biblioteca para la atención de personas con discapacidad visual, se realizó un primer censo de estudiantes y docentes con alguna discapacidad motora o sensorial para facilitar estrategias educativas, y se crearon los fondos de becas para Grupos Étnicos y Fe y Alegría.



Etapa 2. La formalización de acciones por una educación inclusiva. 2012-2014

La segunda etapa tuvo un despliegue interesante por el respaldo que se obtuvo del Ministerio de Educación Nacional con la ejecución del proyecto Fortalecimiento de estrategias formativas para la inclusión de personas con discapacidad, grupos étnicos y población con vulnerabilidad socioeconómica: MEN, Fe y Alegría y Javeriana. De la ejecución de este proyecto se destacan: la publicación de 5 documentos que hacen circular diferentes perspectivas sobre la caracterización de factores que inciden en el acceso, retención y egreso de estudiantes con discapacidades, etnia diversa y vulnerabilidad socioeconómica, la creación de dos cátedras, la formación de docentes, la realización de Jornadas de sensibilización con la Comunidad Educativa (Café Maestro, Ruta de las sensaciones, Hoy me pongo en tu lugar); el incremento de material bibliográfico en la biblioteca de la Universidad; la identificación de una ruta institucional que favorece la caracterización y el acompañamiento integral de los estudiantes; la definición de lineamientos para una política institucional; y la vinculación con redes universitarias locales y nacionales.

Así mismo, se logró la valoración de la planta física de la Universidad con base en la NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC4140 y la entrega de resultados al Comité Paritario de Salud y a Servicios Operacionales para que se considere la Norma en las nuevas edificaciones. Se realizaron varias sesiones de trabajo con la Oficina de Gestión Humana para integrar la perspectiva de la inclusión de personas en condición de discapacidad, desde la actualización de condiciones de salud de los empleados actuales hasta la vinculación de nuevos empleados. En este contexto se firmó el convenio Pacto de la Productividad.

Etapa 3. Ampliando el horizonte de la educación inclusiva 2015- 2019

La etapa 3 asume la coordinación de acciones la Vicerrectoría del Medio Universitario. Esta etapa se caracteriza por un despliegue de reflexiones introducidas en los consejos de las facultades, el reconocimiento y potenciación de la realidad que marca la política del gobierno nacional de “Ser pilo paga” y la renovación del Comité Institucional de Educación Inclusiva.

Se logró ampliar la perspectiva con los académicos, administrativos y estudiantes, a través de grupos focales y conversatorios para reflexionar sobre la construcción de una



política referente a la educación inclusiva y la gestión de acciones articuladas en la Universidad.

En 2018 el Vicerrector del Medio le solicita al Centro de Bienestar asuma la coordinación de un nuevo Comité de Universidad Inclusiva. Se reenfoca la apuesta desde un enfoque no poblacional, ni centrado en la vulnerabilidad. Se centra en potenciar y valorar la diversidad cultural, funcional, sexual y socioeconómica. En este mismo año se construye e implementa el Protocolo para la Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento de Casos de Violencias y Discriminación.

En 2019 se han continuado realizando acciones para promover una cultura incluyente, acciones de formación y acompañamiento a directores y profesores en temas de inclusión y prevención de violencias. Se ha logrado avanzar en la construcción e implementación de rutas de acompañamiento en cada diversidad: sexual, funcional, socioeconómica, cultural. También se ha hecho acompañamiento a miembros de la comunidad educativa que reportan situaciones de violencia y discriminación.

V. Definiciones

Diversidad

Construcción de condiciones de valoración, respeto, conocimiento, visibilización de las diferentes culturas y el establecimiento de relaciones de reciprocidad y equidad para una convivencia armónica que dinamice el diálogo de saberes en todas sus expresiones¹².

Diversidad funcional

Término que potencia aspectos positivos de las personas, que hace alusión a la pluralidad o diferencia en su funcionamiento, bien sea al realizar las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar, ir al baño, comunicarse, relacionarse, etc.) o las tareas formales (aprendizaje, formación), respecto a la mayoría de la población”. (Foro de Vida Independiente y Diversidad 2005)

Diversidad cultural

Es la confluencia de personas de diferentes etnias, lugares de procedencia, creencias, cosmovisiones, características físicas, diferentes momentos vitales, entre otros, en un mismo espacio. Reconocer la diversidad cultural nos permite acercarnos al otro, intercambiar saberes y valores desde el lugar del respeto y la comprensión

¹² Universidad Autónoma Indígena Intercultural [UAIIN] 1978, citado por Mato, 2008



Diversidad sexual y de género

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas¹³

Diversidad socioeconómica

Se refiere a la forma de estructuración económica que conlleva a la diferencia social y territorial, en la cual las comunidades se ven enfrentadas a escenarios de desarrollo desigual, excluyente y fragmentado¹⁴

Interculturalidad

Relación entre culturas, o entre actores sociales o individuos culturalmente diversos entre sí¹⁵. Así mismo, “todas las culturas deberían conservar su propia personalidad y deberían estar en contacto abierto y recíproco entre sí, produciendo un ‘diálogo productivo’ en condiciones de igualdad¹⁶.”

Interseccionalidad

“La interseccionalidad logra ir más allá de la presencia entrecruzada de categorías en algunos individuos y experiencias sociales. El análisis de intersección de discriminaciones múltiples y simultáneas permite profundizar en la reflexión sobre los puntos de conexión entre el género, la raza, la etnia, la clase social y, sobre todo, la territorialidad” (Iza, M. 2018, p. 20). “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). “De este modo, la clasificación de una persona en el orden racial y en el orden de género dependerá de las relaciones que definen su posición en un momento dado y en un espacio o campo determinado y se modifican en el tiempo y en el espacio”. (Arango, 2006, p. 37)

¹³ <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>

Cfr. Guía para la acción pública contra la homofobia [en línea]. México, Conapred, 2012, p. 15. . [Consulta: 29 de septiembre, 2016]

¹⁴ Veiga, D.(2011). Estructura socioeconómica y desarrollo local en Uruguay. Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, UdelaR, Montevideo, 13-14 de septiembre de 2011 recuperado de <http://cienciassociales.edu.uy/wp-content/uploads/2013/archivos/Veiga.pdf>

¹⁵ Mato, 2007 p. 63

¹⁶ Mosonyi y Rengifo, 1983 citado por Hornberger, se citó en Mato, 2007



Poblaciones de protección constitucional

Se constituye el término a partir de la Constitución Política de 1991, comprende a las personas y grupos que se encuentren en condición de debilidad a razón de su condición económica, política, cultural, lingüística, geográfica, física o mental. La jurisprudencia constitucional y las autoridades del Estado han incluido en el esquema a las mujeres, niños y niñas, adolescentes, indígenas, afrocolombianos, personas víctimas, defensores de derechos humanos, mujeres en condición de gestación y/o lactante, recicladores, madres cabeza de familia, población LGBTI, personas en situación de calle, personas con VIH/SIDA y personas reclusas (Índice de inclusión para educación superior INES, 2018).

Discapacidad

Según el enfoque social y de derechos, el cual fue establecido en el año 2006 por la Organización de las Naciones Unidas, la persona con discapacidad es descrita como el resultado de dos elementos en interacción: el primero comprende a la persona con sus características (Deficiencia o diversidad funcional); y el segundo, considera las barreras propias del contexto. Persona con discapacidad es aquella que posee deficiencia física, mental, intelectual o sensorial; la cual, al interactuar con diversas barreras, es imposibilitada de participar de forma plena, efectiva y en igualdad de condiciones frente a los demás.

Diseños inclusivos

Entornos que plantean objetos, espacios, programas, metodologías, currículos y servicios que puedan ser utilizados por todas las personas en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado; teniendo en cuenta el uso equitativo, flexible, simple e intuitivo, información perceptible, tolerancia para el error, mínimo esfuerzo y una dimensión espacial que permita una real inclusión no sólo de los aspectos académicos sino a la vida Universitaria en general¹⁷.

Ajustes razonables

El decreto 1421 define como Ajustes Razonables a las 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. Se implementan tras la evaluación de las características del estudiante con discapacidad, para garantizar su desenvolvimiento con máxima autonomía en los entornos en los que se encuentra, contribuyendo así a su desarrollo, aprendizaje y participación.

¹⁷ Facio, 2013



Barreras

El decreto 1421 define como Barreras a 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.

Pertinencia.

Este concepto incorpora en las instituciones de educación superior (IES) un sentido de dinamismo para dar respuesta a las necesidades del entorno específico, permite que la enseñanza no se limite a los procedimientos, ya que contempla la relación entre fundamentación, comprensión de las particularidades y transformación del contexto institucional.

VI. Comité de Universidad Inclusiva

El Comité de Universidad Inclusiva liderado desde la Vicerrectoría del Medio Universitario, está conformado por representantes de diferentes unidades de la Universidad que a través de un compromiso colectivo gestionan diferentes acciones a través de articulaciones y sinergias establecidas con instancias internas y entidades externas a la Universidad, para poder brindar acompañamiento y orientación a otras dependencias, facultades o miembros de la Comunidad Educativa Javeriana, promover la reflexión y contribuir a la formación de toda la Comunidad Educativa. Es una apuesta de trabajo interdisciplinario que apunta a vincular distintas metodologías y enfoques humanos que permiten ampliar el concepto de Inclusión propiciando un diálogo de saberes, sumando esfuerzos y recursos.

Objetivos

General

Potenciar y valorar las diferencias derivadas de 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



2. Fortalecer los procesos de formación de la Comunidad Educativa Javeriana en la perspectiva de inclusión
3. Realizar acompañamiento a los miembros de la Comunidad Educativa Javeriana para favorecer el reconocimiento de su diversidad y su proceso de inclusión

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
2. Formación a la Comunidad Educativa en Inclusión
3. Acompañamiento y Orientación para la inclusión

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 Javeriana 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 (LGBTI).

A continuación, se detallan las acciones que se realizan desde cada línea de trabajo

Línea 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.



Las acciones incluidas en esta línea son:

- a) Campañas de promoción sobre las diferentes diversidades a toda la Comunidad Educativas a través de distintos medios de comunicación.
- b) Divulgación del Protocolo de violencia y discriminación y realización de campañas de prevención de violencias y discriminación
- c) Realización de eventos (conversatorios, foros, etc.) sobre las distintas diversidades
- d) Sensibilización a las autoridades académicas en temas específicos identificados.
- e) Acciones de inclusión para favorecer la Convivencia Universitaria. Se refiere a disposiciones que requieran del concurso de diferentes instancias para favorecer la convivencia en la Universidad. Se busca generar acuerdos o resoluciones para promover un campus realmente inclusivo y accesible.
- f) Identificación de espacios, grupos, acciones académicas o de otra índole que estén dirigidas a la inclusión de una o varias poblaciones con la Comunidad Educativa, para promocionar su desarrollo y vinculación de otros miembros de la comunidad, así como apoyar sus iniciativas y actividades.

Línea de trabajo 2: Formación a la Comunidad Educativa en Inclusión

Con estas acciones se busca fortalecer el conocimiento y apropiación en temas de diversidad e inclusión.

- a. Espacios de formación dirigidos a unidades académicas o administrativas en temas de inclusión y diversidad.
- b. Capacitación a docentes en el Diseño Universal de Aprendizaje – DUA
- c. Capacitación a los equipos que realizan apoyo y acompañamiento a profesores y estudiantes

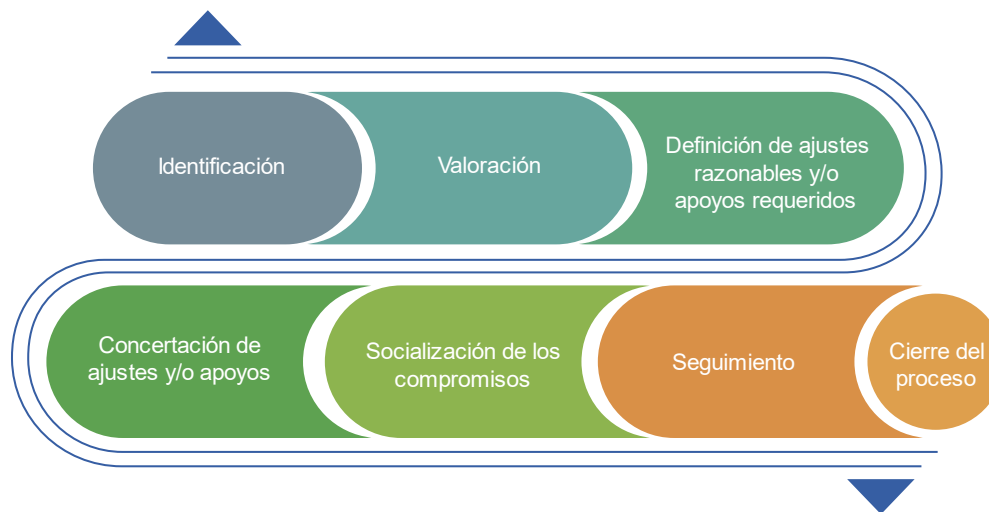
Línea de trabajo 3: Acompañamiento y Orientación para la Inclusión

Son las acciones que se despliegan articuladamente entre las diferentes instancias de la Universidad 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. Se conformará un comité que hará seguimiento de los casos.



VII. Acompañamiento en el proceso de inclusión en y para la permanencia

En el proceso de acompañamiento se dan los siguientes momentos:



a. Acciones de inclusión para estudiantes con Diversidad Funcional

El modelo de acompañamiento para favorecer la trayectoria académica de los estudiantes tiene como propósito, a partir del estudio de los casos de los estudiantes que presentan situaciones de salud que han derivado en una situación de discapacidad permanente o transitoria, evaluar cómo ésta incide en la trayectoria académica del estudiante y si ello debe conllevar a la eliminación de Barreras y/o a la realización de Ajustes Razonables

A continuación, se describen los pasos para este acompañamiento.

- 1) Identificación del estudiante con diversidad funcional.
 - a) En el ingreso:
 - i) A través del formulario de caracterización de neojaverianos
 - ii) A través de la entrevista de ingreso
 - b) Durante la trayectoria educativa:
 - i) El profesor identifica el caso y lo redirige a Consejería Académica.



- ii) El Decano, Director o Consejero identifica con el estudiante la situación de diversidad funcional la necesidad de activación del acompañamiento. Se envía una solicitud al Comité de Universidad Inclusiva¹⁸ a través del correo electrónico con los datos del estudiante y la situación reportada. (correo: inclusion@javerianacali.edu.co)
- iii) Por solicitud directa del estudiante a cualquier instancia de la Universidad, la cual deberá dirigirla al Comité de Universidad Inclusiva con copia al Director/Consejero Académico.

2) Valoración del caso

- a) El estudiante es citado por el profesional con conocimiento en inclusión quien realiza una 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.
- b) Se solicita al estudiante la certificación de su situación/condición de salud emitida por la EPS o su historia clínica para ser presentada al médico del Centro de Bienestar. Implica la apertura de historia clínica y acceso al diagnóstico y posible conocimiento de este por parte de otras instancias, si es necesario.
- c) El médico, el psicólogo y el profesional del CEA emiten un concepto sobre si la situación física y/o psicológica tiene una incidencia en el proceso de aprendizaje del estudiante.
- d) Con esta información se inicia el diligenciamiento de la Ficha de Acompañamiento al estudiante

3) Definición de barreras/ ajustes razonables y/o apoyos requeridos

- a) Se realiza una reunión entre los profesionales del CEA/CB que evaluaron el caso, el Director de Carrera/Consejero, estudiante y cualquier otra instancia o actor involucrado en el caso. Se identifican las barreras y se determinan los posibles ajustes razonables.

¹⁸ En el Comité se informa a las instancias que son pertinentes para el proceso



- 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.
- 4) Concertación de los Ajustes Razonables con Director de Carrera, profesores y estudiante, teniendo el apoyo del CEA y el CB y otras instancias que se requieran involucrar.
 - a) El Director de Carrera/Consejero Académico y los profesores del semestre en el que está el estudiante, establecen cómo llevar a cabo los ajustes razonables identificados con anterioridad.
 - 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.
 - c) Una vez definido el plan el Director/Consejero lo consigna en el SIE en la pestaña de Consejería dentro de la categoría Acompañamiento inclusión.
 - 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 Aprendizaje.
 - e) Se articula estas decisiones con otras instancias de la Universidad que podrían tener injerencia en la realización de los Ajustes Razonables.
 - 5) Socialización de los compromisos
 - a) Es el momento en donde se hace cierre del compromiso de todos los actores: director, consejero, 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.
 - b) Se espera que este proceso vaya generando en las instancias una capacidad instalada en relación al manejo y la visión sobre la inclusión y la diversidad.
 - c) Se consigna en la Ficha de Acompañamiento al estudiante en situación de discapacidad para Ajustes Razonables en el Proceso de Aprendizaje y es firmado por los actores involucrados.
 - 6) Seguimiento
 - a) Lo realiza el director/consejero, 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.

- b) El Comité de Universidad Inclusiva estará en disposición de acompañar a aquellas instancias que lo requieran durante el proceso.

b. Acciones de Inclusión para estudiantes con diversidad cultural (grupos Étnicos, provenientes de zonas rurales, estudiantes de movilidad nacional o internacional)

- 1) Identificación del estudiante.
 - a) En el ingreso:
 - i) A través del formulario de caracterización de neojaverianos
 - ii) A través de la entrevista de ingreso
 - b) Durante la trayectoria educativa
 - i) El decano, director de programa, consejero académico o profesor identifican el caso. Se envía una solicitud al Comité de Universidad Inclusiva¹⁹ a través del correo electrónico con los datos del estudiante y la necesidad de acompañamiento que identifica. (correo: inclusion@javerianacali.edu.co)
 - ii) La oficina de Gestión Estudiantil 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 Universidad Inclusiva²⁰ a través del correo electrónico con los datos del estudiante y la necesidad de acompañamiento que identifica. (correo: inclusion@javerianacali.edu.co)
 - iii) Los profesionales de los Centros de acompañamiento a estudiantes (Centro de Bienestar, Centro Pastoral, Expresión Centro de Expresión Cultural, Centro Deportivo, CEA, Centro de Escritura, Centro de Idiomas, Campus Nova) y el Comité de Gestión Estudiantil identifican el caso. Se envía una solicitud al Comité de Universidad Inclusiva²¹ a través del correo electrónico

¹⁹ En el Comité se informa a las instancias que son pertinentes para el proceso

²⁰ En el Comité se informa a las instancias que son pertinentes para el proceso

²¹ En el Comité se informa a las instancias que son pertinentes para el proceso

con los datos del estudiante y la necesidad de acompañamiento que identifica. (correo: inclusion@javerianacali.edu.co)

- iv) Por solicitud directa del estudiante a cualquier instancia de la Universidad.

2) Valoración del caso

- a) El estudiante es citado por el profesional con conocimiento en inclusión quien realiza una entrevista para conocer su situación, identificar si es un caso de interseccionalidad con otras diversidades o factores de riesgo 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. 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 universidad, programa académico, vida universitaria (actividades no académicas), redes de apoyo.

3) Definición de barreras/ ajustes razonables y/o apoyos requeridos

- a) Se realiza una reunión entre los profesionales del CEA/CB que evaluaron el caso, el Director de Carrera/Consejero, estudiante y cualquier otra instancia o actor involucrado en el caso. Se identifican las barreras y se determinan los posibles ajustes razonables.
- 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.

4) Concertación de los Ajustes con las instancias involucradas

5) Socialización de los compromisos con los diferentes actores incluido el estudiante y su familia si se requiere

6) Seguimiento del proceso a través de la dependencia que recibe el reporte



c. Acciones de inclusión para estudiantes con vulnerabilidad socioeconómica y estudiantes con becas

- 1) Identificación del estudiante
 - a) A través de la información del Instrumento de Caracterización aplicados a los neojaverianos: estrato socioeconómico, bajos ingresos familiares, ingreso con beca por situación de vulnerabilidad socioeconómica, situación de desplazamiento o desmovilización.
 - b) A través de los datos que maneja la Oficina de Gestión estudiantil: 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 Universidad a partir de las diferentes líneas de financiación.
 - c) A través de solicitudes directas a Decanos, Directores de Programas Académicos, Consejeros Académicos, profesores y unidades u oficinas de realicen acompañamiento a estudiantes.
- 2) Valoración del caso
Lo realiza la oficina de acompañamiento a la que llega el estudiante directamente o por remisión. Se realiza entrevista para identificar qué tipo de apoyo requiere según su situación. En esta valoración es importante identificar si existen otras diversidades o factores de riesgo que estén asociados a las dificultades económicas.
- 3) Definición de apoyos requeridos
A partir de la valoración se define el tipo de apoyo que requiere el estudiante.
- 4) Concertación de los Ajustes
Se informa o remite a las dependencias encargadas de ofrecer los apoyos: Oficina de Recursos Financieros, Bolsa de empleo, remisión de otras dependencias de acompañamiento de acuerdo a necesidad.
- 5) Socialización de los compromisos
Se informa al estudiante y/o familia los apoyos que se van a brindar
- 6) Seguimiento



El seguimiento lo hace la dependencia que recibe la solicitud del estudiante. Es importante recoger información también sobre la pertinencia de los apoyos.

d. Acciones de Acompañamiento para estudiantes o grupos estudiantiles en temas de diversidad sexual y género

1) Identificación del estudiante

a) Durante la trayectoria educativa

- i) El profesor identifica el caso y lo dirige a Consejería Académica.
- ii) El Decano, Director o Consejero identifica con el estudiante la necesidad de activación del acompañamiento. Se envía una solicitud al Comité de Universidad Inclusiva²² a través del correo electrónico con los datos del estudiante y la situación de discapacidad reportada. (correo: inclusion@javerianacali.edu.co)
- iii) Por solicitud directa del estudiante a cualquier instancia de la Universidad, la cual deberá dirigirla al Comité de Universidad Inclusiva con copia al Director/Consejero Académico.
- iv) Los profesionales de los Centros de acompañamiento a estudiantes (Centro de Bienestar, Centro Pastoral, Expresión Centro de Expresión Cultural, Centro Deportivo, CEA, Centro de Escritura, Centro de Idiomas, Campus Nova) y el Comité de Gestión Estudiantil identifican el caso. Se envía una solicitud al Comité de Universidad Inclusiva a través del correo electrónico con los datos del estudiante y la necesidad de acompañamiento que identifica. (correo: inclusion@javerianacali.edu.co)

2) Valoración del caso

El estudiante es citado por el profesional con conocimiento en inclusión quien realiza una entrevista para conocer su situación, identificar si es un caso de interseccionalidad con otras diversidades o factores de riesgo y definir el tipo de acompañamiento que se va a realizar. Si se define que es un caso para

²² En el Comité se informa a las instancias que son pertinentes para el proceso



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. 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 universidad, programa académico, vida universitaria (actividades no académicas), redes de apoyo.

3) Definición de apoyos requeridos

A partir de la valoración se define el tipo de apoyo que requiere el estudiante.

4) Concertación de los Ajustes

Se informa o remite a las dependencias encargadas de ofrecer los apoyos: Centro de Bienestar: atender de manera individual; podría incluir remisión a rutas de atención con dependencias internas o entidades externas (servicios amigables en salud, etc.). Académica: Con los decanos, directores y profesores con rol de consejeros realizan acciones de sensibilización y de formación en inclusión. Registro académico: Apoyo en los procesos de cambio de identidad en los registros de los estudiantes. Centros del Medio Universitario: facilitan procesos de inclusión de la diversidad sexual y de género a través de sus ofertas. El CGE como movilizador de acciones estudiantiles. Comunicaciones: Espacios para la formación general a la CE.

5) Socialización de los compromisos

Se informa al estudiante y/o familia los apoyos que se van a brindar

6) Seguimiento

El seguimiento lo hace la dependencia que recibe la solicitud del estudiante. Es importante recoger información también sobre la pertinencia de los apoyos.

e. 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. El procedimiento de atención se realiza a través de los siguientes pasos:

- 1) Reporte del caso: La persona afectada o una tercera persona pone en conocimiento a la Universidad de la ocurrencia de una situación de violencia o discriminación. Este reporte puede llegar directamente a una de las unidades del equipo PAAOS, por correo electrónico o a través de una tercera persona.
- 7) Atención inicial: La unidad del equipo PAAOS atiende personalmente a la persona afectada o a la tercera persona, le explica el alcance del Protocolo, escucha a la persona y define el proceso a seguir.
- 8) Orientación a rutas internas y externas: La unidad del equipo PAAOS le explica a la persona a dónde puede acudir, ya sea al interior de la Universidad o a entidades externas para responder a sus necesidades
- 9) Acompañamiento para la persona afectada: La unidad del equipo PAAOS realiza las gestiones pertinentes según el caso y garantiza la confidencialidad, la no revictimización y el debido proceso. Este acompañamiento es continuo hasta el cierre formal del proceso.
- 10) Intervención resolutive: En este momento se definen las medidas preventivas y de cuidado según las necesidades y situaciones presentadas en el caso.
- 11) Seguimiento: Se verifica e cumplimiento de los procesos del protocolo con la persona afectada
- 12) Cierre formal del proceso: En este momento se da por culminado el caso y se formaliza el cumplimiento de las acciones institucionales que sugiere el protocolo

Fin del documento