

**UNIVERSIDAD DEL NORTE
Consejo Académico**

Resolución No. 32 de abril 30 de 2025

“Por la cual se adopta la Política de Diversidad, Equidad e Interculturalidad de la Universidad del Norte”

El Consejo Académico, en uso de sus facultades reglamentarias y especiales contenidas en el artículo séptimo de la Resolución Rectoral No. 047 de julio 10 de 2007, y

CONSIDERANDO

Que la Universidad del Norte regida por los principios de la política de educación superior inclusiva respeta la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, inclusión, humanidad, integralidad, corresponsabilidad, equidad e interculturalidad.

Que la Universidad del Norte promueve la diversidad, equidad e interculturalidad orientando sus acciones a potenciar y valorar la diversidad, promover el respeto a ser diferente y aprender a vivir con los demás.

Que, para lo anterior, es necesario adoptar medidas específicas de apoyo para aquellas personas que poseen necesidades educativas y/o psicosociales, que en ningún caso afecten las condiciones de calidad del proceso de formación, ni el equilibrio que requiere el respeto y la protección de los derechos de los demás miembros de la comunidad.

Que la Política de Diversidad, Equidad e Interculturalidad de la Universidad del Norte busca proteger y salvaguardar dentro del marco de sus competencias y posibilidades, los derechos que le asisten a todos los miembros de la comunidad educativa, comprometida con la responsabilidad social y la excelencia académica en el proceso de formación integral.

Que, en sesión del Consejo Académico de fecha 10 de diciembre de 2024, como consta en el Acta No. 651-210, se aprobó la Política de Diversidad, Equidad e Interculturalidad de la Universidad del Norte.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar la “Política de Diversidad, Equidad e Interculturalidad de la Universidad del Norte”, la cual se incorpora a la presente resolución como anexo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Corresponde a la Vicerrectoría Académica, a la Dirección de Bienestar y Vida Universitaria y al Centro de Excelencia Docente (CEDU), con apoyo de la Dirección de Comunicaciones y Mercadeo, divulgar la política. Todos los miembros de la comunidad universitaria deberán conocerla, divulgarla y darle estricto cumplimiento.

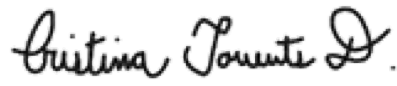
ARTÍCULO TERCERO: Esta resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en la página WEB de la Institución.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla a los treinta (30) días del mes de abril de dos mil veinticinco (2025).



ADOLFO MEISEL ROCA
Rector



CRISTINA TORRENTS DIAZ
Secretaria Académica

UNIVERSIDAD DEL NORTE

POLITICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INTERCULTURALIDAD

1. LA UNIVERSIDAD DEL NORTE: ORIGEN, NATURALEZA Y PRINCIPIOS QUE LA RIGEN

La Universidad del Norte fue constituida el 14 de enero de 1966. En el artículo 4º de los Estatutos vigentes se establece que “El objeto de la Fundación es promover, desarrollar e incrementar la Educación Superior en la Costa Atlántica, a través de instituciones propias de enseñanza o de las demás del mismo género existentes en esta Región, procurando ofrecer un alto nivel académico, con profesionales idóneos y métodos adecuados, en un marco de libertad de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra. Dentro del objeto de la Fundación deben entenderse incluidas las funciones de docencia, investigación y extensión. La Universidad procurará impulsar el desarrollo científico, cultural, social, económico, político y ético del país y en especial de la Costa Atlántica, convirtiéndose en centro de investigación y análisis de los problemas del desarrollo en esta Región.”

Con este objeto, la Universidad del Norte se constituye como una persona jurídica de derecho privado y sin ánimo de lucro, en ejercicio de la autonomía que le confiere la Constitución en su artículo 69, autorregulándose filosóficamente y autodeterminándose administrativamente, en cumplimiento de su objeto fundacional.

La Universidad ha proclamado su singularidad en el entorno por encontrarse en la Región Caribe. Esta ubicación le ha permitido, por una parte, conservar una mirada global, adquirir la cosmovisión que nos identifica social y culturalmente y, por otra parte, enfrentar la desigualdad, la pobreza y, en general, las débiles condiciones del entorno que han terminado por afianzar históricamente la baja cobertura de educación superior, especialmente en diversos grupos sociales, proclives a la exclusión y falta de oportunidades.

Así, en desarrollo de sus funciones, la Universidad se ha regido por los principios de igualdad en virtud de los que se respeta la pluralidad ideológica y cultural, sin admitir ninguna forma de discriminación por razones de sexo, género, etnia, condición socioeconómica, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica. Al mismo tiempo, la Universidad promueve la equidad ofreciendo igualdad de oportunidades acorde con las capacidades, intereses y necesidades de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa en general, para acceder a la institución, con sentido de solidaridad y tratando de disminuir las grandes inequidades regionales.

Dentro del espíritu anterior, la Universidad ha recogido diversas normas, postulados y principios con el objeto de hacer explícita nuestra Política de diversidad, equidad e interculturalidad.

2. LA EDUCACIÓN INCLUSIVA: NOCIÓN, PRINCIPIOS Y CONSIDERACIONES GENERALES

El Ministerio de Educación Nacional (2013), define la educación inclusiva, según Juan Felipe Carrillo, como “una estrategia central para luchar contra la exclusión social. Es decir, como una estrategia para afrontar este proceso multidimensional caracterizado por una serie de factores materiales y objetivos,

relacionado 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).”¹

La educación inclusiva busca que todo grupo o individuo tenga la posibilidad de acceder, permanecer y obtener su graduación en educación superior, sin que existan factores externos, sean objetivos o subjetivos, que lo impidan o dificulten. No obstante, es necesario precisar dos aspectos:

- (i) Teniendo en cuenta la limitación de cupos, la Universidad procura adoptar criterios objetivos que permitan la admisión e ingreso de estudiantes, en condiciones de igualdad;
- (ii) Constitucionalmente, las Universidades desempeñan la función pública de certificar ante la sociedad la idoneidad de las personas en el ejercicio de las profesiones y oficios. La educación inclusiva en ningún momento puede ser considerada como criterio para disminuir la calidad o las exigencias que demanda dicha idoneidad.

La naturaleza de la educación inclusiva atiende diversas dimensiones teniendo en cuenta, por una parte, la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los miembros de la comunidad académica, especialmente de los estudiantes, comprometiéndose a brindar los apoyos y hacer los ajustes razonables requeridos, que permitan atender las necesidades educativas, al tiempo que se trabaja en la superación de barreras que puedan existir en el entorno educativo y frenen su participación y aprendizaje con éxito. Y por otra parte, se tiene en cuenta el reconocimiento de grupos y comunidades históricamente discriminados o marginados, ya sea por una situación de discapacidad o por factores como la condición socioeconómica, el origen y el lugar de nacimiento (como en el caso de los inmigrantes, grupos étnicos y población indígena, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras), el género y la orientación sexual. Esta atención a diversas dimensiones implica el deber institucional no solo de adoptar acciones que prohíban de manera expresa cualquier forma de discriminación, exclusión y violencia, sino también acciones positivas o de asistencia razonables que deberán verse reflejadas en los planes de acción que se adopten.

Los principios que rigen la política de educación superior inclusiva de la Universidad del Norte son: igualdad, accesibilidad, inclusión, humanidad, integralidad, corresponsabilidad, transversalidad, y las características de participación, diversidad, interculturalidad, equidad, pertinencia y calidad.

- Igualdad: entendida como lo plantea López² se constituye en un “precepto ético” esto significa que, para conseguirla, “es necesario pensar en términos de equidad con el fin de lograr los mínimos sociales establecidos que permiten proteger y defender las particularidades”³.

¹ CARRILLO, Juan Felipe. *Comprendre l'exclusion sociale à la lumière de la reconnaissance. Réflexions théorique sur l'approche d'Axel Honneth et illustration à partir d'une étude de cas à Bogotá*, tesis doctoral en Ciencias políticas, IEP de Lyons, enero 2012. Tomado del documento del Ministerio de Educación, Lineamientos Política de educación superior inclusiva, Bogotá, Colombia, 2013, pág. 22.

Política de educación Superior inclusiva. pág. 31.

² LÓPEZ MELERO, Miguel, “La ética y la cultura de la diversidad en la escuela inclusiva”. *Revista electrónica Sinéctica*, (29), agosto-enero, 2006, p. 4-18.

³ Ministerio de Educación Nacional (2013). Lineamientos Política de educación Superior inclusiva. Dirección de Fomento para la Educación Superior Bogotá, Colombia.

- Accesibilidad: consiste en la posibilidad que tienen todas las personas, aún aquellas que integran grupos vulnerables, de acceder en igualdad de condiciones a la educación superior y, una vez en esta, contar con recursos físicos, tecnológicos y comunicativos razonablemente seguros, adecuados a sus necesidades y capacidades.
- Inclusión: es el reconocimiento al derecho que tienen todas las personas a acceder a una educación de calidad, en la que se reconozca la diversidad y se respeten las diferencias.
- Humanidad: concibe a la persona como el centro del quehacer institucional, respetando y reconociendo su racionalidad, su autonomía, libertad y capacidad de discernimiento y decisión. Dicha visión humanista conlleva a su vez la responsabilidad que se deriva del libre albedrío, es decir, la creencia en el poder que tienen las personas para elegir y tomar sus propias decisiones.
- Integralidad: reconoce que, para lograr la inclusión de los estudiantes en el sistema de educación superior, resulta necesario adoptar unas estrategias y líneas de acción muy amplias en las que deben primar dos aspectos: por una parte, la calidad del proceso formativo, que propende, como se indica en la misión institucional, por la formación integral de los estudiantes en la educación superior, y por otra parte, la pertinencia que busca que los esfuerzos de la Institución estén alineados con la realidad del entorno.
- Corresponsabilidad: desde la concepción como sujetos de derechos, pero también de deberes y obligaciones, la educación inclusiva no puede ser únicamente el resultado del esfuerzo de la Institución; además de la participación de todos sus estamentos, docentes, administrativos y directivos, es fundamental el compromiso de los estudiantes, las familias, la autoridad y la comunidad pues, al tratarse de un fenómeno social, requiere ser abordado en forma colectiva y dentro del ámbito de las atribuciones y posibilidades de los intervinientes.
- Transversalidad: la política que se adopta es transversal a toda la Universidad por lo que resulta aplicable a todas las instancias, tanto académicas como administrativas de la institución.

3. CARACTERÍSTICAS DE LA INCLUSIÓN

La caracterización se refiere a un conjunto de atributos o conceptos que son propios de la educación inclusiva para conocer su alcance y significado. Es importante precisar que las caracterizaciones no son inmutables como quiera que, por una parte, pueden surgir nuevos criterios o conceptos y por otra, los escogidos pueden ser modificados o ajustados dependiendo de las necesidades y las realidades del contexto.

3.1. Participación: la Constitución establece en su artículo 2º, como un fin esencial del Estado, “la participación de todos en las decisiones que los afectan”. Es por lo anterior que, dentro del marco de la ley 30 de 1992, se han adoptado diversos mecanismos que garantizan la participación de docentes y estudiantes en todos los órganos colegiados de decisión de la Institución. La adopción de medidas en materia de educación inclusiva debe ser el resultado de un proceso de construcción de consensos no solo en los aspectos generales referidos a los reglamentos, sino también a las medidas concretas que se adopten como ocurre, por ejemplo, en el caso de las rutas de atención a la diversidad. Se trata de un proceso en el que confluye la responsabilidad recíproca de los actores, el compromiso colectivo y el respeto a la autonomía individual.

3.2. Diversidad: la diversidad es inherente a la naturaleza humana y se manifiesta a través de las características que son propias de la persona como la etnia, edad, sexo, identidad y orientación sexual, cultura, religión, capacidad física y mental, lengua, formación o condición socioeconómica. La aceptación y el reconocimiento de la diversidad implica evitar las clasificaciones subjetivas o mayoritarias en torno a lo que se considera “normal” al interior de la comunidad, así como la adopción de medidas razonables de protección que permitan superar las barreras derivadas de estas clasificaciones.

3.3. Interculturalidad: está referida al proceso dialéctico entre diferentes grupos culturales con características y prácticas diferenciadas para construir diálogo, aprendizajes y consensos. Respecto a este proceso dialéctico aplicado a la educación inclusiva, el Ministerio de Educación resalta: “...La interculturalidad va más allá de una simple cuestión de tolerancia y pretende examinar la capacidad transformadora de las instituciones de educación superior de sus propios sistemas educativos, con el fin de asegurar a toda la población el derecho a una educación de calidad. Se trata de generar nuevas y creativas visiones de la enseñanza, de sus contenidos y de sus procesos de aprendizaje, de tal manera que exista un reconocimiento efectivo de la diversidad.”⁴

3.4. Equidad: desde la educación, significa no solo la eliminación de cualquier actitud o acción discriminatoria, sino también el reconocimiento de la diversidad y, consecuentemente, la adopción de medidas razonables que atiendan las condiciones, necesidades y características específicas de cada estudiante. La Universidad busca generar condiciones de accesibilidad con el objeto de que todos puedan acceder a las mismas ventajas, oportunidades y beneficios que ofrece la institución.

3.5. Pertinencia: se refiere a que la educación debe ser congruente con las necesidades y posibilidades de la sociedad que, al ser dinámica, requiere de ajustes que atiendan tales transformaciones y cambios. Al respecto el CNA ha señalado que: “...una IES es pertinente cuando responde a las necesidades del medio de manera proactiva, es decir, cuando se busca transformar el contexto en el que opera”.⁵

3.6. Calidad: aceptando que el concepto de calidad resulta multidimensional y que no puede estar sujeto a una única visión o interpretación, conforme a lo declarado en la misión institucional, para la Universidad está relacionada con el principio de integralidad, referido al desarrollo integral de la persona, contribuyendo con el desarrollo armónico de la sociedad y especialmente de la región Caribe. A partir del compromiso que tiene la Universidad con la alta calidad y consecuentemente con los procesos de acreditación, constituye un referente conceptual fundamental el que hace el CNA en el acuerdo CESU No. 02 de 2020 al señalar que ésta “permite reconocer un programa académico o una institución y hacer un juicio, en el marco del mejoramiento continuo y de su diversidad, sobre su capacidad de transformación...”

⁴ Ministerio de Educación, Lineamiento-Política de educación superior inclusiva, pág. 30.

⁵ Consejo Nacional de Acreditación, lineamientos para la acreditación institucional, Serie documentos CNA No. 2, noviembre de 2006, Bogotá, p.30.

4. PROPÓSITO

El propósito de la Política de diversidad, equidad e interculturalidad de la Universidad del Norte es proteger y salvaguardar, dentro del marco de sus competencias y posibilidades, los derechos que le asisten a todos los miembros de la comunidad académica. Esta protección conlleva la adopción de medidas especiales para aquellas personas que poseen necesidades educativas diversas, sin que se afecten las condiciones de calidad del proceso educativo, ni el equilibrio que requiere el respeto y protección de los derechos de los demás miembros de la comunidad. Por lo anterior, la institución busca cumplir con los siguientes objetivos:

- (i) Propender por la formación integral de los estudiantes a través de la educación superior, fundamentada en el respeto a la diversidad, promoviendo la inclusión y la equidad, y prohibiendo cualquier forma de discriminación o desigualdad en la educación superior;
- (ii) Promover el acceso, permanencia y titulación de las personas en situación de discapacidad o marginalidad, siempre que cumplan con las condiciones académicas y méritos requeridos, de acuerdo con las capacidades y posibilidades institucionales.
- (iii) Promover la flexibilidad curricular, la adopción de ajustes razonables y la inversión de los recursos de que disponga la institución para apoyar la igualdad real y efectiva, en la que se basa la educación inclusiva.
- (iv) Fomentar la investigación, la transferencia de conocimiento en el ámbito de la educación inclusiva y el trabajo social en grupos poblacionales, para generar conciencia y compromiso en los estudiantes y demás miembros de la comunidad, y aportar conocimientos, experiencias y soluciones en el mejoramiento de las condiciones de vida de estas poblaciones, teniendo en cuenta que la educación inclusiva es transversal a la actividad de la Universidad.

5. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL: FORMAS DE INCLUSIÓN

5.1. Marco Jurídico:

Resulta particularmente importante la construcción del marco jurídico y conceptual en esta materia, pues solo de esta forma es posible, por una parte, visibilizar a las minorías históricamente desconocidas o acalladas y por otra, definir un marco de protección que les permita ser incluidos en la sociedad. García Castillo señala al respecto: *“Para Arendt, el “derecho a tener derechos”, tiene que ver con que los derechos solo son garantizados si las personas se encuentran bajo el marco legal de la protección de un Estado-Nación. Las minorías, que por lo general están al margen de este marco, necesitan de la protección que emana del derecho para garantizarlo, de lo contrario, corren el riesgo de ser eliminados o excluidos. Bajo esta perspectiva se observa la importancia del marco legal y normativo estructurado alrededor de grupos minoritarios en la medida en que busca la garantía de los derechos humanos básicos, pues, aunque son inalienables, hay una tendencia a que los integrantes de estos grupos sean desprovistos de ellos.”*⁶

⁶ GARCA CASTILLO, Angélica María. Educación inclusiva y marco legal en Colombia. Una mirada desde la alteridad y las diferencias. Tesis psicológica, Vol. 15, núm. 2. P. 8.

Al respecto, el artículo 13 del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, ratificado a través de la Ley 74 de 1968, reconoció el derecho de toda persona a la educación, y en su artículo 10 se establece que la obligación de los estados parte de “adoptar medidas especiales de protección y asistencia a favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquiera otra condición.”

La Constitución de 1991 recoge estos postulados al reconocer, en su artículo 67, la educación como un derecho de la persona y un servicio público con función social. Además, incluye un marco de protección que comienza en el artículo 13, que establece el derecho a la libertad y la igualdad, promueve la adopción de medidas a favor de grupos discriminados y marginados, y protege a las personas en circunstancias de debilidad manifiesta. Esta protección se refuerza en los artículos 43 a 47, en los que se establece protección especial a favor de las mujeres, los niños y adolescentes, las personas de la tercera edad y aquellas que presentan disminución física, sensorial o psíquica.

Mediante la ley 1346 de 2009, Colombia ratifica la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad que adoptó la ONU el 13 de diciembre de 2006, que tiene por propósito “*promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente*”; en el artículo 11 se garantiza de manera especial el derecho a la educación de esta población y en lo que respecta específicamente a la educación superior, le asigna al Mineducación la tarea de “*asegurar, dentro del ámbito de su competencia, a las personas con discapacidad el acceso, en condiciones de equidad con los demás y sin discriminación, a una educación superior inclusiva y de calidad, incluyendo su admisión, permanencia y promoción en el sistema educativo... y a las instituciones de educación superior, “en cumplimiento de su misión institucional, en armonía con el plan de desarrollo propugnar por aplicar progresivamente recursos de su presupuesto para vincular recurso humano, recursos didácticos y pedagógicos apropiados que apoyen la inclusión educativa de personas con discapacidad...”* Finalmente se expide la ley estatutaria 1618 de 2013, que busca establecer las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

No obstante, el tema de la inclusión no se agota con la reglamentación a favor de las personas en situación de discapacidad. Mediante la ley 1257 de 2008 se expidieron normas de “sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”. A través de la ley 70 de 1993 se desarrolló el artículo 55 transitorio constitucional que reconoce los derechos de las negritudes (comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras); mediante decreto 762 de 2018 se adopta la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientación sexual e identidad de género diversas; el Ministerio de Educación, por su parte, expide en 2013 los “Lineamiento-Políticas de educación superior inclusiva” en los que se observa un cambio de paradigma en la medida en que, mientras antes se orientaba a grupos poblacionales, actualmente la inclusión “*parte del supuesto que todo ser humano es especial a su manera, y que requiere una respuesta educativa singular que transforme el potencial de aprendizaje que todos y todas abrigamos, en una realidad gratificante y sustentable (...) Esta renovada conceptualización de la inclusión parece demandar el reparar y reformatear los sistemas educativos para que efectivamente sean promotores*

y facilitadores del educar y del aprender apelando a la diversidad del ambiente, oferta y procesos de aprendizajes....”

Por su parte, la Universidad del Norte al adoptar la presente política simplemente unifica y avanza, con criterio progresivo, en relación con todo lo construido en materia de inclusión durante los últimos años. Así, por ejemplo, mediante la resolución rectoral 52 de 2020 se adoptó la Política de Derechos Humanos de la Institución, actualizada mediante la resolución 35 de 2022. A través de la decisión adoptada por el Consejo Académico contenida en la resolución No. 36 de julio 31 de 2020, se adoptó la “Declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso”, que se actualizó mediante la resolución 38 del 26 de mayo de 2023. Igualmente, mediante la resolución rectoral No. 04 de 2023, se creó el Comité para la prevención, detección y atención de actos de violencia, acoso y discriminación, y desde hace más de 10 años, la Universidad implementó la ruta de atención integral para estudiantes en situación de discapacidad a partir del programa “Uninorte Incluyente”.

5.2. Marco conceptual:

5.2.1. Persona con discapacidad: aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano o largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, incluyendo las actitudinales, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás⁷. Son categorías de discapacidad, las siguientes:

- (i) Física o motora: incluye las limitaciones a la movilidad. Su origen puede deberse a una condición de salud o a un trastorno que afecta el sistema músculo esquelético y neuromuscular de la persona. El grado y alcance pueden variar y la afectación se puede dar en una o varias partes del cuerpo. Algunas de las limitaciones que suelen sufrir las personas que padecen discapacidad física son dificultad para caminar y limitaciones en la movilidad para desplazarse o para usar ciertas partes del cuerpo.
- (ii) Sensorial: implica la aparición de problemas en la percepción de la información del entorno por la presencia de limitaciones en alguno de los sentidos. La discapacidad sensorial puede ser:
 - a. Visual: limitaciones en la visión clasificadas como ceguera total o con baja visión, que afectan la capacidad para distinguir formas, colores, rostros, objetos, etc., lo que impide o dificulta leer o moverse de manera segura;
 - b. Auditiva: limitaciones en la capacidad de oír que van desde la sordera total hasta la dificultad para escuchar sonidos, lo que genera problemas en la comunicación.
- (iii) Discapacidad intelectual o cognitiva: implica una serie de limitaciones en las funciones mentales como la memoria y la concentración que generan dificultad de aprendizaje, retraso en el desarrollo del lenguaje o motricidad o dificultades en las habilidades sociales y de comunicación, que pueden limitar el alcance de las competencias profesionales, definidas en los perfiles de egreso de cada programa formativo.
- (iv) Discapacidad psicosocial: abarca problemas de salud mental que pueden afectar el bienestar emocional y social de las personas. Implica dificultades en el funcionamiento mental y emocional que pueden afectar la capacidad de las personas para gestionar emociones o relaciones interpersonales. En esta categoría se relacionan subtipos de

⁷ Convención de la ONU, 2006 y clasificación Internacional de Funcionamiento, la discapacidad y la salud, OMS, 2002.

condiciones como esquizofrenia, depresión, bipolaridad, trastornos de ansiedad, trastorno obsesivo compulsivo y psicosis.

- (v) Discapacidad múltiple: se presenta cuando concurren dos o más deficiencias asociadas de orden físico, sensorial, mental o intelectual que afectan de manera significativa la capacidad de relacionamiento, la comunicación, las interacciones sociales y eventualmente, el aprendizaje. En esta categoría se asocian algunos tipos de condición como el trastorno del espectro autista, el síndrome de Asperger, el síndrome de Haller, entre otros.

5.2.2. Inclusión social: es un proceso mediante acciones concretas para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad⁸, 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.

5.2.3. Acciones afirmativas: políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan⁹.

5.2.4. Ajustes razonables: se entenderán como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.¹⁰

5.2.5. Diversidad: la diversidad no solo se refiere a la educativa, pensada como el conjunto variado de estrategias y enfoques pedagógicos a nivel académico, sino que está más referida a la riqueza y heterogeneidad de las características propias de la identidad de los miembros que integran la comunidad académica, especialmente los estudiantes. Esta referencia a la riqueza y heterogeneidad puede estar determinada por factores sociales, históricos, económicos, políticos, culturales, lingüísticos, físicos, geográficos y religiosos, entre otros. En este sentido, el proceso formativo se pueda dar a partir de la construcción de una mirada positiva en torno a los disensos.

5.2.6. Equidad de género: es el trato igualitario que deben recibir todas las personas, de tal manera que puedan acceder a los mismos derechos, recursos, oportunidades y protección, sin distinción alguna.

5.2.7. Equidad: busca promover el acceso de todos al ejercicio pleno de sus derechos, a través del trato equivalente a partir del reconocimiento de las diferencias.

⁸ Ley 1618 de 2013, artículo 2.2.

⁹ *Ibidem*, art. 2.3.

¹⁰ Tomado de la Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

5.2.8. Grupos étnicos: es la población cuyas condiciones y prácticas sociales, culturales y económicas los distinguen del resto de la sociedad, manteniendo su identidad a lo largo de la historia como sujetos colectivos que aducen un origen, una historia y unas características culturales propias, que están dadas en su cosmovisión, costumbre y tradiciones.

5.2.9. Orientación sexual: se trata de la atracción sexual, afectiva y erótica que una persona siente hacia otras de su mismo género, del género opuesto, de ambos o que no sienten atracción por ninguno de los géneros. También hace referencia a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas. Por lo tanto, se habla de mujeres lesbianas, de hombres gay y de personas heterosexuales, homosexuales, bisexuales o asexuales¹¹.

5.2.10. Identidad de género: hace referencia a la vivencia individual y personal del género. Es independiente del sexo asignado al momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente. Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal.

5.2.11. Enfoque diferencial: se concibe como un principio, una perspectiva de análisis y una guía que orienta la actuación institucional, a partir de la cual se busca que en las decisiones que se adopten se consideren los derechos de todas las personas, procurando eliminar las barreras, obstáculos, discriminaciones o prejuicios que dificulten o no permitan su gozo efectivo en igualdad de condiciones y oportunidades.

6. ACCIONES

Las acciones encaminadas a poner en práctica una educación superior inclusiva requieren de una perspectiva integral y, por lo tanto, de esfuerzos en diferentes frentes. Por lo anterior, a través de la presente política se pretende identificarlos; posteriormente, en los planes de acción se definirán y concretarán las distintas estrategias.

6.1. Académica:

- (i) Promover grupos y semilleros de investigación, así como diversas expresiones de arte y cultura con enfoque de educación inclusiva;
- (ii) Aprovechando la reflexión curricular, incorporar elementos que le den flexibilidad al currículo y que faciliten hacer los ajustes razonables que permitan adaptarlos a necesidades específicas de estudiantes en situación diversa.
- (iii) Seguir fortaleciendo el apoyo académico que brinda el Centro de recursos para el éxito estudiantil – CREE;
- (iv) Reconociendo a los profesores como centro del proceso de educación superior inclusiva, seguir promoviendo su formación para la detección y atención de los estudiantes con

¹¹ Tomada del artículo 2.4.4.2.1.10. del D.762 de 2018, “que adopta la política para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientación sexual e identidad de género diversas.

necesidades educativas específicas a través de la labor que ejerce el Centro para la Excelencia Docente – CEDU.

- (v) Identificar las barreras para el aprendizaje de los estudiantes en riesgo de vulnerabilidad o exclusión.
- (vi) Definir un modelo de pedagogía y adecuación didáctica para la educación inclusiva que pueda ser implementado en las divisiones académicas.

6.2. Acceso, permanencia, titulación y preparación para el egreso:

- (vii) La Universidad ha realizado reiterados estudios para identificar los mecanismos de apoyo financiero a través de becas, subsidios o créditos condonables que les permite a los estudiantes acceder y permanecer en el sistema de educación superior buscando, además, alternativas de financiación mediante alianzas interinstitucionales. Se busca que estos estudios puedan identificar y enfocarse en la población vulnerable, no solo por razones económicas, sino también por razones étnicas y situación de discapacidad.
- (viii) Afinar los protocolos existentes con el objeto de identificar y establecer las rutas especiales de atención integral en lo académico, psicológico y social a estudiantes que lo requieran, así como la de adoptar en forma oportuna los ajustes razonables que permitan superar las barreras que encuentran los estudiantes en estas condiciones.
- (ix) Generar acciones a través de la Oficina del egresado con el objeto de que el mercado laboral pueda tomar conciencia sobre la importancia de favorecer los procesos de inclusión a través de la contratación de población vulnerable y hacer seguimiento de empleabilidad a esta población.

6.3. Participación:

- (x) Las condiciones de vulnerabilidad en ningún caso pueden constituirse o justificar la afectación a la libre autodeterminación del estudiante. En tal sentido, todo mecanismo de apoyo, acompañamiento o ayuda debe ser el resultado de una decisión concertada. Para ello, se establecerán los acuerdos que permitan sumar los compromisos del estudiante, la Universidad y, cuando se requiera, las familias.
- (xi) Se promoverá la participación de la población vulnerable en todas las instancias de participación, especialmente aquellas relacionadas con la adopción, ejecución y seguimiento de la Política de diversidad, equidad e interculturalidad de la Institución.

6.4. Accesibilidad:

- (xii) La Universidad garantizará que las construcciones, ampliaciones y reformas tengan en cuenta las disposiciones legales, especialmente la ley 361 de 1997, en relación con la eliminación de barreras arquitectónicas. Para el caso de las instalaciones y edificaciones existentes, se harán las adaptaciones requeridas en forma progresiva.
- (xiii) La señalética de las edificaciones y servicios que presta la Universidad se adaptará a los usuarios con discapacidad, especialmente en lo que respecta a los rangos de audición, visión, movimiento u otras habilidades cognitivas.

- (xiv) Atendiendo las posibilidades económicas, la Universidad promoverá la adquisición de ayudas necesarias que complementen y faciliten los procesos pedagógicos de personas en situación de discapacidad tales como la implementación de software, el uso de equipos de cómputo y la adaptación de contenidos y de páginas web, teniendo en cuenta para ello estándares internacionales de acceso universal.
- (xv) Para contribuir a una accesibilidad simbólica, se promoverá el respeto por la diversidad, la eliminación de estereotipos, estigmas, prácticas de discriminación y prejuicios sobre las personas con discapacidad o que pertenezcan a la población vulnerable, con el fin de evitar el rechazo, la indiferencia y la invisibilidad.

7. COMITÉS PARA LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INTERCULTURALIDAD

7.1. Comité institucional para la diversidad, equidad e interculturalidad

Créase el Comité institucional para la diversidad, equidad e interculturalidad de la Universidad del Norte, el cual actuará como órgano asesor, y gestor de la política de diversidad, equidad e interculturalidad de la universidad y estará integrado de la siguiente manera:

- (i) Vicerrector(a) académico(a), quien lo presidirá;
- (ii) Vicerrector(a) administrativo(a) y financiero(a);
- (iii) Vicerrector(a) de investigación, creación e innovación;
- (iv) Director(a) de Bienestar y vida universitaria, quien tendrá a cargo la secretaría y será responsable de dar cumplimiento y hacer seguimiento a las decisiones que se adopten;
- (v) Director(a) de extensión;
- (vi) Director(a) de comunicaciones y mercadeo;
- (vii) Secretaria académica;
- (viii) Director(a) de Gestión humana;
- (ix) Director(a) de la Oficina jurídica;
- (x) Director(a) del Centro de acompañamiento estudiantil;
- (xi) Director(a) del Centro de recursos para el éxito estudiantil;
- (xii) Director(a) del Centro para el desarrollo, liderazgo y participación universitaria;
- (xiii) Director(a) del Centro de excelencia docente;
- (xiv) Coordinador(a) de diversidad, equidad e interculturalidad;
- (xv) Un(a) docente o colaborador(a) administrativo(a) con experiencia en temas de inclusión, diversidad, equidad e interculturalidad;
- (xvi) Un(a) estudiante designado(a) por el propio comité;

Parágrafo 1: El comité podrá invitar a otros funcionarios de la Universidad, dependiendo de los temas a tratar.

Parágrafo 2: Este comité, además, se articulará con el Comité técnico para la diversidad, equidad e interculturalidad y el comité para la prevención, detección y atención de actos de violencia, acoso y discriminación de la universidad.

7.2. Funciones:

Son funciones del comité, las siguientes:

- a. Proponer al rector, para su aprobación y posteriores ajustes, la Política de diversidad, equidad e interculturalidad de la Universidad del Norte.
- b. Hacer el seguimiento al plan de acción.
- c. Conocer, gestionar y decidir sobre casos que afecten la aplicación de la Política de diversidad, equidad e interculturalidad, definiendo criterios generales, pautas o lineamientos;
- d. Rendir informe anual al Consejo Académico y a la comunidad en general, sobre los avances en materia de diversidad, equidad e interculturalidad;
- e. Emitir recomendaciones en torno a la inversión de recursos, instalaciones, infraestructura y equipos requeridos para atender las necesidades educativas y/o psicosociales de los estudiantes, derivadas de sus características particulares;
- f. Las demás que el Comité considere necesarias para el cumplimiento y mejora de los procesos de educación inclusiva;
- g. Darse su propio reglamento.

7.3. Comité técnico para la diversidad, equidad e interculturalidad.

Con el fin de articular las acciones de acompañamiento al estudiante, se crea el Comité técnico para la diversidad, equidad e interculturalidad, el cual estará constituido por:

- (i) Director(a) de Bienestar y vida universitaria, quien lo preside
- (ii) Coordinador(a) de diversidad, equidad e interculturalidad, quien tendrá a cargo la secretaría y será el responsable de dar cumplimiento y hacer seguimiento a las decisiones que se adopten;
- (iii) Un delegado(a) del Centro de acompañamiento estudiantil;
- (iv) Un delegado(a) del Centro de recursos para el éxito estudiantil;
- (v) Un delegado(a) del Centro de excelencia docente;
- (vi) Asistente de convivencia universitaria.
- (vii) Un(a) docente con experiencia en temas de inclusión, diversidad, equidad e interculturalidad, delegado(a) por la vicerrectoría académica.

Parágrafo 1: El comité podrá invitar a otros funcionarios de la Universidad, dependiendo de los temas a tratar.

7.4. Funciones:

Son funciones del Comité técnico para la diversidad, equidad e interculturalidad, las siguientes

- a. Orientar la implementación de los planes de acompañamiento individual de los estudiantes que lo requieran, con el propósito de favorecer su permanencia y graduación, con base en criterios técnicos, pedagógicos, éticos y normativos

- b. Analizar, discutir y recomendar las medidas específicas de acompañamiento que respondan a las necesidades particulares de los estudiantes en diálogo con las unidades académicas y administrativas pertinentes.
- c. Asesorar y acompañar a los docentes en el diseño, aplicación y seguimiento de estrategias pedagógicas inclusivas en función de los ajustes razonables definidos en cada caso.
- d. Emitir conceptos técnicos interdisciplinarios que orienten las decisiones institucionales respecto a casos complejos.
- e. Acompañar el proceso de seguimiento de los ajustes razonables implementados, evaluando la pertinencia, eficacia y proponiendo mejoras cuando sea necesario.
- f. Promover la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en temas de diversidad, inclusión, accesibilidad y derechos de las personas con discapacidad u otras condiciones de diversidad para disminuir las barreras para el aprendizaje y la participación universitaria.
- g. Articularse con otras instancias internas para garantizar la atención integral al estudiante.
- h. Diseñar el plan de acción institucional de diversidad, equidad e interculturalidad.

8. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

El seguimiento y revisión de la Política de diversidad, equidad e interculturalidad estará a cargo del comité institucional constituido para tal fin. Corresponde a la dirección de Bienestar y Vida Universitaria presentar los informes, promover los análisis, definir lineamientos adaptados a la necesidad de quien lo requiera, verificar que se hagan las implementaciones y hacer seguimiento.