

UNIVERSIDAD ESPECIAL
DEL MINISTERIO PÚBLICO

ACUERDO SUPERIOR N.º 012 DE 16 SEP. 2026

"Por el cual se adopta la Política de inclusión y diversidad"

EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO PROVISIONAL

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales, legales y estatutarias, en especial las conferidas por el artículo 12 transitorio de la Ley 2553 de 2025 y el Estatuto General de la Universidad, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política reconoce a las universidades el derecho a darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, autonomía que comprende la facultad de definir sus propios referentes pedagógicos, curriculares y de gobierno institucional.

Que el artículo 28 de la Ley 30 de 1992 desarrolla esa autonomía y reconoce a las instituciones de educación superior, entre otras facultades, la de definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de bienestar, así como la de darse y modificar sus estatutos y reglamentos internos.

Que de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley 2553 de 2025, el Consejo Superior Universitario es el máximo órgano de dirección y gobierno de la Universidad Especial del Ministerio Público.

Que el artículo 12 transitorio de la Ley 2553 de 2025 establece que el Consejo Superior Universitario Provisional contará con las facultades para definir y adoptar la organización administrativa, jurídica, contractual, económica y presupuestal de la Universidad y, en general, con las atribuciones necesarias para su puesta en marcha.

Que el artículo 3 de la Ley 2553 de 2025 dispone que la Universidad Especial del Ministerio Público se regirá por las disposiciones especiales contenidas en dicha

ley y, en lo no previsto en ella, por las normas aplicables a las universidades estatales u oficiales, especialmente las establecidas en la Ley 30 de 1992 y demás disposiciones concordantes.

Que el parágrafo 5 del artículo 1 de la Ley 2553 de 2025 dispone que la Universidad Especial del Ministerio Público orientará sus procesos académicos, administrativos e investigativos con un enfoque de derechos humanos, diferencial e interseccional, reconociendo y respetando la diversidad étnica, cultural, de género, generacional, territorial y de orientación sexual, así como los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad o especial protección constitucional.

Que el artículo 13 de la Constitución Política consagra el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, e impone al Estado el deber de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y de adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

Que el artículo 7 de la Constitución Política reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana, y el artículo 68, en su inciso final, establece que la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

Que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009, reconoce el derecho a la educación de las personas con discapacidad sobre la base de la igualdad de oportunidades y sin discriminación, mediante un sistema de educación inclusivo en todos los niveles y ajustes razonables en función de las necesidades individuales.

Que el artículo 11 de la Ley 1618 de 2013 ordena a las instituciones de educación superior adecuar sus instalaciones para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad, adoptar el diseño universal en sus programas y servicios, y dispone que las personas con discapacidad que ingresen a una universidad pública pagarán el valor de matrícula mínimo establecido por la institución.

Que la Ley 1996 de 2019 reconoce que todas las personas con discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, con capacidad legal plena, y elimina las figuras de interdicción e inhabilitación, exigiendo a las instituciones ajustar sus procesos a este modelo social de la discapacidad.

Que la Corte Constitucional, mediante la Sentencia T-463 de 2022, tuteló los derechos de una estudiante de posgrado en condición de discapacidad frente a la aplicación mecánica del reglamento académico sin ajustes razonables, y estableció que la autonomía universitaria encuentra límites constitucionales en el deber de no discriminación y en la obligación de las instituciones de educación superior de contar con protocolos de atención diferenciada e interseccional.

Que el CONPES 4198 de 9 de junio de 2026, "Política Nacional de Discapacidad 2026-2035", identifica que persisten barreras de acceso, permanencia y graduación de las personas con discapacidad en la educación superior, y ordena al Ministerio de Educación Nacional el desarrollo de un Programa Nacional de Inclusión en Educación Superior que comprende lineamientos de inclusión, ajustes razonables, planes individuales de ajustes razonables (PIAR) y el Índice de Inclusión para Educación Superior (ÍNES), aplicables a las instituciones de educación superior del país.

Que la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, aprobada mediante la Ley 22 de 1981, y el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales, aprobado mediante la Ley 21 de 1991, comprometen al Estado colombiano a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la educación y a respetar la identidad social y cultural, las costumbres y tradiciones de los pueblos indígenas y tribales.

Que la Ley 70 de 1993 reconoce a las comunidades negras que han venido ocupando tierras baldías el derecho a la propiedad colectiva y establece mecanismos de protección de su identidad cultural y de sus derechos como grupo étnico, mandato que se proyecta también sobre el acceso y la permanencia en la educación superior.

Que el Decreto 1311 de 2025, "por medio del cual se crea y organiza el Sistema Nacional para la Garantía de los Derechos de la Población LGBTIQ+", incorpora al ordenamiento jurídico las definiciones de identidad de género y orientación sexual, y la categoría de violencias por prejuicio, y que el CONPES 4147 de 26 de marzo de 2025, "Política Nacional para la Garantía de los Derechos de la Población LGBTIQ+", identifica las barreras de acceso, permanencia y graduación que enfrenta esta población en la educación superior.

Que la Corte Constitucional, mediante las sentencias T-314 de 2011, T-099 de 2015 y T-291 de 2016, ha reconocido a las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas como sujetos de especial protección constitucional, y ha establecido que las violencias, hostigamientos y tratos discriminatorios en su contra vulneran directamente los derechos a la igualdad, a la dignidad humana y al libre desarrollo de la personalidad.

Que la Ley 599 de 2000 (Código Penal), modificada por la Ley 1482 de 2011, tipifica los actos de discriminación y el hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual o discapacidad, entre otras.

Que se hace necesaria la adopción de una política que integre y armonice estos mandatos constitucionales, internacionales y legales en un solo instrumento institucional, que garantice condiciones de acceso, permanencia y participación en condiciones de igualdad para toda la comunidad universitaria, con especial atención a las personas con discapacidad, los grupos étnicos y las personas con orientación sexual e identidad de género diversas.

Que mediante el Acuerdo Superior No. 001 de 16 de julio de 2026 el Consejo Superior Universitario Provisional adoptó el Estatuto General de la Universidad Especial del Ministerio Público, el cual, en su artículo 8, incorpora un enfoque de derechos humanos, diferencial e interseccional como mandato transversal a todas las actuaciones institucionales, y en su artículo 34 asigna al Rector la función de formular y presentar al Consejo Superior las políticas institucionales, en ejercicio de la cual la Rectoría formuló y presentó a consideración de este Consejo la propuesta de Política que se adopta mediante el presente Acuerdo.

Que el artículo 18 del Estatuto General de la Universidad faculta al Consejo Superior Universitario para formular, a propuesta del Rector, las políticas generales de la Universidad, los planes y programas conforme a la ley, competencia dentro de la cual se enmarca la adopción de la Política de Inclusión y Diversidad.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

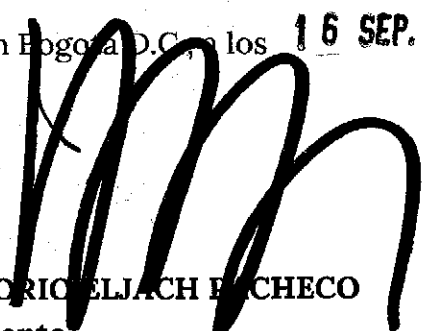
Artículo 1. Adopción. Adóptese la Política de Inclusión y Diversidad, contenida en el documento anexo al presente acuerdo, la cual forma parte integral del mismo.

Artículo 2. Desarrollo e implementación. Facúltase a la Rectoría de la Universidad Especial del Ministerio Público para expedir los actos administrativos y demás disposiciones que resulten necesarios para el desarrollo, implementación, ejecución, seguimiento y aplicación del presente Acuerdo y del instrumento que mediante este se adopta, de conformidad con normatividad vigente y las competencias de las dependencias de la Universidad.

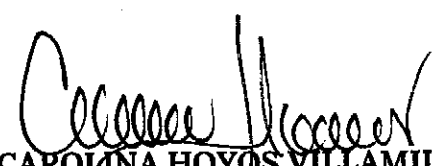
Artículo 3. Vigencia. El presente acuerdo y su anexo rigen a partir de la fecha de su publicación y derogan las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los **16 SEP. 2026**



GREGORIO ELJACH PACHECO
Presidente



CAROLINA HOYOS VILLAMIL
Secretaria General

POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD



Aprobada mediante

Acuerdo Superior No. _012_ de _16 de Septiembre de 2026_.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	2
I. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA	3
II. ALCANCE DE LA POLÍTICA	4
III. MARCO NORMATIVO	4
IV. MARCO CONCEPTUAL	5
V. PRINCIPIOS RECTORES.....	7
VI. LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS	8
VII. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA	11
VIII. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA	11
REFERENCIAS	12

INTRODUCCIÓN

La adopción de una política de inclusión y diversidad parte de reconocer que, pese a los avances en materia de reconocimiento del carácter universal, complementario, indivisible e interdependiente de los derechos humanos, las violaciones a estos, motivadas en prejuicios, estereotipos o condiciones de diversidad constituyen un patrón global y profundamente arraigado en todas las esferas de las sociedades contemporáneas.

En ese sentido, los sistemas educativos a escala mundial se han visto inmersos en un cambio de paradigma inclusivo que conlleva a modificaciones estructurales de la oferta institucional y prácticas educativas, especialmente orientados a potenciar la igualdad de oportunidades para poblaciones de especial protección constitucional.

Al respecto, la Constitución Política determinó el carácter democrático, participativo y pluralista, fundado en el respeto de la dignidad humana, del Estado colombiano. Además, dispuso como pilar de la autonomía universitaria que las universidades están facultadas para darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

En virtud de lo anterior, la presente política tiene como finalidad promover en el ámbito académico una cultura institucional que garantice la misma dignidad y el mismo respeto al que tienen derecho todas las personas. Para ello, es preciso erradicar cualquier tipo de violencia, odio, discriminación y exclusión basados en la raza, la edad, la religión, la discapacidad, orientación sexual o identidad de género reales o percibidas o la condición económica, social o de otra índole de las personas pertenecientes a la comunidad universitaria.

En consecuencia, esta política prevé mecanismos para mitigar factores de riesgo asociados a estas motivaciones; así como propone una hoja de ruta para implementar medidas afirmativas orientadas a garantizar el acceso equitativo, la permanencia ininterrumpida y libre de violencias en la vida universitaria.

I. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Esta política busca fomentar una cultura institucional inclusiva que potencie la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas integrando de manera transversal en los procesos de formación y capacitación el respeto por la diversidad y pluralidad de identidades, capacidades y trayectorias de vida con el fin de fortalecer las competencias técnicas, jurídicas, administrativas y éticas de funcionarios y servidores públicos del Estado colombiano. De esta manera, pretende:

- Crear mecanismos de acción afirmativa que garanticen el acceso equitativo, la permanencia ininterrumpida y libre de violencias en la vida universitaria, así como la graduación exitosa de funcionarios y servidores públicos mitigando los factores de riesgo de deserción mediante apoyos estructurales y redes de acompañamiento académico.
- Diseñar una estructura de gestión organizativa, física y tecnológica que sustente la accesibilidad universal, garantizando que las instalaciones institucionales y los entornos virtuales de aprendizaje cumplan con estándares de diseño accesible e inclusión digital para eliminar la brecha tecnológica.
- Establecer un protocolo para prevenir, detectar, atender y erradicar cualquier manifestación de discriminación, hostigamiento, estigmatización y violencia por prejuicio o basada en condiciones de diversidad, consolidando una cultura de paz y respeto a la alteridad.

- Fundamentar las prácticas pedagógicas y el diseño curricular de los programas académicos mediante la capacitación e implementación institucional del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y la formalización vinculante del procedimiento para la aplicación de ajustes razonables, asegurando una experiencia de aprendizaje accesible, pertinente y de alta calidad para la neurodiversidad estudiantil.
- Implementar procesos de capacitación y campañas sobre diversidad e inclusión dirigidos a todos los estamentos universitarios y grupos de interés para garantizar una vida universitaria libre de violencias por prejuicio o basada en condiciones de diversidad y que consolide una cultura institucional incluyente.

II. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La presente política se aplica a todos los estamentos universitarios (estudiantes, docentes, administrativos y contratistas). De igual forma, irradia la comprensión y puesta en marcha de cada uno de los procesos de gestión académica o administrativa del centro universitario.

III. MARCO NORMATIVO

Convención Interamericana contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, adoptada en La Antigua, Guatemala, el cinco (5) de junio de dos mil trece (2013).

Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, adoptada en La Antigua, Guatemala, el cinco (5) de junio de dos mil trece (2013).

Constitución Política de Colombia, en particular, los artículos 1, 7, 8, 10, 13, 47, 54, 63, 67, 68, 70 y 93.

Ley 22 de 1981 “por medio de la cual se aprueba la “Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en Resolución 2106 (XX) del 21 de diciembre de 1965, y abierta a la firma el 7 de marzo de 1966”.

Ley 21 de 1991 “por medio de la cual se aprueba el Convenio número 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, adoptado por la 76a. reunión de la Conferencia General de la O.I.T. en Ginebra 1989”.

Ley 115 de 1994 “por la cual se expide la Ley General de Educación”.

Ley 762 de 2002 “por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad", suscrita en la ciudad de Guatemala, Guatemala, el siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999)”.

Ley 982 de 2005 “por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones”.

Ley 984 de 2005 “por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación”, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999)”.

Ley 1346 de 2009 “por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”.

Ley 1482 de 2011 “por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones” con el objeto de garantizar la protección de los derechos que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

Ley 1618 de 2013 “por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.

Ley 1752 de 2015 “por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”.

Ley 1996 de 2019 “por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad”.

Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

IV. MARCO CONCEPTUAL

Los componentes de inclusión y diversidad se han ido conformando en los últimos años como un campo de investigación interdisciplinario que involucra elementos de pedagogía, sociología, derecho, psicología y gestión pública. Este interés responde, por un lado, a la necesidad de cumplir con mandatos constitucionales y normativos; y por otro, a la

necesidad de superar condiciones y dinámicas de exclusión que de manera sistemática afectan a diferentes grupos poblacionales de la sociedad.

En el ámbito educativo, este paradigma ha ido transitando de una perspectiva de integración, según la cual la persona tenía acceso, pero debía adaptarse a la institución, a una concepción de inclusión, en la que las instituciones deben transformarse en el orden de recoger y reconocer la diversidad como un valor. Al respecto, Arizabaleta y Ochoa (2016) definen la educación inclusiva como: “la gestión, transformación y adaptación de las instituciones de educación superior

(IES) a las diferentes barreras de aprendizaje y participación de la población estudiantil, con el fin de diseñar procesos de formación inclusivos en los programas académicos, y que estos propendan por la formación de los maestros inclusivos; generar procesos de investigación frente al tema de educación inclusiva y calidad educativa con enfoque inclusivo” (pág. 42).

En este orden, todas las instancias y actores que conforman una institución educativa deben promover la inclusión, lo cual conlleva una mayor flexibilidad de los currículos, estrategias de enseñanza y aprendizaje, formación y evaluación docente, gestión administrativa y financiera, infraestructura, recursos tecnológicos, oferta de servicios, entre otros ajustes razonables. Es decir, la inclusión no solo se asocia únicamente al bienestar, sino que conforma un estándar que irradia la integralidad de las actuaciones institucionales.

Sin embargo, pese a que se reconoce la importancia del componente de inclusión en las políticas educativas, no siempre resulta sencillo de operativizar por diversos factores. Así, por ejemplo, la brecha socioeconómica se sigue consolidando como el principal factor de inequidad en educación superior, tal como lo señalan los análisis del Sistema para la Prevención de la Deserción de la Educación Superior (SPADIES) con relación a factores individuales, familiares y escolares para la deserción, se destacan la falta de recursos para cubrir la matrícula y para garantizar el sostenimiento durante la experiencia educativa.

En materia de educación superior virtual, también se han realizado estudios sobre las causas de abandono que enfatizan en “aquellas poblaciones con mayores desventajas acumulativas como la etnia, el sexo, el nivel socioeconómico, residir en zonas rurales, entre otros aspectos” (Segovia-García, Elias, & García-Aguilera, 2024, pág. 259), como condicionantes principales, que se suman a elementos de calidad en los contenidos, infraestructura tecnológica y dificultades en el acceso y manejo de plataformas virtuales.

Para efectos de esta política, se acogen las siguientes definiciones:

Ajustes razonables: modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas 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 (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Género: construcción social y cultural que comprende los roles, normas, expectativas, estereotipos, comportamientos y características que se atribuyen a las personas en función de lo masculino, femenino o una identidad no binaria en un contexto histórico determinado, y que incide en las relaciones entre las personas y en la distribución del poder y las oportunidades.

Identidad de género: forma en la que cada persona construye, define, expresa y vive en relación con su sexo y los elementos de género que adopta (Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, 2014).

Orientación sexual: hace referencia a la dirección del deseo erótico y la afectividad de las personas en razón al sexo o identidad de género de otras personas (Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, 2014).

Personas con discapacidad: incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Violencia por prejuicio: todos aquellos actos de discriminación y violencia motivados, racionalizados y justificados por valoraciones negativas que se hacen de las víctimas asociados a su orientación sexual y/o identidad de género real o percibida (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017).

V. PRINCIPIOS RECTORES

La aplicación de la presente política se orienta por los siguientes principios:

1. **Accesibilidad.** Garantiza la igualdad de acceso e inclusión para todas las personas frente a instalaciones, servicios e información, es decir, se extiende a los espacios físicos y plataformas digitales como presupuesto esencial para la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad (Principios rectores para la inclusión de la discapacidad en las Naciones Unidas).
2. **Dignidad humana.** Comporta tres ámbitos de protección de la persona a saber: autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de

determinarse según esa elección); condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida); y la intangibilidad de los bienes no patrimoniales (entendida como integridad física y moral para la realización del proyecto de vida). En ese sentido, implica el respeto por la independencia de las personas y su libertad de tomar las propias decisiones, así como al proceso de formación acorde con las capacidades individuales y el derecho a preservar su identidad (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-033 de 2024, entre otras).

3. **Igualdad y no discriminación.** La prohibición de discriminación se adscribe al derecho a la igualdad e implica que los Estados y los particulares no pueden aplicar un trato discriminatorio a partir de criterios sospechosos, los cuales además de aquellos enunciados explícitamente en el artículo 13 superior (razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica), incluyen la orientación sexual e identidad de género diversas (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-881 de 2002, entre otras).
4. **Igualdad de oportunidades.** Consistente en que las personas demandan un comportamiento objetivo e imparcial por parte de las autoridades y entidades públicas y privadas, en donde los requisitos y condiciones que se establezcan para acceder a alguna oportunidad (laboral o académica), se otorguen con las mismas prerrogativas y posibilidades, bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, a todos aquellos que tienen determinada aspiración (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-031 de 2021, entre otras).
5. **Participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.** Conforme al cual se debe garantizar que todas las personas puedan intervenir en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida comunitaria, lo cual conlleva el deber de ajustes razonables y apoyos específicos, así como múltiples formas de presentación, expresión y motivación (Cfr. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).
6. **Respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad, como parte de la diversidad y la condición humanas.** Establece que la diversidad nos enriquece como sociedad y que ningún ser humano es inferior por tener una condición distinta, de manera que las personas con discapacidad merecen el mismo respeto, dignidad y los mismos derechos básicos que las demás (Cfr. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad).

VI. LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS

En Colombia, a partir de la promulgación de la Constitución Política, se reconoce la educación como un derecho fundamental y como un servicio público con función social. Específicamente el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ha desarrollado dentro de los lineamientos de la Política de educación superior inclusiva e intercultural tres aspectos que se destacan a continuación:

1. **Lineamientos política de educación superior inclusiva.** Aborda la educación inclusiva como una estrategia central para la inclusión social desde una base conceptual sólida que permite definir estrategias y acciones de política pública pertinentes dentro de los procesos de formación de ciudadanía con valores éticos, respetuosa de lo público, que ejerce los derechos humanos y convive en paz, en el marco de una educación de calidad (MEN, 2013).
2. **Índice de inclusión para educación superior (INES).** El índice tiene como base el concepto de inclusión comprendida como un conjunto de procesos orientados a aumentar la participación de los estudiantes en la cultura, los currículos y las comunidades (Tony Booth y Mel Ainscow, 2000, pág. 9) y sirve como una herramienta que le permite a las instituciones de educación superior identificar las condiciones en que se encuentran con respecto a la atención a la diversidad, analizar sus fortalezas y oportunidades de mejoramiento y tomar decisiones que cualifiquen el aprendizaje (MEN, 2015).
3. **Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva.** Desde un enfoque interseccional y diferencial de derechos se presenta un conjunto de acciones estratégicas y recomendaciones dirigidas a las tres principales poblaciones que conforman la comunidad educativa (estudiantes, docentes y personal administrativo), para la incorporación de tres principios de justicia (redistribución, reconocimiento y participación) en perspectiva e identidades de género dentro de la política de educación superior inclusiva (MEN, 2016).

En ese contexto, se propone operativizar esta política a partir de las siguientes estrategias:

Programa de admisión preferencial y permanencia. Se establecerán dentro de las políticas correspondientes los criterios preferenciales e interseccionales para la admisión, así como facilidades logísticas, exenciones financieras y cupos protegidos.

Sistema de alertas tempranas y redes de acompañamiento académico y mentorías. Se creará un sistema de alertas tempranas, seguimiento a casos y acompañamiento para disminuir los índices de deserción.

Además, se definirá un programa de redes y mentorías a través del acompañamiento de tutores voluntarios, dirigido a estudiantes con necesidades y/o condiciones especiales que permita la generación de vínculos de confianza, el desarrollo de habilidades blandas, la orientación vocacional, la implementación de talleres de métodos de estudio y la disminución de la ansiedad académica.

Incorporación del Modelo Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA). Se definirán programas obligatorios y continuos de formación docente orientados a la adopción metodológica del modelo DUA que comprende tres acciones:

1. Proporcionar múltiples formas de representación. Los alumnos difieren en la forma en que perciben y comprenden la información, por tanto, la institución estará en capacidad de ofrecer sus contenidos en distintos formatos simultáneos (visual, auditivo, kinestésico, textual de alto contraste) para superar barreras sensoriales, lingüísticas o cognitivas desde la planeación del micro currículo.
2. Garantizar múltiples formas de acción y expresión de manera que se cuente con un portafolio diversificado en métodos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.
3. Acordar múltiples formas de compromiso para la motivación del aprendizaje a través de la innovación pedagógica, así como el diseño de instrucciones, retos y procesos de retroalimentación.

Ruta para la implementación de ajustes razonables. Se definirán dentro de la política de bienestar los ajustes razonables identificados como necesarios para garantizar el derecho a la educación en igualdad para las personas con condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales diversas adoptando medidas específicas (modificaciones y adecuaciones físicas, curriculares o de tiempo) orientadas a la eliminación de barreras contextuales, que no deben suponer cargas desproporcionadas para la institución.

Tecnologías inclusivas. Se garantizarán estándares de acceso a contenidos digitales y plataformas de gestión de aprendizaje, dirigidos a personas con capacidades diversas. Igualmente, el software institucional contará con tecnologías de inclusión como lectores de pantalla, magnificación, herramientas de comunicación aumentativa y alternativa, revisores y auditores de accesibilidad integrados.

Campañas de sensibilización frente a la diversidad: Serán organizados diferentes espacios participativos para la promoción de la diversidad, tales como eventos, foros, piezas comunicativas y muestras culturales, entre otros.

VII. RESPONSABLES DE LA POLÍTICA

Para asegurar el carácter transversal de la política de Inclusión y Diversidad su implementación y seguimiento estará a cargo de la Dirección de Bienestar Universitario, lo cual se alinea con la política institucional que rige esta dependencia. De manera puntual, en términos de la estructura funcional de la Oficina, la presente política se articula de manera directa con las áreas de:

□ Permanencia y acompañamiento académico. □
Inclusión y desarrollo humano.

En términos de gobernanza inclusiva, la ejecución, el monitoreo y la formulación de acciones de mejora de esta Política estarán a cargo del Comité de Inclusión, Equidad y Diversidad, adscrito a la Dirección de Bienestar Universitario, cuya creación, integración y funcionamiento serán definidos por la Rectoría, en los términos previstos en el acuerdo que adopta la presente Política.

El seguimiento a la implementación de esta Política se realizará a partir de los indicadores que definan los instrumentos de planeación institucional y el plan de acción de la Dirección de Bienestar Universitario.

La implementación de esta Política se financiará con cargo a las apropiaciones presupuestales de las dependencias responsables de cada una de las estrategias, en armonía con el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo Institucional, los demás instrumentos de planeación y el presupuesto anual aprobado, conforme a la Política de Gestión Financiera Institucional y a las disposiciones fiscales aplicables.

La Dirección de Bienestar Universitario, en coordinación con la Oficina de Planeación y Aseguramiento de la Calidad, identificará anualmente las necesidades de recursos derivadas de esta Política e incorporará su previsión en el anteproyecto de presupuesto de la respectiva vigencia.

En relación con las exenciones financieras y los cupos protegidos previstos en el programa de admisión preferencial y permanencia se sujetarán a la sostenibilidad financiera institucional y requerirán concepto previo de la Dirección Administrativa y Financiera.

VIII. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Comité de Inclusión, Equidad y Diversidad evaluará anualmente la implementación de esta Política a partir de los resultados del instrumento de seguimiento y evaluación, e identificará

los avances, las dificultades y las oportunidades de mejora. Los resultados de la evaluación se consignarán en un informe anual que se presentará al Rector (a).

La Política será objeto de revisión integral cada tres (3) años. La revisión podrá adelantarse antes de dicho término cuando se presenten modificaciones normativas, cambios en la estructura orgánica o en los procesos de la Universidad, o cuando los informes anuales de evaluación así lo recomienden. Las modificaciones se adoptarán mediante el mismo procedimiento previsto para la expedición de la presente Política.

REFERENCIAS

Arizabaleta, S., & Ochoa, A. (2016). *Hacia una educación superior inclusiva en Colombia*. En: Revista Pedagogía y saberes. Universidad Pedagógica Nacional. Páginas 41-52.

Booth Tony & Ainscow Mel. (2000). *Índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. CSIE, Bristol.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). *Identidad de género e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*. Opinión consultiva OC24/17 solicitada por la República de Costa Rica. 24 de noviembre de 2017.

Ministerio de Educación Nacional. (2013). *Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional; Fundación Saldarriaga Concha. (2015). *Índice de Inclusión para Educación Superior (INES)*. Bogotá: Colombia, Ministerio de Educación Nacional.

Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva e intercultural*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Organización de las Naciones Unidas. (2020) Principios rectores para la inclusión de la discapacidad en la ONU. Accesibilidad. Disponible online en:
<https://www.ungeneva.org/es/about/accessibility>

Segovia-García, N., Elias, S.-H., & García-Aguilera, F. (2024). *Abandono en la educación superior virtual colombiana: factores de riesgo para grupos vulnerables*. Revista Colombiana de Educación. Páginas 259-282.

Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. (2014). Lineamientos de inclusión de enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.