



Vigilada Mineducación

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



UNIVERSIDAD **EL BOSQUE**

Por una cultura de la vida, su calidad y su sentido





UNIVERSIDAD
EL BOSQUE

Por una cultura de la vida,
su calidad y su sentido.

Vigilada Mineducación

POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN



Publicación Julio de 2024

DIRECTIVOS (2022- 2025)

Juan Carlos López Trujillo
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente del Consejo Directivo

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Ricardo Enrique Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Cristina Matiz Mejía
Secretaría General

AUTORES

Mariana Vásquez Cortés
María Paola Tovar Rangel
Laura Franco Cian
Gloria del Pilar Cardona Gomez
Nathalie Luna Rodríguez

CORRECCIÓN DE ESTILO

Natalia Giraldo Marroquin

ÁREA ENCARGADA

Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión

ÁREA DE DISEÑO ENCARGADA

Centro de Diseño y Comunicación
Facultad de Creación y Comunicación
Universidad El Bosque

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

David Ramírez
Líder editorial

© UNIVERSIDAD EL BOSQUE

Dirección: Carrera 7 B bis No. 132 - 25
Teléfono: (601) 648 9000, ext. 1453
www.unbosque.edu.co
Bogotá, D. C., Colombia, 2024

MIEMBROS TITULARES DE EL CLAUSTRO

Juan Carlos López Trujillo

Presidente

Otto Baustista Gamboa

Vicepresidente

Cristina Matiz Mejía

Secretaria

Gerardo Aristizábal Aristizábal
Jorge Humberto Aristizábal Maya
Catalina Laserna Jaramillo
Otto Bautista Gamboa
María del Rosario Bozón G.
Guillermo Cadena Mantilla
Jaime Escobar Triana
Carlos Escobar Varón
Laura Franco Cian
Ricardo Enrique Gutiérrez
Luis Fernán Isaza Henao
Carlos Alberto Leal Contreras
Juan Carlos López Trujillo
Juan Guillermo Marín Moreno
Cristina Matiz Mejía
Mauricio Maya Grillo
Miguel Otero Cadena
David Quintero Argüello
Carlos Eduardo Rangel Galvis
Lydda Ángela Rico Calderón
Adriana Rico Restrepo
José Luis Roa Benavides
Ximena Romero Infante
Juan Carlos Sánchez París

MIEMBROS CONSEJO DIRECTIVO (2023-2025)

Miguel Ruiz Rubiano

Presidente

Mauricio Maya Grillo

Vicepresidente

Cristina Matiz Mejía

Secretaria

Principales

Juan Carlos López Trujillo
Miguel Ruiz Rubiano
Mauricio Maya Grillo
José Luis Roa Benavides
María Fernanda Isaza Gómez
Camilo Alberto Escobar Jiménez
Miguel Otero Cadena
Prof. Nicolas Ignacio Ramos Rodríguez
Est. Juan Esteban Ortiz Elejalde

Suplentes

Otto Bautista Gamboa
Jaime Alberto Romero Infante
Juanita Beatriz Bautista Guerra
Jorge Humberto Aristizábal Maya
Jaime Alberto Romero Infante
Hernando Matiz Mejía
Carlos Escobar Varón
Álvaro Franco Zuluaga
Prof. Erika Marcela Méndez Ordoñez
Est. José Luis Quintero Narváez

MIEMBROS CONSEJO ACADÉMICO (2024)

María Clara Rangel Galvis

Rectora

Natalia Ruiz Rodgers

Vicerrectora Académica

Gustavo Silva Carrero

Vicerrector de Investigaciones

Ricardo Gutiérrez Marín

Vicerrector Administrativo

Cristina Matiz Mejía

Secretaria General

Decanos

Hugo Cárdenas López

Decano de la Facultad de Medicina

Herney Alonso Rengifo

Decano de la Facultad de Odontología

Maritza Silva Serrano

Decana de la Facultad de Psicología

Juan Miguel Escobar Roa

Decano de la Facultad de Ingeniería

Gerardo Aristizábal Aristizábal

Decano de la Facultad de Ciencias

Marta Luisa Montiel Chamorro

Decana de la Facultad de Educación

Miguel Antonio Sánchez Cárdenas

Decano de la Facultad de Enfermería

Antonio Alonso González

Decano de la Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas

María Roldán Ruiz

Decana de la Facultad de Creación y Comunicación

Carlos Hernando Escobar Uribe

Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Políticas

Directores de División o Departamento

Claudia Andrea Urbina Trujillo

Directora de la División de Calidad

María del Rosario Bozón González

Directora de la División de Educación Continuada

Juan Carlos Sánchez París
Director de la División de Posgrados

Jorge Osorio Villa
Director de la División de Innovación
Digital en Educación

Diego Alejandro Romero Castro
Director de la División de Gestión e Innovación
Educativa para el Éxito Académico

Jaime Escobar Triana
Director del Departamento de Bioética

Camilo Duque Naranjo
Director del Departamento de Humanidades

Carlos Felipe Escobar Roa
Director del HUB iEX

Ximena Marín Moreno
Directora del Departamento
de Bienestar Universitario

Representantes

Juan Felipe Plazas Flórez
Representante de los estudiantes

Sergio Andrés Henao López
Representante de los profesores

Valentina Corredor Montaña
Suplente Representante de los estudiantes

José Darío Álvarez Sánchez
Suplente Representante de los profesores

Invitados permanentes

Juan Carlos López Trujillo
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente del Consejo Directivo

María Margarita Lombana Martínez
Directora Oficina de Desarrollo

Luisa Fernanda Vargas Escobar
Directora de Comunicaciones

Juan Pablo Berrio Rivero
Director de Planeación y Prospectiva

MIEMBROS CONSEJO ADMINISTRATIVO (2024)

Juan Carlos López Trujillo
Presidente de El Claustro

Miguel Ruiz Rubiano
Presidente del Consejo Directivo

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Ing. Ricardo Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Juan Carlos López Trujillo
Delegado del Consejo Directivo

José Luis Roa Benavides
Delegado del Consejo Directivo

MIEMBROS CONSEJO DE INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

María Clara Rangel Galvis
Rectora

Gustavo Silva Carrero
Vicerrector de Investigaciones

Natalia Ruiz Rodgers
Vicerrectora Académica

Ricardo Gutiérrez Marín
Vicerrector Administrativo

Carlos Felipe Escobar Roa
Director del HUB iEX

Juan Carlos Sánchez París
Director de la División de Posgrados
y Formación Avanzada

Marta Montiel
Decana de la Facultad de Educación

Hugo Cárdenas
Decano de la Facultad de Medicina

Invitados permanentes

Álvaro Franco Zuluaga
Consejo Directivo

Carolina Vizcaíno
Coordinadora de la Vicerrectoría de Investigaciones

María del Rosario Bozón G.
Directora División de Educación Continuada

Natalia Marín Ruiz
Coordinadora de investigación Facultad
de Creación y Comunicación

Ángela María Orozco
Coordinador de investigación
Facultad de Psicología

Diana Susana Granados-Falla
Coordinadora unidad de promoción

James Guevara Pulido
Coordinador de investigación Facultad de Ciencias

Juan Carlos Suárez
Director de la Oficina Legal
de Innovación y Extensión -OLIE-

Zayda Lorena Corredor Rozo
Estudiante del Doctorado en Ciencias Biomédicas

Invitados especiales

Diana Susana Granados-Falla
Coordinadora área técnica- Unidad de
Gestión de Proyectos de Investigación
(UGPI) Vicerrectoría de Investigaciones

Hannia Leal
Lider de relacionamiento institucional

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN | 9

2. MARCO GENERAL | 11

Contexto y Misión Institucional | 15

Conceptos y definiciones orientadoras | 17

Diversidad | 17

Equidad | 17

Inclusión | 18

Enfoque de Género | 18

Perspectiva interseccional | 18

Accesibilidad | 19

Asequibilidad | 19

Aceptabilidad | 20

Adaptabilidad | 20

Interculturalidad y Antirracismo | 20

3. ALCANCE DE LA POLÍTICA | 21

Objeto de aplicación | 21

Sujetos de aplicación | 21

4. DESARROLLO DE LA POLÍTICA | 22

Definición | 22

Principios | 23

Principio de Dignidad Humana | 23

Principio de Acción sin Daño | 23

Principio de Equidad | 24

Corresponsabilidad | 24

Enfoque de derechos | 24

Objetivos | 25

Objetivo General | 25

Objetivos Específicos | 25

Lineamientos | 25

Transversalización institucional de los enfoques | 25

Institucionalización de un Enfoque Inclusivo, Equitativo y Diverso | 26

Trayectorias de Aprendizaje Flexible
desde un Enfoque Inclusivo, Equitativo y Diverso | 27

Gestión del Conocimiento | 28

5. GOBERNANZA Y OPERACIÓN | 29

6. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA | 32

7. REFERENCIAS | 36

Marco normativo | 36

Referencias internacionales y nacionales | 36

8. BIBLIOGRAFÍA | 41



1. INTRODUCCIÓN



La Universidad El Bosque (UEB) en su compromiso con la educación superior ha venido articulando a sus procesos de calidad las dimensiones del Enfoque Biopsicosocial y Cultural que reconoce la diversidad humana como una gran potencialidad. La diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales para construir sociedades justas y respetuosas, donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, se sientan valoradas y puedan alcanzar su máximo potencial. Estos conceptos se aplican en diversos contextos, como la educación, el lugar de trabajo, las comunidades y las políticas públicas, y requieren de un compromiso continuo y acciones concretas para promover la igualdad y el respeto a la diversidad.

El presente documento tiene como fin consolidar la integración y actualización de la *Política de Equidad e Inclusión Estudiantil* (2019A) y la *Política de Género* (2019B) aprobadas en 2019, como respuesta a las necesidades de la comunidad, así como a la política pública vigente. Las Políticas mencionadas, marcaron la primera aproximación de la Universidad en función de la prevención y atención de las violencias basadas en género y discriminación, así como con la sensibilización y el reconocimiento de la diversidad de la comunidad univer-

sitaria. Sin embargo, ante la transformación de las dinámicas globales y de las normativas nacionales e internacionales, se evidencia la necesidad de presentar una política integral que determine de manera explícita líneas de trabajo que respondan a la transformación de una comunidad académica que reconoce la diversidad y la inclusión como ejes centrales de una sociedad más equitativa.

Tras cinco años de desarrollo de las políticas anteriormente citadas, la UEB reconoce el impacto alcanzado entre la comunidad, con relación a la sensibilización frente a temas relacionados con violencias basadas en género y discriminación. Desde una evaluación CIMAT (Consolidación, Innovación, Mejoramiento y Adaptación-Transformación), se entiende como oportunidad de consolidación la necesidad de profundizar en los procesos de formación de toda la comunidad para fortalecer la participación efectiva de la comunidad universitaria en la reducción de estas violencias. Como oportunidad de innovación se encuentra la necesidad de crear desarrollos digitales que permitan gestionar de manera más eficiente las atenciones que se hacen a la comunidad con relación a la Ruta Institucional de Atención de Violencias por razones de Género y Discriminación. Como oportunidad de mejoramiento se destaca la necesidad de consolidar una caracterización diferencial de toda la comunidad académica que permita realmente determinar las condiciones, características y necesidades que tiene la comunidad para trazar estrategias más acotadas y eficaces.

Igualmente, y teniendo en cuenta las diversas situaciones enfrentadas por implementación de las políticas relacionadas se destaca como oportunidad de adaptación la definición de rutas de aprendizaje para la población con discapacidades, así como la consolidación de estrategias para la incorporación de población diversa entre los colaboradores de la Universidad. De esta manera, se entiende que la oportunidad de transformación surge en tanto en el mundo actual, la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) son componentes esenciales de las comunidades universitarias y equipan al estudiantado con las habilidades y la conciencia necesarias para prosperar en un mundo cada vez más diverso. La DEI reconoce las inequidades sociales, las disparidades educativas y la diversidad con el fin de preparar al estudiantado para un futuro donde la justicia social y la inclusión sean fundamentales para el desarrollo de cualquier acción que contribuya a la sociedad, por lo cual la Universidad El Bosque reconoce la necesidad de actualizar y unificar estas Políticas para contribuir a la calidad de vida de su comunidad, su bienestar y su sentido.



2. MARCO GENERAL



11

El siguiente marco normativo proporciona una base sólida para desarrollar políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI) en la educación superior incluyendo los contextos universitarios. Las normas internacionales y nacionales, así como los lineamientos específicos del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, establecen un compromiso formal y legal para garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de todos los individuos, especialmente aquellos pertenecientes a grupos vulnerables.

Entre las normas internacionales relevantes, se listan las siguientes: (1) Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969 que protege los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales sin discriminación; (2) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 que aborda la violencia de género y exige medidas para garantizar la seguridad en espacios educativos; (3) Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial que promueve la igualdad ante la ley y el acceso a la educación sin discriminación racial; (4) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención Belém do Pará de 1994 que define la violencia contra las mujeres e incluye el acoso en instituciones

educativas; (5) Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada en 2006 que garantiza el acceso a la educación para personas con discapacidad en igualdad de condiciones; (6) Los Principios de Yogyakarta de 2007 que promueven la prevención de la discriminación por orientación sexual e identidad de género y aseguran el derecho a la educación; y (7) El Convenio 169 de la OIT, ratificado en 1991, que reconoce los derechos educativos de los pueblos indígenas y tribales.

En el ámbito nacional, se relacionan las siguientes normas: (1) Ley 30 de 1992 que establece el marco general para la educación superior, incluyendo principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad; (2) El Decreto 1330 de 2019, que modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, y reafirma los principios DEI en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; (3) El Acuerdo 02 de 2020 del CESU que establece condiciones para la acreditación de alta calidad, incluyendo la implementación de un modelo de bienestar institucional comprometido con la diversidad, inclusión y equidad; (4) La Ley 1257 de 2008 que ordena al Ministerio de Educación Nacional incorporar la formación en igualdad de género y medidas contra la violencia hacia las mujeres en las instituciones educativas; (5) El Decreto 4798 de 2011 que reglamenta medidas de prevención y atención de violencias contra las mujeres en el ámbito educativo; (6) La Ley 1618 de 2013 que garantiza el acceso y permanencia en la educación para personas con discapacidad; y (7) El Decreto 1421 de 2017 que regula la educación inclusiva para personas con discapacidad y talentos excepcionales.

La Ley 1448 de 2011 facilita el acceso a la educación superior para víctimas del conflicto armado mientras que el Decreto 762 de 2018 adopta la Política Nacional de Sectores LGBTI para garantizar a esta población su derecho a la educación. La Ley 1381 de 2010 asegura un proceso educativo culturalmente pertinente para las comunidades negras; la Resolución 15224 de 2020 establece parámetros para la autoevaluación y la calidad educativa, promoviendo la equidad, diversidad e inclusión; y la Resolución 14466 de 2022 fija lineamientos para prevenir y atender violencias y discriminación de género en instituciones de educación superior.

Es importante enfatizar que según los *Lineamientos de Política para la Inclusión y la Equidad en Educación del Ministerio de Educación Nacional* - MEN (2013), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) plantea que la educación inclusiva aún mantiene un enfoque encaminado a integrar a las personas, en especial aquellas con discapacidad en el marco de la educación general, reflejado esto en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 4, “Garantizar una educación inclusiva, equita-

tiva y de calidad”, con el compromiso de la comunidad internacional a apoyar y acoger de forma integral la diversidad de todo el alumnado y transformar los modelos educativos para “asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación superior de calidad”.

Esto implica que “quienes proveen servicios educativos deben realizar un esfuerzo continuo por eliminar la exclusión social que es consecuencia de las actitudes y respuestas frente a la diversidad de raza, clase social, origen étnico, religión, género, orientación sexual, condición de migrante y capacidad”. En este sentido, la educación inclusiva parte de la creencia de que la educación es un derecho humano fundamental y la base de una sociedad más justa (MEN, 2013).

Por lo anterior y en pro de fortalecer las herramientas de reconocimiento de la diversidad y la materialización de la equidad en el ámbito universitario, se hace necesario fortalecer la *Política de Inclusión Estudiantil* de la Universidad (2019A), expedida con el fin de “promover la calidad de vida desde la valoración de la diversidad, la equidad, la interculturalidad y multiculturalidad, la pertinencia, la diferencia y la participación mediante el fortalecimiento, priorización y coordinación de acciones que promuevan el acceso, la permanencia y la graduación de las personas más vulnerables al interior de la Universidad”.

En el documento de *Enfoque e Identidad de Género para los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva* (2018), se argumenta que en el preámbulo de la Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción se establece que “en los albores del nuevo siglo, se observa una demanda de educación superior sin precedentes, acompañada de una gran diversificación de la misma, y una mayor toma de conciencia de la importancia fundamental que este tipo de educación reviste para el desarrollo sociocultural y económico y para la construcción del futuro, para la cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales” (UNESCO, 1998:19).

La UEB se armoniza con el ODS 5, “Igualdad de género y empoderamiento de las niñas y las mujeres” al expedir la *Política de Género* en el año 2019. A través de esta Política se renueva el compromiso de trabajar de forma integral para erradicar la discriminación y las violencias basadas en género en el marco del reconocimiento de la individualidad de cada persona de la comunidad universitaria y desde la perspectiva interseccional en el marco de la diversidad, equidad e inclusión.

Dentro del contexto de igualdad de derechos, en 1935 Gerda Westendorp Restrepo logró ser la primera mujer admitida en una universidad en Colombia al ingresar a la carrera de Medicina en la Universidad Nacional. Este hito ocurrió hace menos de cien años y desde entonces, la matrícula de mujeres en las univer-

sidades ha ido aumentando gradualmente, llegando a representar hoy en día algo más del 50%. A pesar de los avances sobre la inclusión de las mujeres en la educación, se hacen evidentes situaciones en que las mujeres tienden a concentrarse en disciplinas y profesiones relacionadas con el cuidado, entre ellas, enfermería, educación, terapias, trabajo social y psicología. Estos campos, aunque se basan en una ética de compromiso social, suelen ser menos valorados, menos prestigiosos, menos remunerados y ofrecen menores oportunidades de incidencia política que las disciplinas y profesiones en las que predominan los hombres (Olarde Garavito *et al.* 2018). Se calcula que solamente el 6,7% de la población indígena y el 14,3% de la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera acceden a la educación superior en Colombia (DANE, 2018). De igual forma, según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ENCV) 2020 del DANE, 17 de cada 100 personas con discapacidad alcanzan la educación superior, estas cifras también son representativas en personas migrantes, víctimas del conflicto armado, y personas reincorporadas, es por ello, que existen normas específicas que apuntan hacia acciones afirmativas que permitan el acceso y la permanencia a la educación superior de estas poblaciones cuyo acceso a la universidad es limitado y los riesgos de deserción son superiores.

Por lo anterior, esta Política también busca contribuir al Objetivo 10, “Reducción de las desigualdades” y Objetivo 16, “Promover sociedades pacíficas e inclusivas, facilitar el acceso a la justicia para toda la población y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles”. Puesto que la inclusión laboral y educativa de las personas desde su diversidad, en especial quienes son más vulnerables de exclusión social, contribuye a reducir las desigualdades tan presentes en nuestro país y trabajar en procesos de equidad en pro de la resolución de conflictos de forma pacífica y equitativa.

Nuestra Política no solo está orientada a la comunidad estudiantil sino también a los equipos docentes y administrativos de la Universidad lo cual se alinea con la Norma ISO 34015 de 2021 que describe que las empresas que incluyen la diversidad, la equidad y la inclusión tienen más probabilidades de superar a las menos diversas y se preparan para los grandes desafíos del reconocimiento de la diversidad como un potencial en el desarrollo de procesos, servicios y bienes.

Este marco normativo actúa como una guía integral para la formulación y ejecución de políticas DEI en las universidades, asegurando la protección y promoción de los derechos de todos los individuos y fomentando un ambiente inclusivo y equitativo. Las leyes y lineamientos específicos aseguran que las instituciones de educación superior en Colombia se adhieran a estándares internacionales y nacionales de Derechos Humanos, mejorando así la calidad de vida y el desarrollo social.

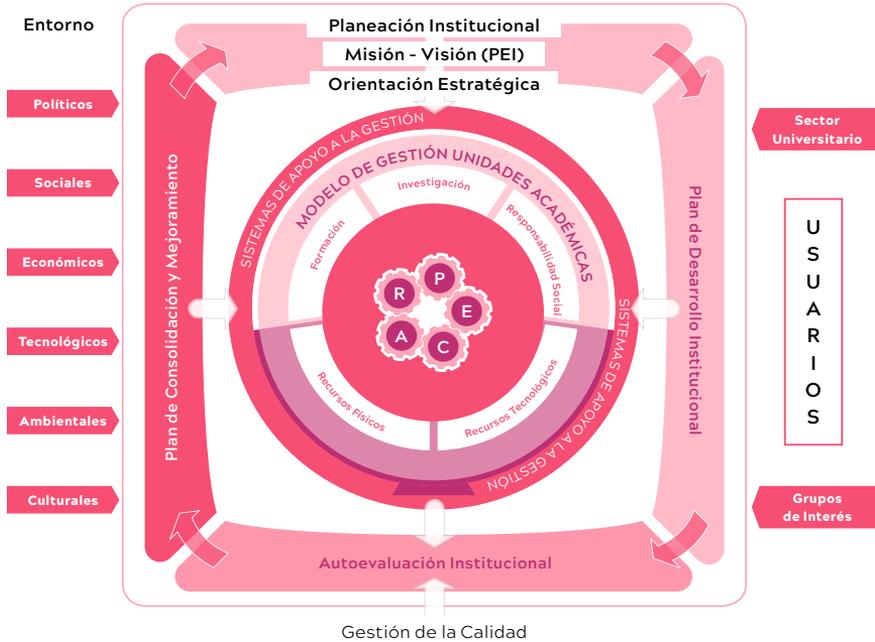
Contexto y Misión Institucional

La Diversidad, Equidad e Inclusión en la Universidad El Bosque

La Misión de la Universidad El Bosque está encaminada a lograr la generación y pertinencia del conocimiento atendiendo las necesidades y retos que plantea la sociedad. Desde el Enfoque Biopsicosocial y Cultural, la UEB asume un compromiso con el país teniendo como imperativo supremo la promoción de la dignidad y de la persona humana en su integralidad. "La UEB busca ofrecer condiciones propias para facilitar el desarrollo de los valores ético-morales, estéticos, históricos y tecnocientíficos enraizados en una cultura de la vida, su calidad y su sentido. Lo anterior, en pro de la construcción de una sociedad más justa, pluralista, participativa, pacífica y la afirmación de un ser humano responsable, parte constitutiva de la naturaleza y de sus ecosistemas, y receptor y constructor crítico de los procesos globales de la cultura" (Universidad El Bosque. "Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006).

La Universidad El Bosque cuenta con un "Modelo de Gestión Institucional como un conjunto de actividades interrelacionadas que sirve como marco de referencia para definir lo que la Universidad quiere lograr (planear), determinar cómo hacerlo (ejecutar), medir si se está logrando (controlar y analizar), y adquirir la capacidad de realizar cambios, estableciendo oportunidades de aseguramiento y mejoramiento (retroalimentar)" (Universidad El Bosque, 2017).

Gráfica 1. Modelo de Gestión Institucional de la Universidad El Bosque.



Fuente. POLI de Innovación, UEB.

Basada en el Modelo, la Universidad trabaja de forma continua en el mejoramiento de la calidad para responder a las dinámicas actuales del conocimiento, conllevando a que recientemente se realizaran cambios en su *Estatuto General* (Universidad El Bosque, 2022), *Plan de Desarrollo Institucional 2022-2027*, *Reglamento Estudiantil* (2024) y políticas generales, tales como la *Política Académica y Lineamientos para el Diseño Curricular* (2023) y la *Política de Investigación* (2023).

Acorde a todo lo anterior, en el 2019, la Universidad El Bosque publicó la *Política de Equidad e Inclusión Estudiantil* para adelantar el proyecto de “promover la calidad de vida desde la valoración de la diversidad, la equidad, la interculturalidad y multiculturalidad, la pertinencia, la diferencia y la participación, mediante el fortalecimiento, priorización y coordinación de acciones que promuevan el acceso, la permanencia y la graduación de poblaciones vulnerables”. En ese mismo año, se publicó la *Política de Género* a través de la cual la Universidad se propuso “promover relaciones basadas en los Derechos Humanos, la dignidad humana y la eliminación de cualquier acción que lleve al sostenimiento

de desigualdades de género dentro de la comunidad educativa, contribuyendo así a la consolidación de la calidad desde el Enfoque Biopsicosocial y Cultural”, y se determinó la creación del Centro de Pensamiento y Acción de Género para velar por su implementación.

El Consejo Directivo de la Universidad El Bosque aprobó la ampliación y transformación del Centro de Pensamiento y Acción de Género en el Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad El Bosque a través del Acuerdo No. 17474 del 28 de septiembre de 2022.

Teniendo en cuenta la transformación y la ampliación de las funciones del Centro DEI, la instancia a cargo de la implementación de la *Política de Género*, es importante realizar una actualización de esta Política para darle una respuesta congruente a la normatividad vigente, a las actuales demandas de la comunidad universitaria, a la articulación con el *Plan de Desarrollo Institucional* y la normatividad de la educación de alta calidad en Colombia.

Conceptos y definiciones orientadoras

Diversidad

Según los *Lineamientos de Educación Superior Inclusiva* (2020), este término es probablemente el más representativo del concepto de educación inclusiva y debe entenderse como una característica innata de los seres humanos y de los seres vivos en general, que hace, que sus diferencias sean “consustanciales” a su naturaleza. Es decir que, al ser todas y todos diversos, no deberíamos recurrir a clasificaciones subjetivas entre lo que se considera “normal” y “anormal” y segregarlo en el marco de la educación. En este sentido, la Universidad debe constantemente resaltar la riqueza propia de la identidad y particularidades de cada miembro de la comunidad, así como garantizar la participación equitativa e inclusiva de quienes, por razones de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico requieren especial protección.

Equidad

Según los *Lineamientos de Educación Superior Inclusiva* (2020), un sistema educativo con equidad es un sistema que se adapta a la diversidad y está pensado en dar a cada estudiante lo que necesita a partir de sus situaciones particulares; en educar de acuerdo a las diferencias y necesidades individuales de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico más allá de enfoques asistencialistas, compensatorios y focalizados. No se puede confundir equidad e igualdad, para generar equidad es necesario identificar las desigualdades para

conseguir una igualdad material, es decir, no solo en el papel sino en cuanto el acceso a oportunidades lo cual es fundamental en la búsqueda de posibilidades para todos los estudiantes.

Inclusión

La inclusión se refiere a crear entornos y sociedades en los que todas las personas sean valoradas, respetadas y puedan participar plenamente. Implica eliminar barreras y prejuicios que excluyen o discriminan a ciertos individuos o grupos. La inclusión va más allá de simplemente tolerar la diversidad; implica garantizar que todas las personas se sientan bienvenidas, escuchadas y aceptadas, y que tengan igualdad de oportunidades para contribuir y participar en todos los ámbitos de la vida social, económica y cultural (MEN, 2022).

Enfoque de Género

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013), el enfoque de género es una herramienta de trabajo y una categoría de análisis con relación a las variables sexo y género, que permite identificar los diferentes papeles y tareas que llevan a cabo los hombres y las mujeres en una sociedad, así como el desequilibrio, las relaciones de poder y las inequidades existentes entre lo femenino y lo masculino. Permite reconocer las causas que las producen y formular mecanismos para superar estas brechas. El enfoque de género se torna relevante en la construcción, proceso y evaluación de las acciones individuales y colectivas a desarrollar con la población universitaria, puesto que permite visibilizar, cuestionar y subvertir los lugares de subordinación de las mujeres y lo femenino que en ocasiones se encuentra en la base de diversas manifestaciones de violencia, así como dictar medidas para favorecer su empoderamiento y autonomía (Universidad El Bosque, 2019B).

Perspectiva interseccional

Se ha considerado que la perspectiva interseccional es una clave de lectura útil para evitar visiones homogéneas sobre la identidad y la experiencia de las mujeres, ya que propone una mirada integral que entiende “la combinación de roles identidades como una forma de descubrir diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y establecer las condiciones necesarias para el goce efectivo de los derechos” (MEN, 2018, p. 41). Además, ha sido incluida en los lineamientos para la *Política de Educación Superior Inclusiva* del Ministerio de Educación Nacional, ya que se considera que esta perspectiva puede contribuir a [...] evitar los riesgos presentes en el enfoque diferencial

de derechos; homogeneizar a los grupos considerados diferentes ocultando las desigualdades y diferenciaciones internas; de “esencializarlos” encerrándolos dentro de fronteras fijas, negando su historicidad y dinamismo; o de ignorar las relaciones de poder que subyacen y reproducen diferencias desiguales (MEN, 2018, p. 41). Por estos motivos, y teniendo en cuenta las diversidades entrecruzadas entre las personas que conformamos la comunidad de la Universidad El Bosque -diversidades que no solo incluyen raza o clase, sino también nivel de discapacidad, procedencia geográfica, orientación sexual e identidad de género, etnia, entre otras-, esta Política acoge el enfoque interseccional como una apuesta por el reconocimiento de las diversidades que interjuegan en la conformación de experiencias específicas de vida (Universidad El Bosque, 2019B).

Accesibilidad

Se refiere a la capacidad de proporcionar oportunidades educativas a todas las personas independientemente de sus características individuales o circunstancias. Asimismo, implica eliminar barreras físicas, geográficas, socioeconómicas, culturales o cualquier otra que pueda impedir la educación. La accesibilidad busca garantizar el derecho a todos los individuos para que tengan la posibilidad de participar y beneficiarse de una educación de calidad. La accesibilidad también implica que los entornos, los productos y los servicios sean utilizados sin problemas por todas y cada una de las personas para conseguir de forma plena los objetivos para los que están diseñados, independientemente de sus capacidades, sus dimensiones, su género, su edad o su cultura entre otras características (Bárceñas Pozos, 2014) (MEN, 2013).

19

Asequibilidad

Se refiere a la disponibilidad de la educación según sea la demanda de esta. Implica que el costo de acceder a la educación sea razonable, que existan formas de financiar el acceso a la misma y que las personas tengan la disponibilidad de recursos, como instalaciones, libros, materiales, etcétera. La asequibilidad busca evitar que las barreras económicas limiten el acceso de las personas a la educación, de este modo busca promover la igualdad de oportunidades para todos (Bárceñas Pozos, 2014) (MEN, 2013).

Aceptabilidad

Se relaciona con la pertinencia de la educación en términos de contenidos, métodos y enfoques pedagógicos. Implica que la educación debe estar en sintonía con los valores, las necesidades y las expectativas de la comunidad a la que se dirige. La aceptabilidad busca asegurar que la educación sea relevante, significa-

tiva y culturalmente apropiada para los estudiantes fomentando su compromiso y participación en el proceso educativo. Por otro lado, la aceptabilidad también se relaciona directamente con el alumnado y con su sentir intelectual, social y personal dentro de la escuela en la que estudia. Este ámbito suele dejarse de lado a la hora de evaluar a las instituciones de educación, pero hay que tener en cuenta que los niños y jóvenes son el foco central del trabajo pedagógico (Bárcenas Pozos, 2014) (MEN, 2013).

Adaptabilidad

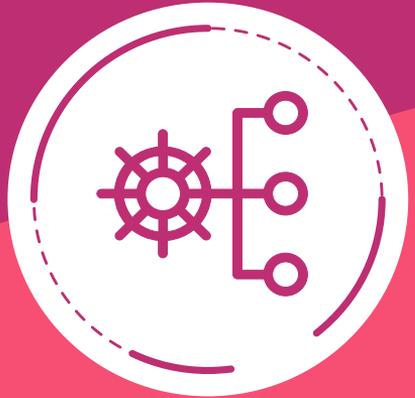
Es la capacidad del sistema educativo para responder a los cambios y necesidades en constante evolución. Implica la flexibilidad y el ajuste de los métodos, enfoques y recursos educativos para satisfacer las demandas de los estudiantes. La adaptabilidad busca garantizar que la educación se mantenga actualizada y sea efectiva en un entorno global dinámico (Bárcenas Pozos, 2014) (MEN, 2013).

Interculturalidad y Antirracismo

Según los *Lineamientos de Educación Superior Inclusiva* (2020), la interculturalidad se refiere a las relaciones entre distintos grupos culturales que generan un proceso dinámico de cambio constante, interacción, diálogo y aprendizaje mutuo de los diversos conocimientos culturales, todo ello en un contexto de respeto. Este concepto implica reconocer la posibilidad de aprender de aquellos que son diferentes a uno mismo, así como valorar la riqueza que se encuentra en la diversidad que caracteriza a un grupo social. A diferencia de la multiculturalidad, donde simplemente coexisten diversas culturas, la interculturalidad fomenta un diálogo “abierto, recíproco, crítico y autocrítico” entre culturas, y de manera más específica, entre las personas que pertenecen a esas culturas. De igual manera, el antirracismo es un proceso de identificación y oposición activa al racismo. El objetivo del antirracismo es desafiar el racismo y cambiar activamente las políticas, comportamientos y creencias que perpetúan las ideas y acciones racistas. El antirracismo tiene sus raíces en la acción y se trata de tomar medidas para eliminar el racismo a nivel individual, institucional y estructural (International Cultural Youth Exchange, 2022).



3. ALCANCE DE LA POLÍTICA



Objeto de aplicación

21

Definir las líneas de acción, principios y enfoques para los programas, políticas y servicios de la Universidad El Bosque que permitan dirigir el quehacer de la Institución hacia una cultura de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.

Sujetos de aplicación

Esta Política aplica para toda la comunidad universitaria; estudiantes, egresados, docentes, investigadores y personal administrativo y en especial ampara a quienes tienen una especial protección constitucional¹.

1. La Corte Constitucional ha indicado que la categoría de sujeto de especial protección constitucional hace referencia a la o las personas que, debido a su condición física, psicológica o social, merecen una acción positiva para efectos de lograr una igualdad efectiva (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-001-2020 M.P. Cristina Pardo Schlesinger).



4. DESARROLLO DE LA POLÍTICA



Definición

Esta Política es el documento a través del cual la Universidad se compromete y establece las líneas de acción a través de las cuales trabajará en propiciar un ambiente en el que todas las personas de la comunidad universitaria se sientan valoradas, respetadas, respaldadas y tengan igualdad de oportunidades para participar plenamente y de manera libre en la vida académica y comunitaria independientemente de su sexo, discapacidad o talentos excepcionales, pertenencia étnica o raza, condición de víctima del conflicto, desmovilizada en proceso de reintegración, estatus migratorio, identidad de género u orientación sexual, creencias religiosas u opiniones políticas y filosóficas.

Principios

Principio de dignidad humana

De acuerdo con el compromiso misional adquirido por la Universidad El Bosque para la promoción de la dignidad humana, se entiende que en la implementación de esta Política prevalecerá el derecho que tienen las personas a ser respetadas y valoradas. La dignidad humana se entiende en tres dimensiones: (1) Autonomía o posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (2) Ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y (3) Intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral o, en otras palabras, que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de humillación o tortura (Corte Constitucional, Sentencia T 291-16). Lo anterior, implica la posibilidad de diseñar un proyecto de vida y la identidad de manera autónoma teniendo lo básico para vivir, como comida, vivienda y dinero; así como vivir sin miedo a ser humillado o torturado.

Principio de acción sin daño

El Principio de acción sin daño plantea que las prácticas institucionales no son neutras. En ocasiones, estas prácticas pueden incrementar el poder de ciertos individuos en un contexto determinado, lo que agrava las problemáticas que se intentan resolver. Por consiguiente, resulta crucial que se reflexione sobre las propias acciones y cómo se ven afectadas por las creencias y prejuicios individuales, así como los mensajes éticos implícitos en las decisiones y acciones implementadas. Tal reflexión debe considerar, además de otros criterios, unos principios mínimos -o ética de mínimos- “como acuerdos y valores deseables de convivencia humana en condiciones de pluralidad y multiculturalidad, fundamentados en las nociones de dignidad, autonomía y libertad” (Universidad Nacional de Colombia, Synergia, cosude, giz y PNUD, 2011, p. 20).

Para esta Política implica la conciencia sobre el riesgo de perpetuar o agudizar las situaciones que se buscan solucionar, evitando o propiciando nuevas situaciones donde las víctimas se sientan agredidas, estigmatizadas, señaladas o ignoradas, pues esto lleva a agudizar y profundizar los daños sufridos y a la revictimización. Aun cuando el contacto sea corto y solo haga parte de una cadena más amplia de atención, cada contacto es único e irrepetible como oportunidad para establecer una diferencia frente a la historia de las relaciones que los han victimizado (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013, p. 36 en Universidad El Bosque, 2019B).

Principio de equidad

Expresa el sentido de justicia con que se desarrollan las actividades al interior de la Institución en cuanto a la noción de tratar a todas las personas de manera justa y justificada, considerando sus circunstancias individuales y necesidades específicas. Además, proporcionando los recursos y oportunidades, asegurando que aquellos que enfrentan desventajas reciban apoyo adicional para nivelar las condiciones de partida y lograr la igualdad de oportunidades. Lo anterior como base para la participación, toma de decisiones y sistemas de evaluación y en un sentido más general hacia el exterior institucional con la calidad de la oferta formativa (Universidad El Bosque, 2019B).

Corresponsabilidad

"Los miembros de la comunidad universitaria, así como la Institución en sí misma -en tanto son parte de lo que la política pública enmarca como sociedad-, son corresponsables del cumplimiento de las políticas que, dentro del bloque de supremacía de constitucionalidad, garanticen los derechos humanos de las personas de la comunidad". Esto implica desde la adopción de modos de protección hasta la veeduría del cumplimiento (Universidad El Bosque, 2019B). Lo anterior implica que, tanto la comunidad universitaria como la Institución tienen la responsabilidad de asegurar que se cumplan las políticas que protegen los derechos humanos, incluyendo la toma de medidas para protegerlos y asegurando que se cumplan correctamente.

Enfoque de derechos

"El enfoque de derechos parte de la idea de la universalidad, inalienabilidad e indivisibilidad de los derechos humanos de todas las personas, sin discriminación por raza, sexo, pertenencia étnica, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o condición social, entre otras". Plantea que todas las personas son titulares de derechos y, por lo tanto, pueden exigirlos ante otras personas, instituciones o ante el Estado (Consejería Presidencial para los Derechos Humanos, 2014). Además, contempla el impulso de políticas institucionales tendientes a que las personas se apropien de sus derechos y participen de manera activa en su desarrollo social (Universidad El Bosque, 2019B).

Objetivos

Objetivo General

Brindar lineamientos institucionales que permitan el reconocimiento de la Universidad como un espacio inclusivo y equitativo que valore la diversidad en todas sus formas y garantice la materialización del Enfoque Biopsicosocial y Cultural de la Universidad El Bosque y la orientación estratégica hacia la salud y la calidad de vida.

Objetivos Específicos

1. Impulsar modelos de inclusión para la transformación institucional equitativa, donde el valor de la diversidad sea evidente en el quehacer universitario, contribuyendo así a la innovación de sus propios ámbitos de influencia.
2. Promover procesos, procedimientos y competencias para abordar las necesidades de la comunidad universitaria desde una perspectiva diversa, equitativa e inclusiva.
3. Promover una oferta de formación académica que promueva la enseñanza inclusiva y adopte modelos educativos centrados en los estudiantes y las necesidades del país, garantizando así la accesibilidad, flexibilidad y diversidad de la educación ofrecida por la Institución.
4. Incentivar y fortalecer procesos de gestión del conocimiento e investigación en diversidad, equidad e inclusión con el fin de generar apropiación social, transferencia de conocimientos, y desarrollo de competencias dentro y fuera de la comunidad académica.

Lineamientos

Transversalización institucional de los enfoques

Desarrollar capacidades en la comunidad académica que permitan la incorporación de procesos que conlleven a mantener relaciones sociales basadas en los derechos humanos, resignificando prejuicios y estigmas basados en las costumbres y creencias culturales que contribuyen a perpetuar la inequidad, desigualdad y discriminación dentro y fuera de la Institución. Los procesos institucionales abordados desde una perspectiva de derechos humanos permiten repensar las formas de relacionamiento desde una convivencia libre de violencias y la construcción de ciudadanía desde la lógica de la dignidad humana.

Estrategias

- Promover la sensibilización para la incorporación de los enfoques en los diferentes bienes y servicios de la Universidad.
- Brindar acompañamiento para la verificación de la incorporación de los enfoques DEI en las políticas, los programas y los procesos institucionales mediante mecanismos evaluativos.
- Incentivar la participación de la comunidad académica en procesos de transversalización.

Institucionalización de un Enfoque Inclusivo, Equitativo y Diverso

Incorporar los principios del Enfoque Biopsicosocial y Cultural de la Institución, así como su orientación estratégica hacia la salud y la calidad de vida de la comunidad académica, para que todas las personas puedan tener la capacidad de sentir, expresar respeto y empatía por la diversidad y la interculturalidad con espacios para hacer valer la garantía de sus derechos dando respuesta a la normatividad vigente, y a los procesos de evaluación de calidad dentro de la Universidad desde su quehacer.

Estrategias

- Desarrollar recomendaciones que permitan la incorporación del Enfoque DEI en las unidades académicas y administrativas.
- Implementar mecanismos integrales que promuevan la adaptabilidad, accesibilidad, asequibilidad y aceptabilidad (AAAA) en todos los aspectos de la Universidad incluida la infraestructura física y la usabilidad digital. Esto incluye la planeación en lógica de diseño universal, permitiendo escenarios futuros que no generen barreras para ninguna persona.
- Promover la participación en redes de trabajo para el intercambio de experiencias dentro y fuera de la comunidad académica incluyendo el intercambio de buenas prácticas que desde las diferentes unidades van contribuyendo al objetivo general de esta Política.
- Abordar de forma integral las violencias basadas en género y por discriminación, generando estrategias para la prevención, detección, atención y reparación de estas violencias.

Trayectorias de Aprendizaje Flexible desde un Enfoque Inclusivo, Equitativo y Diverso

La Universidad adapta sus programas y servicios para garantizar que todas las personas, comunidades y organizaciones, independientemente de sus características o circunstancias, tengan la oportunidad de acceder a una educación de calidad que se ajuste a sus necesidades individuales, comunitarias y organizacionales. Esto implica garantizar que las y los estudiantes que llevan a cabo un proceso de formación formal e informal tengan acceso a la educación independientemente de su género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, situación socioeconómica u otras características relacionadas con el contexto nacional (como víctimas del conflicto armado, migrantes, firmantes de paz, etc.). Lo anterior en el marco de programas educativos y métodos de enseñanza que se adapten a las diferentes formas de aprendizaje, ritmos y necesidades de los estudiantes, permitiéndoles aprender de manera más efectiva sobre las necesidades de un país en el marco de la equidad y la justicia social.

Esta Política reconoce las características individuales, sociales y comunitarias como una experiencia biopsicosocial y cultural a lo largo del curso de la vida y utiliza la diversidad de experiencias como una fuente de enriquecimiento para el aprendizaje y la enseñanza que puede ser compartida.

Estrategias

- Promover la formación en perspectiva de equidad, inclusión y diversidad para toda la comunidad de la UEB.
- Diseñar programas y contenidos académicos de acuerdo con las necesidades del país centrado en las personas, familias y comunidades. Currículos pensados desde un enfoque de diversidad, equidad e inclusión.
- Implementar una oferta interna y de extensión desde los enfoques diferenciales en articulación con otras áreas del conocimiento para la inclusión.
- Establecer un programa de acompañamiento para la comunidad universitaria en sus trayectorias de vida.
- Desarrollar modelos educativos centrados en las necesidades del estudiante, comunidades y las organizaciones.

Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento e investigación en diversidad, equidad e inclusión busca incentivar y fortalecer procesos que permitan conocer y caracterizar la comunidad académica desde la diversidad, llevando a cabo procesos investigativos para la transferencia de conocimientos y el desarrollo de competencias en la comunidad académica frente a las necesidades actuales del país que permitan aportar a los diferentes programas y propuestas de acuerdo con las necesidades actuales de las personas, familias y comunidades en sus entornos y contextos. De esta manera, es relevante crear nuevo conocimiento y proponer procesos de intervención en temas relacionados con la promoción de los derechos humanos, la equidad y la inclusión; la promoción de espacios protectores de vida; las relaciones basadas en el reconocimiento del respeto a la diversidad; la prevención de los estigmas y la discriminación y la atención integral dentro y fuera del campus universitario de las personas víctimas de las múltiples formas de violencia, todo en el marco de la dignidad humana.

Así mismo, la Universidad El Bosque reconoce y prioriza la gestión de datos e información como un pilar fundamental en su Modelo de Gestión Institucional. Este enfoque se refleja en la integración de los datos en los procesos estratégicos, tácticos y operativos para garantizar un direccionamiento y la toma de decisiones basada en la evidencia. De esta manera, los datos son apropiados como un activo de valor estratégico y base fundamental de la gestión administrativa y el desarrollo institucional mediante su aprovechamiento tanto en los procesos PECAR (planear, ejecutar, controlar, analizar y retroalimentar), como en los proyectos e iniciativas de inteligencia de negocios y de analítica derivados de esta Política.

Estrategias

- Recopilar datos abiertos, caracterización e identificación de necesidades particulares de la comunidad.
- Fomentar iniciativas de investigación desde un Enfoque DEI, acompañamiento, asesorías y consultorías en la creación e implementación de proyectos de investigación e impacto social.



5. GOBERNANZA Y OPERACIÓN



29

La *Política de Diversidad, Equidad e Inclusión* de la Universidad El Bosque debe ser asumida por toda la comunidad que la constituye. La Rectoría y las Vicerrectorías, a través de las instancias correspondientes (Consejo Directivo, Consejo Académico, Comité de Convivencia, entre otros), las decanaturas y demás direcciones académicas en articulación con Bienestar Universitario, Talento Humano y Éxito Estudiantil serán las responsables de la implementación y transversalización de la Política, así como de la ejecución y seguimiento de los procesos académicos y disciplinarios que se den con relación a esta temática.

La población estudiantil, académica, investigativa, administrativa y vecina será parte activa y corresponsable del proceso de apropiación de la Política y, por ende, también será responsable de su cumplimiento como evaluadores constantes de los procesos cotidianos.

El Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) servirá como organismo consultor de cualquiera de las dependencias de la Universidad en cuanto a la implementación de las estrategias de intervención: institucionalización, transversalización, oferta educativa y gestión del conocimiento, así como de evaluador de la implementación de la Política.

El Centro DEI, es una unidad estratégica adscrita a la Vicerrectoría Académica de la Universidad cuyo objetivo es cerrar brechas, eliminar violencias y mejorar el compromiso y la apropiación institucional por parte de la comunidad universitaria. Está estructurado de la siguiente manera:

Gráfica 2. Estructuración del Centro DEI.



Fuente. Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión, 2023.

Comité Ejecutivo DEI. Presidido por la Vicerrectoría Académica y encargado de asesorar y definir las acciones a seguir en situaciones urgentes y delicadas que se presentan con relación a las acciones del Centro DEI, así como de convocar a las directivas relacionadas con el asunto en cuestión.

Dirección Centro DEI. Lidera los proyectos para posicionar a la Universidad como una IES incluyente y libre de violencias basadas en género y discriminación. Se encarga del diseño, planeación y gestión de relacionamiento del Centro DEI.

Coordinación de inclusión. Se encarga de organizar y gestionar los proyectos que permitan garantizar la inclusión en todos los procesos institucionales.

- Articular y proyectar los ejercicios de inclusión dentro de la UEB.
- Fomentar el reconocimiento de los procesos de inclusión internos y gestionarlos.
- Elaborar instrumentos de diagnóstico, caracterización y análisis de la población para el fortalecimiento de estrategias incluyentes.
- Crear y participar en redes interinstitucionales (género e inclusión).
- Realizar procesos de gestión del conocimiento.

Coordinación de equidad. Administra, organiza y gestiona los proyectos que permitan garantizar la equidad en todos los procesos institucionales.

- Orientar y acompañar los procesos de detección, atención y prevención de violencias basadas en género o discriminación.
- Articular las acciones con las diferentes áreas de la Universidad.
- Gestionar proyectos de equidad con instituciones públicas, de cooperación internacional y organizaciones del sector civil.
- Realizar procesos de gestión del conocimiento.

Comité Técnico DEI. Cuerpo colegiado consultivo constituido por estudiantes, egresados, docentes y personal administrativo con el fin de que la comunidad universitaria participe activamente en la creación y validación de los proyectos del Centro DEI.

Además, con el fin de garantizar la revisión de las situaciones críticas para la permanencia, se establece un Comité decisorio encargado de definir los procesos de adaptación en el marco del alcance institucional para la atención y seguimiento a estudiantes con características críticas de vulnerabilidad. Este Comité será convocado a solicitud de los programas y contará con la presencia de la dirección de DIGINEXA, la dirección de Éxito Estudiantil, la dirección del Centro DEI, la Coordinación de equidad del Centro DEI y la presencia desde el programa convocante de su líder de Éxito Estudiantil, dirección del programa y el secretario académico si corresponde.

Comité de adaptaciones para la inclusión. Con el fin de revisar las situaciones críticas para la garantía del derecho a la educación y al trabajo, este Comité será convocado a solicitud de los programas y establecido como parte de la estructura orgánica institucional como un Comité decisorio, encargado de definir los procesos de adaptación en el marco del alcance institucional (teniendo en cuenta los ajustes razonables), para la atención y seguimiento a personas con características críticas de vulnerabilidad. Para los casos de estudiantes, este Comité será convocado a solicitud de los programas y contará con la presencia de la dirección de DIGINEXA, la coordinación de Éxito Estudiantil, la dirección del Centro DEI, la Coordinación de equidad del Centro DEI, la presencia desde el programa convocante de su líder de Éxito Estudiantil, dirección del programa, el secretario académico si corresponde y las personas que desde la Institución sean requeridas de acuerdo al caso. Si la persona que requiere las adaptaciones está vinculada laboralmente o a través de otro tipo de contratos incluido el personal tercerizado a la Universidad, el Comité estará constituido por la dirección del Centro DEI, la Coordinación de equidad del Centro DEI, el programa convocante y Talento Humano.



6. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA



La Universidad El Bosque entiende que el camino hacia la excelencia es un proceso continuo que exige atención constante y esfuerzos dirigidos hacia el mejoramiento de nuestras políticas institucionales. Para garantizar que cada política no solo alcance sus objetivos, sino que también se adapte y evolucione con las dinámicas internas y externas, establecemos un enfoque proactivo de mejoramiento. Este proceso se basa en un conjunto estructurado de acciones diseñadas para fortalecer y optimizar nuestras políticas, acompañado de una evaluación precisa mediante indicadores clave.

En la siguiente tabla, se describen las acciones específicas que se pondrán en marcha para la implementación, evaluación y actualización de la Política en cuestión. Cada acción se justifica en función de su contribución a los objetivos de la Política y se programa con una frecuencia que garantice su efectividad y pertinencia.

Tabla 1. Acciones a realizar para la implementación, evaluación y actualización de la Política.

Acción	Descripción	Justificación	Frecuencia
Revisión de la Política	Realizar revisiones periódicas del Plan de Acción de la Política para asegurar su alineación con los objetivos estratégicos y las necesidades actuales de la comunidad universitaria.	Mantener actualizado el Plan de Acción de la Política para la Institución y su comunidad.	Bienal
Análisis CIMA	Aplicar el análisis CIMA (Consolidación, Innovación, Mejoramiento, Adaptación) a las políticas para identificar áreas de fortaleza, innovación, mejoramiento y necesidad de adaptación.	Orientar las acciones de mejora continua de forma estructurada y eficaz.	Bienal
Informe de impacto	Desarrollar y presentar informes de impacto sobre los avances del Plan de Acción de la Política implementada, destacando logros y áreas de mejora.	Proporcionar una base para la toma de decisiones informada y transparente sobre futuras acciones de mejora.	Bienal

Fuente. Adaptado de DIGINEXA, abril de 2024 .

Además, se definen los siguientes indicadores que nos permitirán medir la efectividad de las acciones implementadas y el impacto general de la Política. Estos indicadores son fundamentales para una evaluación objetiva y nos guiarán en futuras iteraciones del proceso de mejoramiento.

Tabla 2. Indicadores definidos para medir la efectividad de las acciones y el impacto de la Política.

Indicador	Descripción	Fórmula	Frecuencia
Impulsar modelos de inclusión para la transformación institucional equitativa, donde el valor de la diversidad sea evidente en el quehacer universitario, contribuyendo así a la innovación de sus propios ámbitos de influencia.			
Número de personas que participan en las actividades de sensibilización.	Cuantifica la participación de la comunidad universitaria en eventos, talleres o iniciativas derivadas de la Política.	$(\text{Número de participantes} / \text{Población objetivo}) * 100$	Anual
Nivel de participación de la comunidad académica en actividades relacionadas con la transversalización de la Política.	Cuantifica la participación de la comunidad universitaria en eventos, talleres o iniciativas derivadas de la Política.	$(\text{Número de participantes} / \text{Población objetivo}) * 100$	Por evento
Promover procesos, procedimientos y competencias para abordar las necesidades de la comunidad universitaria desde una perspectiva diversa, equitativa e inclusiva.			

Indicador	Descripción	Fórmula	Frecuencia
Porcentaje de cumplimiento en la implementación de las recomendaciones del DEI a las unidades académicas y administrativas.	Evalúa el grado de cumplimiento por unidades académicas y administrativas en la incorporación del Enfoque DEI de acuerdo con las recomendaciones.	(Porcentaje de objetivos alcanzados por unidad administrativa y académica/Objetivos totales)*100	Anual
Porcentaje de cumplimiento en la implementación del Programa de Inclusión (AAAA).	Evalúa el grado de implementación de los objetivos del programa que han sido alcanzados.	(Porcentaje de objetivos alcanzados/Objetivos totales)*100	Anual
Número de redes de trabajo concertadas para intercambio de experiencias dentro y fuera de la comunidad académica.	Cuantifica el número de redes de trabajo concertadas para intercambio de experiencias dentro y fuera de la comunidad académica.	Número de redes	Anual
Número de asesorías, consultorías y formulación de ofertas de extensión.	Cuantifica el número de asesorías, consultorías y formulación de ofertas de extensión que se realizan.	Número de actividades realizadas	Semestral
Número de casos atendidos por violencias por género y discriminación por la ruta de atención integral de la Universidad.	Cuantifica el número de redes de trabajo concertadas para intercambio de experiencias dentro y fuera de la Comunidad Académica.	Número de personas atendidas	Semestral
Promover una oferta de formación y académica que promueva la enseñanza inclusiva y adopte modelos educativos centrados en los estudiantes y las necesidades del país, garantizando así la accesibilidad, flexibilidad y diversidad de la educación ofrecida por la Institución.			
Número de programas y contenidos de formación académica que se diseñan desde la perspectiva DEI de acuerdo con las necesidades de las personas, familias y comunidades para ofertar dentro y fuera de la Universidad.	Cuantifica el número de programas y contenidos académicos ofertados.	Número de contenidos y programas ofertados	Por evento
Porcentaje de cumplimiento en la implementación del Programa Raíces para el acompañamiento de la trayectoria de vida.	Evalúa el grado de cumplimiento del Programa Raíces.	(Porcentaje de objetivos alcanzados del programa/Objetivos totales)*100	Anual
Incentivar y fortalecer procesos de gestión del conocimiento e investigación en diversidad, equidad e inclusión, con el fin de generar apropiación social, transferencia de conocimientos, y desarrollo de competencias dentro y fuera de la comunidad académica.			

Indicador	Descripción	Fórmula	Frecuencia
Una encuesta realizada sobre la caracterización de la comunidad académica para la realización de un informe de datos abiertos.	Caracteriza a la comunidad académica de acuerdo con variables que permitan identificar la diversidad de las personas que hacen parte de la Institución.	Encuesta realizada	Bianual
Número de iniciativas de investigación con acompañamiento de DEI.	Cuantifica el número de investigaciones con acompañamiento de DEI.	Número de investigaciones	Anual
Porcentaje de cumplimiento de las actividades de networking realizadas.	Evalúa el grado de cumplimiento de las actividades de networking realizadas.	(Porcentaje de actividades realizadas/Actividades Programadas) *100	Anual
Porcentaje de cumplimiento de las actividades de asesorías y consultorías de impacto social.	Evalúa el grado de cumplimiento de las actividades de asesoría y consultoría de impacto social.	(Porcentaje de actividades realizadas/Actividades Programadas) *100	Anual
Porcentaje de cumplimiento del Plan de divulgación.	Evalúa el grado de cumplimiento del Plan de divulgación.	(Porcentaje de objetivos alcanzados del programa/Objetivos totales) *100	Anual

Fuente. Centro de Diversidad, Equidad e Inclusión, 2024.

La evaluación de los indicadores proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y el ajuste continuo de nuestras políticas. Este enfoque cíclico asegura que las políticas de la Universidad El Bosque no sólo respondan a las necesidades actuales de nuestra comunidad, sino que también se anticipen y adapten a los cambios futuros. La revisión periódica de estos indicadores, garantiza que nuestras acciones de mejoramiento sean siempre relevantes, efectivas y alineadas con nuestra Misión institucional de excelencia educativa y compromiso social.



7. REFERENCIAS



Marco normativo

Referencias internacionales y nacionales

36

Existe un sinnúmero de fundamentos normativos internacionales, nacionales y locales que nos movilizan como sociedad hacia el reconocimiento de la diversidad, el fomento de la inclusión y la lucha por la equidad. Este marco normativo se realiza con el fin de presentar un listado no exhaustivo de los llamados legales que tiene la Universidad al estar en un proceso continuo de mejoramiento de cara a la calidad de vida y el desarrollo de la sociedad en lo que refiere a la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.

Normatividad internacional relevante en el marco de la diversidad, la equidad y la inclusión. En este marco se abordan las normas internacionales relacionadas con la protección de poblaciones vulnerables y su avance hacia la materialización de estos derechos a través del Enfoque DEI.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969. Establece que todas las personas tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos

y culturales, y los Estados se comprometen a proteger y garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) de 1979. Reconoce que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades. La Recomendación General 35 de la CEDAW que actualiza la recomendación 19, contiene mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos. Colombia ratificó esta Convención mediante la Ley 51 de 1981 (MEN, 2022).

La Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Establece en su Artículo 5 que los Estados Partes deben garantizar el derecho de toda persona, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, a la igualdad ante la ley en el goce del derecho a la educación y a la formación profesional. Además, los Estados Partes se comprometen a garantizar el derecho de acceso a la educación en todos los niveles y a eliminar la discriminación racial en el sistema educativo. Esta Convención fue ratificada por el Estado colombiano a través de la Ley 22 de 1981 (MEN, 2018).

La Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer de 1994. Conocida también como la Convención Belém do Pará, define los tipos de violencia contra las mujeres y contempla específicamente el acoso como una forma de violencia que se da en el trabajo y en las instituciones educativas. Colombia ratificó esta Convención a través de la Ley 248 de 1995 (MEN, 2022).

37

Además, se han aprobado otros instrumentos internacionales como la **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer de 1967**, que insta al Estado a adoptar medidas que garanticen a las mujeres de todas las edades el acceso a la educación en todos los niveles, y **la Plataforma de Acción de Beijing de 1995**, que incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación (MEN, 2020).

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 y ratificada por el Estado colombiano por medio de la Ley 1346 de 2009, establece en el Artículo 24 numeral 5 que todos los Estados Partes deben asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a “la educación superior, la formación profesional, la educación para adultos y el aprendizaje durante

toda la vida sin discriminación y en igualdad de condiciones con las demás. A tal fin, los Estados Partes asegurarán que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad”.

Los **Principios de Yogyakarta** creados en 2007, incorporan aspectos clave sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. Estos principios instan a los Estados a desarrollar programas educativos y de sensibilización para prevenir la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, y reconocen el derecho a la educación como uno de los principios fundamentales (MEN, 2020).

En el 2009 la UNESCO realizó la **Conferencia Mundial de Educación Superior**, en donde se estableció que “la educación superior debe tratar de alcanzar simultáneamente los objetivos de equidad, pertinencia y calidad”. Este panorama general permite resaltar la importancia del Índice de Inclusión en el contexto colombiano.

El **Convenio 169 de la OIT** sobre pueblos indígenas y tribales promueve el reconocimiento, fomento, protección, uso, preservación y fortalecimiento de las lenguas de los grupos étnicos de Colombia y sobre sus derechos lingüísticos y los de sus hablantes. En el Artículo 27 indica que los gobiernos deben garantizar que se reconozca el derecho de estos pueblos a establecer sus propios sistemas y medios de educación, mientras que el Artículo 28 menciona la necesidad de adaptar los programas de educación y formación para que respondan a las necesidades de esos pueblos y a su manera de vida. Este fue ratificado por el Estado colombiano a través de la Ley 21 de 1991.

La UNESCO publicó en 2019 las **Orientaciones internacionales para abordar la violencia de género en el ámbito escolar**, en las cuales se recomienda adoptar medidas, procedimientos y mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

En el ámbito organizacional, la **Norma ISO 34015:2021 Gestión del Recurso Humano, Diversidad e Inclusión** expone argumentos basados en evidencias internacionales de la razón por la cual las empresas que incorporan la diversidad, equidad e inclusión en sus operaciones pueden obtener importantes beneficios si se abordan de forma estructurada. Estos valores tienen cada vez más relevancia en las agendas corporativas con una exigibilidad interna y externa creciente y una mayor conciencia sobre los argumentos empresariales a favor de la diversidad, equidad e inclusión. Estudios demuestran que las organizaciones que priorizan la inclusión tienen ocho veces más probabilidades de lograr mejores resultados empresariales. Además, aquellas con equipos de liderazgo más diversos suelen generar mayores ingresos por innovación (ISO, 2021).

Alineación en diversidad, equidad e inclusión con la normatividad y los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional. En el marco de la Ley 30 de 1992, se han emitido normativas por parte del Ministerio de Educación Nacional, así como acuerdos del Consejo Nacional de Acreditación de relevancia para el mejoramiento continuo y la excelencia en la calidad en la educación superior. Esto incluye la relevancia que han adquirido los temas de diversidad, equidad e inclusión en el marco de la acreditación de alta calidad. Por ejemplo, en el Artículo 2.5.3.2.1.2. del Decreto 1330 de 2019 del MEN a través del cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, en el que se establece que el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior se rige bajo “principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad”.

De igual forma, en el **Acuerdo 02 de 2020 del Consejo de Educación Superior**, en el cual se establecen las condiciones generales para la acreditación de alta calidad de programas académicos, en el numeral n del Artículo 24 se establece que “las Instituciones de Educación Superior deberán demostrar la implementación de un modelo de bienestar institucional en la comunidad económica que evidencie el compromiso con la diversidad, inclusión y equidad y que genere condiciones para atender los requerimientos distintos a los resultantes de la gestión académica”.

Derecho a la educación de las mujeres

En el marco del Artículo 11 de la **Ley 1257 de 2008** el Congreso de la República le ordenó al Ministerio de Educación Nacional:

39 (1) "Velar porque las instituciones educativas incorporen la formación en el respeto de los derechos, libertades, autonomía e igualdad entre hombres y mujeres como parte de la cátedra en derechos humanos; (2) Desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres; (3) Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia; (4) Promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas".

El **Decreto 4798 de 2011** reglamentó el artículo anterior formulando los siguientes compromisos para el MEN, "las Entidades Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres. En su Artículo 6 establece que las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la

prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos de selección, admisión y matrícula mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia, y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

Derecho a la educación de las personas con discapacidad. **La Ley 1618 de 2013** del Congreso de la República de Colombia, es una Ley estatutaria que establece de forma taxativa la obligación del Estado de implementar los compromisos de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad aprobada en el año 2009 con la Ley 1346 (Congreso de la República de Colombia). El Artículo 11 precisa el derecho a la educación de las personas con discapacidad y asigna funciones concretas al MEN para garantizar acceso y permanencia educativa con calidad y desde un enfoque de inclusión.

El Decreto 1421 de 2017 reglamenta en el marco de la educación inclusiva el esquema de atención educativa para personas con discapacidad y para personas con capacidades o talentos excepcionales (Presidencia de la República de Colombia, 2017). Por último, se encuentra el *Plan Nacional Decenal de Educación* que se autodenomina participativo e incluyente y se configura como la hoja de ruta para avanzar (...) hacia un sistema educativo de calidad que promueva el desarrollo económico y social del país, y la construcción de una sociedad cuyos cimientos sean la justicia, la equidad, el respeto y el reconocimiento de las diferencias (MEN, 2017, p. 10).

El derecho a la educación de personas con orientación sexual e identidad de género diversa. **El Decreto 762 de 2018** y la Política Nacional de Sectores LGBTI adoptan esta política y establecen como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto (MEN, 2020).

El derecho a la educación de grupos étnicos y personas racializadas. **La Ley 1381 de 2010** desarrolla los Artículos 7°, 8°, 10 y 70 de la Constitución Política y los Artículos 4°, 5° y 28 de la Ley 21 de 1991 (que aprueba el Convenio 159 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales), estableciendo el derecho de las comunidades negras a un proceso educativo que responda a sus necesidades culturales. En cuanto a la educación superior, la Ley establece que los miembros de estas comunidades deben tener acceso a formación técnica, tecnológica y profesional que los equipare con los demás ciudadanos, y el Estado debe facilitar este acceso y promover su participación en programas de formación.

El derecho a la educación de personas víctimas del conflicto armado. **La Ley 1448 de 2011** que establece medidas para la atención, asistencia y reparación

integral de las víctimas del conflicto armado interno, fue creada para reconocer las diferentes formas en que las víctimas han sido afectadas por el conflicto y para implementar una serie de acciones judiciales, administrativas, sociales y económicas, tanto individuales como colectivas, en su beneficio.

En el Artículo 51 establece que, en el ámbito de la educación superior, las instituciones técnicas profesionales, tecnológicas, universitarias o escuelas tecnológicas y universidades públicas, dentro de su autonomía, deben implementar procedimientos de selección, admisión y matrícula que faciliten el acceso a su oferta académica de las víctimas, especialmente mujeres jefas de familia, adolescentes y personas con discapacidad.

Los Lineamientos de Política para la Inclusión en la Educación. En los últimos años y con base en los compromisos internacionales y llamados de la Corte Constitucional a materializar el derecho a la educación de todas las personas, el MEN ha expedido una serie de normativas y documentos para guiar a las instituciones de educación superior en el quehacer de transformar estos lugares en espacios incluyentes, los siguientes son los más relevantes:

En el 2013, el MEN publicó los *Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva*, directrices que tienen como objetivo guiar a todos los involucrados en el sistema educativo para que reconozcan la diversidad de las personas, eliminen la exclusión social y trabajen hacia una sociedad más justa y equitativa, promoviendo el logro de trayectorias educativas integrales.

El Índice de Inclusión para Educación Superior - INES (2016) es el instrumento desarrollado por el Ministerio de Educación Nacional para avanzar en el proceso de alcanzar estándares de calidad, permitiendo atender las necesidades de contar con un sistema de educación superior inclusivo. En el 2016 fueron expedidos para orientar a las IES en su aplicación. En este documento se estipula que la atención a la diversidad en el contexto de la educación superior colombiana se enfatiza en la educación para todos, independientemente de la procedencia y la situación social, económica, cultural, lingüística y de género de los estudiantes.

En el 2020 el MEN expidió la **Resolución 15224 del 24 de agosto de 2020**, “Por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, para la obtención y renovación del registro calificado” (MEN, 2020), que en su Artículo 25 establece que las Políticas de Gestión Institucional y Bienestar de Educación Superior deberán orientar el alcance de los conceptos de equidad, diversidad e inclusión.

Posteriormente, el MEN expidió la **Resolución 14466 de 2022** a través de la cual se fijan los *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*. En estos Lineamientos se indica que “la tolerancia cero ante las violencias de género debe quedar reflejada en una política universitaria explícita orientada a poner fin a las violencias de género y aplicable al conjunto de estudiantes y del personal docente y no docente, en todas sus modalidades de vinculación contractual”.

Derecho al Trabajo en el Marco de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión. Así mismo, con relación a las personas que se desenvuelven en tareas académicas y administrativas, se acoge la Ley 1010 de 2006, que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En los reglamentos de trabajo de la Universidad deben estar contemplados mecanismos para prevenir el maltrato laboral (Parágrafo 1. del Artículo 9.) y la discriminación laboral, que por su definición implica algún tipo de agresión. Según esta Ley debe haber un procedimiento interno, confidencial y efectivo para superar las violencias que ocurren en el lugar de trabajo (Universidad El Bosque 2019A).



8. BIBLIOGRAFÍA



43

Bárceñas Pozos, L. A. (2014). Las cuatro AS para que el derecho a la educación se cumpla. Universidad Iberoamericana Puebla. Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.11777/2073>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2018). Censo nacional de población y vivienda 2018: Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portemal/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivienda-2018>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2020). Portal Web DANE. Obtenido de Encuesta nacional de calidad de vida (ECV): Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portemal/pobreza-y-condiciones-devida/calidad-de-vida-ecv>

DNV (s.f.) ISO 30415 – Gestión de la Diversidad y la Inclusión. <https://www.dnv.com/ar/services/iso-30415-gestion-de-la-diversidad-y-la-inclusion-227567/>

- García Garavito, A. M. (2020). Educación inclusiva y marco legal en Colombia. Una mirada desde la alteridad y las diferencias. Tesis Psicológica, 15(2), 72-93. <https://doi.org/10.37511/tesis.v15n2a4>
- International Cultural Youth Exchange. (2022). Paquete de herramientas sobre antirracismo para el servicio de voluntariado internacional. Recuperado de https://www.icye.org/wp-content/uploads/2022/08/Toolkit_ES.pdf
- Ley 22 de 1981. Por medio de la cual se aprueba “La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial”.
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad”.
- Ley 1148 de 2011. Por la cual se dictan medidas de asistencia, y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.
- Ley Estatutaria 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.
- Ministerio de Educación Nacional. (2013). Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.
- Ministerio de Educación Nacional. (2016). Índice de inclusión para educación superior.
- Ministerio de Educación Nacional. (2020). Enfoque e Identidad de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.
- Ministerio de Educación Nacional. (2022 A). Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en instituciones de Educación Superior (IES). Fijados por la Resolución 14466 de 2022.
- Ministerio de Educación Nacional. (2022 B). Inclusión y equidad: Hacia la construcción de una política de educación inclusiva para Colombia (Nota técnica). Bogotá D. C. Recuperado de https://www.mineduacion.gov.co/1780/articulos-363488_recurso_17.pdf

- Organización Internacional de Normalización. (2021). Guía de responsabilidad social (ISO 34015).
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, resolución 34/180. [Archivo PDF]. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf
- Organización de las Naciones Unidas. (1995). Beijing declaration and platform for action. Fourth World Conference on Women. Vol. 21. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/health.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y protocolo facultativo. [Archivo PDF].
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2009). Conferencia Mundial de Educación Superior: Las Nueva Dinámica de la Educación Superior y de la Búsqueda del Cambio Social y el Desarrollo. [Archivo PDF]. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-230245_archivo_pdf_conferencia_cmes.pdf
- Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belém Do Pará”. <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Belem-DoPara-ESPANOL.pdf>
- Organización Internacional de Normalización. (2021). Human resource management — Diversity and inclusion (ISO 30415). <https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/99958164-329e-4f2c-8f7494532f883160/iso-30415-2021>
- 45
- Organización Internacional del Trabajo. (1989). Convenio Núm. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales. [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_345065.pdf
- Olarte Garavito, V. K., Jiménez Suárez, Y.C., Sánchez Ramos, R., Nieto Caldas, D. y Ojeda Pérez R.M. (2018). Las mujeres colombianas y su acceso a la educación universitaria. Revista de la Universidad de La Salle, (75), 245-260. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Principios de Yogyakarta. (2007). Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género. <http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/>
- Universidad El Bosque. (s.f.). Alma Mater. Nuestra Misión. <https://www.unbosque.edu.co/nuestro-bosque/alma-mater>

Universidad El Bosque. (2019A). Política de Equidad e Inclusión Estudiantil. https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-equidad-e-inclusion-estudiantil-ueb_0.pdf

Universidad El Bosque. (2019B). Política de Género. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2019-04/politica-de-genero-ueb.pdf>

Universidad El Bosque. (2017). Política Institucional de Innovación. <https://www.unbosque.edu.co/sites/default/files/2017-10/politica-institucional-de-innovacion.pdf>



POLÍTICA
DE **DIVERSIDAD, EQUIDAD**
E **INCLUSIÓN**

Editada y publicada por la Universidad El Bosque
Julio de 2024, Bogotá, D. C., Colombia

