ACUERDO No. 30
(27 de julio de 2021)

"Por el cual se expide la Política de Inclusión de la Fundación Universitaria del Área Andina."

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria del Área Andina, en ejercicio de sus facultades estatutarias y,

CONSIDERANDO

Que:

- La concepción de humanismo expresada en la misión de la Fundación Universitaria del Área Andina subraya dentro de sus características, el reconocimiento, promoción y defensa de la dignidad humana y establece dentro de sus valores, el respeto enmarcado dentro de la aceptación y valoración del derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.

- La política de inclusión tiene relación directa e impacto en el modelo de felicidad de la Fundación y sus componentes: Yo, Otro y Entorno. Desde el "yo" promoviendo la autenticidad, permitiendo a la persona conocerse cada vez mejor y potenciar sus fortalezas y virtudes al servicio de los demás. Desde el "otro", en el campo de las relaciones de calidad, la buena comunicación, aceptación y respeto del otro en su diversidad. Finalmente, desde el "entorno", generando un impacto en la comunidad y promoviendo el respeto a la individualidad como parte de nuestra cultura tanto dentro como fuera de la institución.

- El Pensamiento Fundacional de Areandina, expresado mediante el Proyecto Educativo Institucional (PEI), declara el compromiso con la inclusión como una expresión de su Responsabilidad Social en el relacionamiento con sus grupos sociales objetivo.

- La Fundación Universitaria del Área Andina ha desarrollado iniciativas desde diferentes áreas encaminadas a garantizar la equidad, la inclusión, la participación y el reconocimiento de la diferencia desde una mirada responsable con el individuo, la sociedad y el país. Es así como se estructura la presente política que afirma el compromiso institucional con la generación de espacios y prácticas que garanticen el ejercicio pleno de deberes y derechos del ser humano en condiciones equitativas, buscando aportar a la transformación social desde el reconocimiento, valoración y respeto de las diferencias individuales y colectivas.

  Lo anterior en coherencia con el entorno normativo en materia de inclusión que acompaña a la Institución dentro del cual se encuentran las siguientes disposiciones:

  - La Constitución de 1991 que consagra en el artículo 67 el derecho a la educación con el propósito de que todas las personas tengan "*acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura*" y en su artículo 13 que "*todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica*".

  - La Organización de las Naciones Unidas -ONU- que en el año 2015, promulgó los Objetivos de Desarrollo Sostenible-2030, que la agenda 2030 de las Instituciones de Educación Superior para el Desarrollo Sostenible, en la Declaración de Incheón 2015, expone la necesidad de avanzar hacia sociedades más inclusivas, solidarias y cohesionadas, ubicando al ser humano desde su individualidad en el centro de este propósito.

  - El Decreto 1280 de 2018, por el cual se reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 sobre acreditación, por lo que se subrogan los Capítulos 2 y 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015-Único Reglamentario del Sector Educación, incluye la Política de

equidad e inclusión dentro de los criterios de evaluación de condiciones institucionales y de programa (Ministerio de Educación Nacional, 2018).

- La Ley 1752 de 2015, sancionar penalmente a quien cometa actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

- El Decreto 1330 de 2019 regula los procesos de registro calificado y calidad académica de las IES, para consolidar una visión de calidad que responda a las demandas sociales, culturales y ambientales, en la cual se reconoce la diversidad de las Instituciones de Educación Superior, su naturaleza y sus objetivos institucionales de forma diferenciada, armonizando el modelo de aseguramiento que tiene el país con estándares internacionales.

- En sesiones ordinarias de los Consejos Académicos Nacional y Seccional realizados el 13 de julio de 2021, se consideró la propuesta normativa tendiente a la creación de la política de inclusión que propende por el reconocimiento, promoción y defensa de la dignidad humana, estableciendo los valores y principios de inclusión en la Fundación. De igual forma, esta propuesta normativa fue presentada y analizada en sesión del Comité de Rectoría del día veintiuno (21) de julio de 2021 por contener elementos relevantes y necesarios desde las diferentes instancias administrativas de la Institución para ser puesta en práctica.

- En consecuencia de lo anterior, esta propuesta normativa fue analizada y revisada por los miembros del Consejo Superior en sesión ordinaria del veintisiete (27) de julio de 2021, siendo aprobada en su integridad.

En mérito de lo expuesto, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria del Área Andina,

ACUERDA:

Artículo Primero: Aprobar la Política de Inclusión de la Fundación Universitaria de Área Andina, cuyo texto es el siguiente:

"Política de Inclusión de la Fundación Universitaria del Área Andina"

Primero: Alcance. La presente política será aplicable a toda la comunidad de la Fundación Universitaria del Área Andina a nivel nacional, regional y local, incluidas todas sus sedes y/o seccionales, y cualquiera de sus programas académicos de pregrado, postgrado y educación continuada en cada una de sus metodologías e involucra a los miembros de la comunidad universitaria de la Fundación:

- Estudiantes y sus familias si el caso lo amerita,
- Egresados y/o Graduados,
- Trabajadores docentes y administrativos,
- Proveedores de bienes y servicios y/o trabajadores vinculados a este y/o visitantes de alguna de las instalaciones de la Fundación Universitaria del Área Andina.

Es responsabilidad de todos los miembros de la Institución velar por el cumplimiento de lo definido en esta política que acompañan el espíritu humanista fundacional de la Institución.

Segundo: Objetivo. La Política de Inclusión de la Fundación tiene como objetivos principales los siguientes:

2.1 Reconocer las diferentes dimensiones en las que se manifiesta la diversidad en nuestra comunidad universitaria: diversidad cultural, racial, de género, orientación sexual, generacional, de habilidades y de discapacidad entre otras.

2.2 Valorar la diversidad en todos los niveles y ámbitos de nuestra institución, y

2.3 Promover la inclusión en nuestra comunidad Institucional sin ningún distingo velando siempre por el respeto de las personas.

2.4 Esta política busca que todos los miembros de la comunidad La Fundación Universitaria del Área Andina encuentren un entorno de respeto y convivencia en donde se puede SER y HACER con libertad y autonomía siempre buscando el bien común.

Tercero: Principios de la política: Todas las acciones y decisiones que se realicen en aplicación de la presente política tendrán en cuenta los siguientes principios:

3.1 **Respeto:** Reconocemos y garantizamos los derechos y deberes individuales y colectivos. Aceptamos y valoramos complacidos el derecho a ser diferentes, para favorecer un ambiente de sana convivencia, pluralidad y tolerancia.

3.2 **Solidaridad:** Entendemos y valoramos que el ser humano es social por naturaleza y como tal debe desarrollarse en interacción con otros seres humanos, por tanto hacemos nuestras las necesidades, los intereses y las expectativas de la comunidad interna y externa, con prácticas socialmente responsables, grupales e institucionales para el bienestar colectivo.

3.3 **Confidencialidad:** Respetamos la privacidad como elemento fundamental en el desarrollo de los asuntos relacionados y que se deriven de la gestión de la presente política.

3.4 **Dignidad humana:** Valoramos al ser humano por el simple hecho de serlo como ser racional, dotado de libertad sin importar diferencias étnicas, de sexo, de condición social o cualquier otro tipo.

3.5 **Identidad:** Entendemos la conciencia que tiene una persona o un grupo (colectividad) de ser ella misma y distinta a los demás.

3.6 **Lealtad:** Reconocemos en la cualidad que identifica a un individuo consecuente con los valores morales y éticos y cumplidor de las normas establecidas, lo que conlleva el fortalecimiento de las relaciones sociales donde se crean vínculos de confianza sólidos, y se genera automáticamente el respeto entre los individuos.

3.7 **Responsabilidad:** Consideramos la responsabilidad como la capacidad que tiene cada individuo para reconocer y aceptar las consecuencias de los hechos realizados libre y voluntariamente.

3.8 **Tolerancia:** Respetamos la diversidad de ideas, creencias, prácticas, opiniones o estilos de vida de los demás aun cuando son diferentes o contrarias a las propias reconociendo la diversidad en la comunidad pues se asume que todos somos diferentes.

Cuarto: Definiciones. En el contexto de la presente política se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

4.1 **Inclusión:** Aceptar la diversidad de las personas y las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad es una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, por ello en la Fundación nos esforzamos por difundir una educación equitativa, de respeto por la diversidad ideológica, cultural, racial, de género, orientación sexual, generacional, de habilidades y de discapacidad entre otras, generando espacios donde se promueve igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad educativa (Adaptado del Informe de Educación para Todos-UNESCO).

4.2 **Equidad:** Parte de las diferencias intrínsecas u objetivas de los seres humanos y de las sociedades, e implica identificar la desigualdad para conseguir una igualdad sustantiva (tanto de oportunidades como de resultados). (Ramírez Rodolfo & Chávez Patricio, La evaluación de los programas compensatorios. Notas para una política de equidad educativa, CONAFE, México, 2006, p. 18).

4.3 **Diversidad**: Se refiere a la característica innata del ser humano que hace que sus diferencias sean "consustanciales" a su naturaleza. Al ser todas y todos diversos, el valor de la diversidad debe ser resignificado de tal forma que su uso no genere una "patologización" de las diferencias humanas a través de clasificaciones subjetivas entre lo que se considera "normal" y "anormal". Sin embargo, es clave precisar que esta definición debe rescatar la riqueza propia de la identidad y particularidades de aquellas personas que, por razones de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico, geográfico o cualquier otra condición, requieren especial protección o igualdad de oportunidades. (Adaptado a partir de Lineamientos Política en Educación Superior Inclusiva. Ministerio de Educación Nacional, 2013, p.28).

4.4 **Ecosistema inclusivo institucional**: Establecido en los lineamientos para la inclusión educativa de las personas con discapacidad en la Fundación Universitaria del Área Andina como la promoción del cumplimiento de las exigencias y requisitos para contribuir con la consolidación de una cultura universitaria incluyente, frente a las personas con discapacidad.

4.5 **Discriminación:** La práctica que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (Artículo 134ª de la Ley 1752 de 2015).

4.6 **Enfoque diferencial:** Según la Secretaría de Integración Social de Bogotá, hace referencia a identificar las características que comparten las personas con el fin de potenciar las acciones diferenciales, que materialicen el goce efectivo de sus derechos.

4.7 **Enfoque interseccional:** Es una perspectiva que permite conocer la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (pertenencia étnica, género, discapacidad, etapa del ciclo vital, entre otras) que en un contexto histórico, social y cultural determinado incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos (DANE 2020).

4.8 **Género:** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.

4.9 **Perspectiva de género**: Según los Lineamientos Política de educación superior inclusiva se entiende como una "categoría de análisis social que permite comprender y evidenciar los intereses, necesidades, relaciones de poder y / o demandas entre mujeres, hombres y otras identidades (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, e intersexuales)". (Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 42).

4.10 **Discapacidad:** Según el artículo 2.o de la Ley 1618 de 2013, son aquellas personas con "deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano o largo plazo".

4.11 **Grupo étnico:** Comunidad determinada por la existencia de ancestros y una historia en común. Se distingue y reconoce por tradiciones y rituales compartidos, instituciones sociales consolidadas y rasgos culturales". Entre ellos se reconocen las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, indígenas y el pueblo rom (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2014, p. 30).

4.12 **Víctima del conflicto:** Personas afectadas por el conflicto armado interno" (Lineamientos Política de educación superior inclusiva. Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 128).

4.13 **Desmovilizados:** Personas que se desvinculan de grupos armados organizados al margen de la ley con los cuales el Gobierno Nacional haya adelantado un proceso de paz" (Congreso de Colombia, 2002). El artículo 25 de la Ley 782 de 2002.

4.14 **Habitante de frontera:** Personas que habitan en los municipios fronterizos (Lineamientos Política de educación superior inclusiva. Ministerio de Educación Nacional, 2013, p. 140).

Quinto: Lineamientos Generales: La Fundación Universitaria del Área Andina busca reconocer, valorar y promover un entorno de inclusión y para ello contempla una serie de premisas que le permiten orientar el desarrollo de la presente política al interior de su comunidad:

5.1 La inclusión es un proceso y no un resultado. La articulación de lineamientos y prácticas fomentan la construcción de una cultura institucional inclusiva.

5.2 La inclusión demanda la participación efectiva y el aprendizaje de la comunidad en general**.**

5.3 La inclusión promueve la identificación y la eliminación de barreras que impidan la participación y el libre desarrollo de todos los miembros de la comunidad la Fundación Universitaria del Área Andina.

5.4 La inclusión requiere tener una comunicación abierta con sus diversos públicos tanto internos como externos.

5.5 La inclusión como ausencia de discriminación y la promoción de igualdad de oportunidades.

Sexto: Desarrollo de la Política: La Fundación Universitaria del Área Andina, para el desarrollo de la presente política podrá implementar entre otras, acciones como las siguientes:

6.1 Acciones de sensibilización: Orientadas a la socialización dentro de la comunidad universitaria de la Fundación sobre esta política y las diferentes formas de acción, compromiso y de representación de la diversidad, con el fin de promover la inclusión en cada una de las acciones.

6.2 Acciones de visibilización: Evidenciar las formas de discriminación y su incidencia en la vida personal y colectiva, para determinar posibles acciones que aporten a la cultura de inclusión en la institución.

6.3 Acciones de prevención:

6.3.1 Comunicación: A través de estrategias de comunicación a la comunidad Areandina que visibilice escenarios de inclusión y las diferentes posibilidades para fortalecer la cultura Institucional.

6.3.2 Formación: Consiste en una ruta formativa que da alcance a la política de inclusión y que permite identificar las acciones individuales y colectivas, así como el proceder cuando se identifiquen prácticas de discriminación al interior de la Institución.

6.3.3 Prácticas Inclusivas: A través de la administración propia de las áreas involucradas con la gestión de las personas y recursos asociados con la política de inclusión.

6.3.4 Asesoría: Orientación y acompañamiento individual o grupal en situaciones específicas producto de las denuncias o procesos de seguimiento y evaluación de casos, para la promoción del respeto y atención a la diversidad.

6.3.5 Grupo de seguimiento a la Inclusión Institucional: Con el fin de garantizar el cumplimiento descrito en la presente Política, existirá un grupo de seguimiento a la Inclusión Institucional, conformado por:

- Vicerrector Nacional de Experiencia Areandina.
- Director Nacional de Gestión y Desarrollo Humano en representación de Trabajadores docentes y administrativos.
- Director Nacional del Medio Universitario en representación de Estudiantes y sus familias, Egresados y/o Graduados, y,
- Director Nacional Administrativo y de Infraestructura en representación de Proveedores de bienes y servicios y/o trabajadores vinculados a este y/o visitantes.
- Director Nacional de Responsabilidad Social y cooperación, en representación de las comunidades y articular ético.

Este grupo podrá citar en calidad de invitado, a los roles que considere pertinentes según el alcance del caso que se requiera tratar.

Identificará posibles situaciones no inclusivas, que ameriten ser gestionadas de manera individual y grupal con un enfoque formativo. En este sentido, cuando las situaciones reportadas incumplan lo establecido en los reglamentos Institucionales, éstas serán abordadas directamente por las áreas de administración de acciones disciplinarias según corresponda.

Este grupo tendrá bajo su responsabilidad las siguientes funciones:

- Proponer, analizar y viabilizar estrategias que permitan el posicionamiento de la cultura de inclusión en la comunidad de la Fundación.

- Adelantar el plan de acción anual en torno al fortalecimiento de la Cultura de Inclusión en la Institución.

- Liderar y visibilizar acciones que permitan reconocer, valorar y promover acciones inclusivas en la Institución.

- Realizar reuniones periódicas para realizar el seguimiento y acompañamiento de compromisos.

- Analizar y conceptuar los casos que en materia de inclusión, sean radicados ante las instancias determinadas para tal fin, garantizando que el resultado corresponda a los elementos evidenciados en el respectivo análisis.

- Mantenerse actualizados en las normativas vigentes sobre Inclusión en Colombia y tendencias globales en materia de diversidad.

- Presentar al Rector Nacional una vez al semestre la gestión de casos sobre los cuáles haya conceptuado y el manejo dado a los mismos.

6.3.6 Ruta de Gestión: Cuando cualquier miembro de los diferentes grupos de interés citados en el alcance de la presente política, perciba situaciones de no inclusión, deberá comunicarlo al Grupo de Seguimiento a la Inclusión Institucional, a través del medio dispuesto por este para que analice el caso:

Una vez recibida la información, el grupo se constituirá y activará la siguiente ruta:

Primero: La Dirección Nacional, en representación del grupo que le corresponde, o que haga sus veces en cada sede o seccional, revisará la aparente situación de no inclusión para el respectivo análisis.

Segunda: La Dirección Nacional revisará lo ocurrido escuchando a los involucrados, el análisis de la situación y la presentación de un informe al Grupo de Seguimiento a la Inclusión, instancia que con los elementos reportados definirá si se configura o no la conducta de discriminación.

Tercero: La Dirección Nacional garantizará el seguimiento de los casos analizados. Los soportes derivados de los asuntos revisados recibirán el tratamiento de la protección de la información y deberán ser salvaguardados con el especial cuidado para evitar su divulgación y conocimiento por terceros ajenos al proceso en estudio desde el principio de la confidencialidad.

Cuarto: El Grupo de Seguimiento a la Inclusión Institucional, informará a los interesados en el análisis de la situación, los resultados del asunto y las acciones correctivas derivadas del mismo cuando haya lugar a estas.

Quinto: Cuando alguno de los integrantes del Grupo de Seguimiento a la Inclusión se encuentre vinculado en la situación denunciada, el caso será gestionado a través del área inmediatamente superior.

Séptimo: Traslado de asuntos para fomentar estrategias de prevención. Cuando las instancias de la Institución que gestionan acciones disciplinarias a estudiantes o trabajadores encuentren en el desarrollo del proceso situaciones de no inclusión, éstas deberán ser reportadas al Comité Gestor de Inclusión, salvaguardando el principio de la confidencialidad como insumo de estrategias de prevención de los hallazgos reportados.

Artículo Segundo. Casos especiales e interpretaciones. Los casos no contemplados en el presente acuerdo serán resueltos por el Rector Nacional.

Artículo Tercero: Los recursos técnicos y financieros necesarios estarán determinados institucionalmente conforme a la capacidad presupuestal vigente.

Artículo Cuarto: El presente acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C. a los veintisiete (27) días del mes de julio del año dos mil veintiuno (2021).

Diego Molano Vega
Presidente

María Angélica Pacheco Chica
Secretaria General

AREANDINA
Es fiel copia tomada de su original que reposa en los archivos de esta Secretaría
Secretario General
Fundación Universitaria del Área Andina