

Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la Universidad El Bosque

Introducción	2
Marco General	5
<i>Referencias Internacionales y Nacionales</i>	5
Normatividad Internacional Relevante en el Marco de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.	5
Alineación en Diversidad, Equidad e Inclusión con la Normatividad y los Lineamientos del MEN.	7
<i>Derecho a la Educación de las Mujeres.</i>	7
<i>Derecho a la Educación de las Personas con Discapacidad.</i>	8
<i>El Derecho a la Educación de Personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa.</i>	8
<i>El Derecho a la Educación de Grupos Étnicos y Personas Racializadas.</i>	9
<i>El Derecho a la Educación de Personas Víctimas del Conflicto Armado.</i>	9
<i>El Derecho a la Educación de la Población Desmovilizada y Desvinculada del Conflicto Armado.</i>	9
<i>Los Lineamientos de Política para la Inclusión en la Educación.</i>	9
<i>Derecho al Trabajo en el Marco de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión.</i>	10
<i>Contexto y Misión Institucional</i>	11
La Diversidad, Equidad e Inclusión en la Universidad El Bosque.	11
<i>Conceptos y Definiciones Orientadoras</i>	13
Diversidad.	13
Equidad.	13
Inclusión.	13
Enfoque de Género.	14
Perspectiva Interseccional.	14
Accesibilidad.	14
Asequibilidad.	15
Aceptabilidad.	15
Adaptabilidad.	15
Interculturalidad y Antirracismo.	15
Alcance de la Política	16
<i>Objeto de Aplicación</i>	16
<i>Sujetos de Aplicación</i>	16
Desarrollo de la Política	16
<i>Definición</i>	16
<i>Principios</i>	16
Principio de Dignidad Humana.	16
Principio de Acción Sin Daño.	17
Principio de Equidad.	17
Corresponsabilidad.	17
Enfoque de Derechos.	17
<i>Objetivo General y Objetivos Específicos</i>	18

Objetivo General.	18
Objetivos Específicos.	18
<i>Lineamientos</i>	18
Transversalización Institucional de los Enfoques.	18
<i>Estrategias.</i>	19
Institucionalización de un Enfoque Diversidad, Equitativo e Inclusivo.	19
<i>Estrategias.</i>	19
Trayectorias de Aprendizaje Flexible, desde un Enfoque Inclusivo, Equitativo y Diverso.	19
<i>Líneas de Trabajo.</i>	20
Gestión del Conocimiento.	20
<i>Líneas de Trabajo.</i>	20
Gobernanza y Operación	21
Evaluación y Mejora Continua	23
Referencias	27
Introducción	

La Universidad El Bosque comprometida con la educación superior ha venido articulando a sus procesos de calidad las dimensiones del enfoque Biopsicosocial– 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 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 Género** y la **Política de Equidad e Inclusión estudiantil**, aprobadas en 2019, que tiene **como fin** dar respuesta a las necesidades de la comunidad, así como a dar respuesta 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 de género y discriminación, así como con la sensibilización y el reconocimiento de la diversidad de la comunidad universitaria. 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, en la cual se determinen 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.

La **norma ISO 34015 de 2021** 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)

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.

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. Por medio del ODS 4 “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad” la comunidad internacional se ha comprometido 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).

En razón a esto 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” para fortalecer las herramientas de reconocimiento de la diversidad y la materialización de la equidad en el ámbito universitario.

En el documento de **Enfoque e Identidad de Género para los Lineamientos 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 **demandas 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, de cara al cual las nuevas generaciones deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales” (UNESCO, 1998:19, negrilla en el original).

En conjunción con el ODS 4 está el ODS 5, “Igualdad de género y empoderamientos de las niñas y las mujeres” y la Universidad del Bosque busca contribuir a la realización de sus metas y por eso expidió la **Política de Género** en el año 2019. A través de esta política se renueva el compromiso de la Política 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.

Gerda Westendorp se convirtió en 1935 en la primera mujer admitida en una universidad en Colombia, ingresando a la carrera de Medicina en la Universidad Nacional de Colombia. Este hito ocurrió hace menos de cien años. Desde entonces, la matrícula de mujeres en las universidades ha ido aumentando gradualmente, llegando a representar hoy en día algo más del 50%. A pesar de los avances, las mujeres tienden a concentrarse en disciplinas y profesiones relacionadas con el cuidado, como 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. (Olarte Garavito et al. 2018).

Esta política también busca contribuir al **Objetivo 10** “Reducción de las desigualdades” y el **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 contribuye a la resolución de conflictos de forma pacífica y equitativa.

La política no solo está orientada a la comunidad estudiantil, sino también a los equipos **docentes y administrativos** de la Universidad. Según la norma **ISO 34015 de 2021** 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.

Marco General

Referencias Internacionales y Nacionales

Existe un sinnúmero de fundamentos normativos internacionales, nacionales y locales que nos movilizan como sociedades 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 marco no exhaustivo de los llamados normativos que tienen la Universidad a 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 materializar 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) 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 ley 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, conocida también como la **Convención Belém do Pará de 1994**, 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 la ratificó a través de la **Ley 248 de 1995** (MEN, 2022).

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).

Los **Principios de Yogyakarta**, creados en 2007, incorporan aspectos clave sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con 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 esta 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 establece que los gobiernos deben garantizar que se reconozca el derecho de estos pueblos a establecer sus propios sistemas y medios de educación, y 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.

Alineación en Diversidad, Equidad e Inclusión con la Normatividad y los Lineamientos del MEN.

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* (subrayado fuera del texto original).

De igual forma, en el **Acuerdo 02 de 2020 del CESU 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”* (subrayado fuera del texto original).

Derecho a la Educación de las Mujeres.

Según la **Ley 294 de 1996** las IES deben generar estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de violencias contra la mujer. Además, deben incluir en sus procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a incentivos para su permanencia. De igual forma, deben adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

En el marco de la **Ley 1257 de 2008** el Congreso de la República le ordenó al **Ministerio de Educación Nacional** en su artículo 11:

Velar por que 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. 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. Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia. 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 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** (Congreso de la República de Colombia, 2013) es una Ley estatutaria que establece de forma taxativa, la obligación del Estado de implementar y de implementar los compromisos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que se aprobó, en el año 2009, con la Ley 1346 (Congreso de la República de Colombia, 2009). El Artículo 11 precisa el derecho a la educación de las personas con discapacidad y asigna funciones concretas al MEN para garantizar en cuanto a acceso y permanencia educativa con calidad y desde un enfoque de inclusión.

El **decreto 1421 de 2017**, regula la Ley 1618 y determina 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.

De igual forma, el **Decreto 762 de 2018**, la Política Nacional sectores LGBTI, adopta esta política y establece 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 **La Ley 70 de 1993** y sus decretos reglamentarios garantizan los derechos constitucionales de la población afrocolombiana. Específicamente, en su capítulo IV establece 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 de las víctimas, especialmente mujeres jefas de familia, adolescentes y personas con discapacidad, a su oferta académica.

El Derecho a la Educación de la Población Desmovilizada y Desvinculada del Conflicto Armado.

La Resolución 008 de 2009, emitida por la Alta Consejería para la Reintegración Económica y Social de Personas y Grupos Alzados en Armas de la Presidencia de la República, establece los beneficios sociales y económicos de los servicios y programas del proceso de reintegración a la sociedad civil dirigida a la población desmovilizada, en los artículos 15 y 16 explícita la posibilidad de apoyo para el ingreso y permanencia en educación superior para los excombatientes.

Los Lineamientos de Política para la Inclusión en la Educación.

En los últimos años y con base a 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** estas directrices 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 los 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 enfatiza 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 en 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 (IES)** 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.

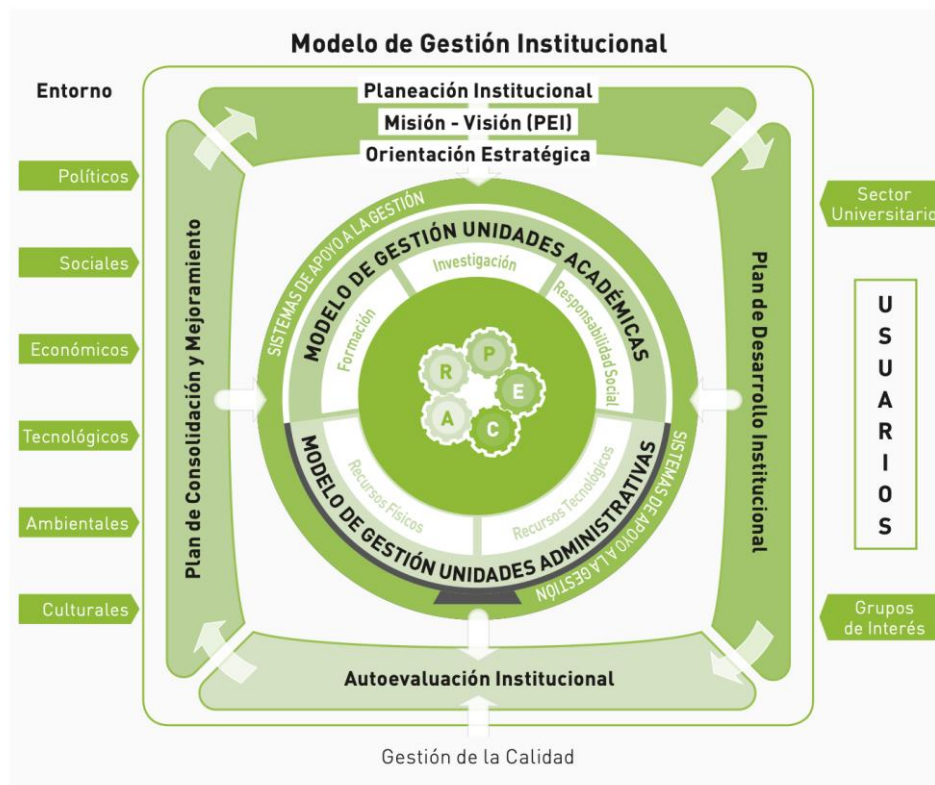
Así mismo, en relación con las personas que se desenvuelven en tareas académicas y administrativas, se acoge la **Ley 1010 de 2006**, que establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En los reglamentos de trabajo de la universidad deben estar contemplados mecanismos para prevenir el maltrato laboral (parágrafo 2.º del artículo 9.º) y la discriminación laboral, que por su definición implican algún tipo de agresión. Según esta ley debe haber un propone procedimiento interno, confidencial y efectivo para superar las violencias que ocurren en el lugar de trabajo. (Universidad El Bosque 2019A).

Contexto y Misión Institucional

La Diversidad, Equidad e Inclusión en la Universidad El Bosque.

La misión de la Universidad El Bosque (UEB) 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 la cultura de vida, su calidad y su sentido. Todo esto 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. Receptor y constructor crítico de los procesos globales de la cultura (Universidad El Bosque. s.f).

La Universidad El Bosque cuenta con un “Modelo de Gestión Institucional que es el 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, 2016).(tomado de la POLI de Innovación)



De esta forma, la Universidad trabaja de forma continua en el mejoramiento de la calidad que responda a las dinámicas del conocimiento actuales, lo que conlleva a que recientemente

se realizarán 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 el 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.

En septiembre del 2022, 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 Núm. 17474 de 2022 del 28 de septiembre.

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 estas políticas para darle una respuesta congruente a las actualizaciones de 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. Es un paso fundamental en la búsqueda de que todos los estudiantes tengan las mismas posibilidades.

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.

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 en relación con 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 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 y / o 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, de homogeneizar a los grupos considerados diferentes, ocultando las desigualdades y diferenciaciones internas; de “esencializarlos” encerrándolos dentro de fronteras culturales 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.

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 se busca promover la igualdad de oportunidades para todos.

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, significativa y culturalmente apropiada para los estudiantes, lo que fomenta 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.

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.**

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. Se trata de tomar medidas para eliminar el racismo a nivel individual, institucional y estructural.

Alcance de la Política

Objeto de Aplicación

Fomentar una cultura de Diversidad, Equidad e Inclusión en el quehacer de la Universidad El Bosque por medio de la implementación de los enfoques en los programas, políticas y servicios de la Universidad El Bosque.

Sujetos de Aplicación

Esta política aplica para toda la comunidad universitaria; estudiantes, egresados, docentes 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)

Desarrollo de la Política

Definición

Desde esta política se busca crear un ambiente en el que todas las personas de la comunidad de la Universidad El Bosque, se sientan valoradas, respetadas, respaldadas y tengan igualdad de oportunidades para participar plenamente 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: (i) *autonomía o posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características*; (ii) *ciertas condiciones materiales concretas de existencia*; y (iii) *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. MP: ALBERTO ROJAS RÍOS).

Principio de Acción Sin Daño.

El principio de acción sin daño plantea que no existen prácticas institucionales neutras y que en algunos casos estas pueden producir o acentuar las relaciones de poder del contexto en el que están inmersas y que se encuentran a la base de las problemáticas mismas sobre las que se busca incidir, por lo que resulta necesaria una reflexión sobre las propias prácticas, los impactos de las propias creencias, imaginarios y prejuicios y los mensajes éticos implícitos en las 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). La conciencia sobre el riesgo de perpetuar o agudizar las situaciones que se busca solucionar, permite [...] evitar propiciar 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 irreplicable 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 participación, toma de decisiones y sistemas de evaluación y en un sentido más general hacia el exterior institucional con la calidad y equidad de la oferta formativa. (Universidad El Bosque, 2019B)

Corresponsabilidad.

Los miembros de la comunidad académica, 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)

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)

Objetivo General y Objetivos Específicos

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 calidad de vida.

Objetivos Específicos.

Fomentar la transformación institucional hacia un modelo que valore la diversidad, la equidad y la inclusión en la Universidad El Bosque que contribuya a transformar sus propios ámbitos de influencia.

Promover procesos, procedimientos y competencias para abordar las necesidades de la comunidad universitaria desde una perspectiva diversa, equitativa e inclusiva.

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.

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, 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 en la que nos relacionarnos desde una convivencia libre de violencias y la construcción de ciudadanía desde la lógica de la dignidad humana.

Estrategias.

- Sensibilización para la incorporación de los enfoques en los diferentes bienes y servicios de la universidad.
- Evaluación de políticas, programas y procesos desde el enfoque DEI.
- Participación de la Comunidad Académica en procesos de transversalización.

Institucionalización de un Enfoque Diversidad, Equitativo e Inclusivo.

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 dando respuesta a la normativa vigente y a los procesos de evaluación de calidad dentro de la Universidad desde su quehacer.

Estrategias.

- Implementación de recomendaciones que permitan la incorporación del enfoque DEI en las unidades académicas y administrativas.
- Mecanismos para Adaptabilidad, Accesibilidad, Asequibilidad, y Aceptabilidad (AAAA).
- Redes de trabajo para Intercambio de experiencias dentro y fuera de la Comunidad Académica.
- Abordaje integral de las violencias basadas en género y por discriminación.

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 de conflicto armado, migrantes, firmantes de paz, etc.), 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 bio psico socio cultural a lo largo del curso de vida, y utiliza la diversidad de experiencias como una fuente de enriquecimiento para el aprendizaje y la enseñanza que puede ser compartida.

Líneas de Trabajo.

- Formación en perspectiva de equidad Inclusión y diversidad.
- Programas y contenidos académicos de acuerdo con las necesidades del país centrado en las personas, familias y comunidades.
- Asesorías, consultorías y formulación de oferta de extensión.
- Programa de acompañamiento en las trayectorias de la **vida**
- 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, llevar 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 propuestas de acuerdo con las necesidades actuales de las personas, familias y comunidades en sus entornos y contextos. Así, proponer nuevo conocimiento y 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 el 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 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 P.E.C.A.R (Planear, Ejecutar, Controlar, Analizar y Retroalimentar), como en los proyectos e iniciativas de inteligencia de negocios y de analítica derivados de esta política.

Líneas de Trabajo.

- Datos abiertos, caracterización e identificación de necesidades particulares de la comunidad.
- Iniciativas de investigación desde un enfoque DEI, acompañamiento y Asesorías y consultorías en la creación e implementación de proyectos de investigación e impacto social.
- Networking para el intercambio de experiencias y conocimiento en DEI.
- Divulgación.

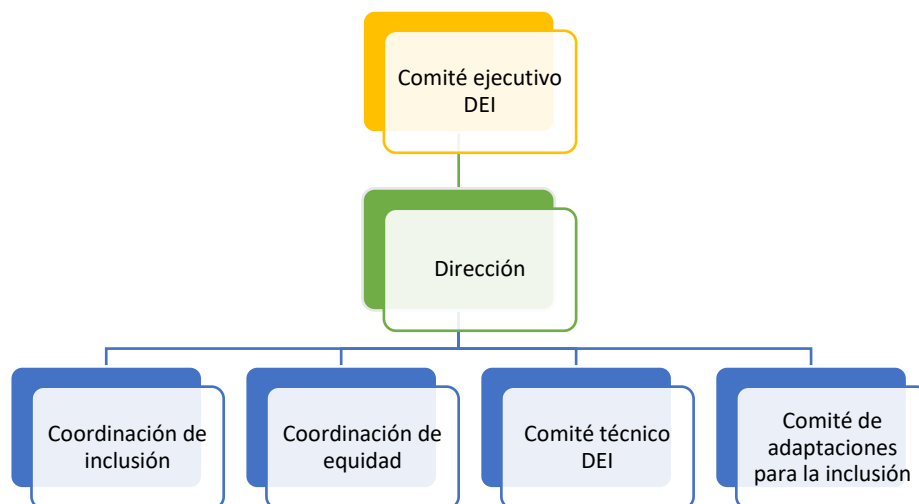
Gobernanza y Operación

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 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 en relación con esta temática.

La población estudiantil, académica, administrativa y vecina será parte activa del proceso de apropiación de la Política desde el enfoque de derechos y, por ende, también será responsable de su cumplimiento como constantes revisoras de los procesos cotidianos.

El Centro de Diversidad Equidad e Inclusión 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 con el objetivo de cerrar brechas, eliminar violencias y mejorar el compromiso y la apropiación institucional por parte de la comunidad universitaria. Está estructurado de la siguiente manera:



Comité Ejecutivo DEI, es presidido por la Vicerrectoría académica y se encarga de asesorar y definir las acciones a seguir en situaciones urgentes y delicadas que se presentan en relación con las acciones del Centro DEI y convocará a las directivas directamente 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 de 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 equidad en todos los procesos institucionales.

- Articular y proyectar de la inclusión dentro de la UEB.
- Gestionar los procesos de inclusión y el reconocimiento de los procesos de Inclusión internos.
- 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 Instituciones públicas, cooperación internacional y organización del sector civil.

- Realizar procesos de gestión del conocimiento.

Comité Técnico DEI, es 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. Se establece como un comité decisorio, encargado de definir los procesos de adaptación en el marco del alcance institucional, 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 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. En caso de que la persona que requiere las adaptaciones esté vinculada laboralmente 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.

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 el siguiente cuadro, se describen las acciones específicas que se implementarán para promover el mejoramiento continuo 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.

Acción	Descripción	Justificación	Frecuencia
Revisión del plan de acción 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.	Anual
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.	Bianual
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.	Bianual

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.

Indicador	Descripción	Fórmula	Frecuencia
Fomentar la transformación institucional hacia un modelo que valore la diversidad, la equidad y la inclusión en la Universidad El Bosque que contribuya a transformar 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
Porcentaje de cumplimiento del plan de evaluación de las políticas, programas y	Evalúa el grado en que los objetivos específicos de la	$(\text{Objetivos alcanzados} / \text{Objetivos totales}) * 100$	Anual

procesos desde un enfoque DEI.	política han sido alcanzados.		
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.	(Número de participantes / 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.			
Porcentaje de cumplimiento en la implementación de las recomendaciones del DEI a las Unidades Académicas y Administrativas	Evalúa el grado de cumplimiento por unidades Académica y administrativas en la incorporación del enfoque DEI de acuerdo con las recomendaciones.	(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.	(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 oferta de extensión.	Cuantifica el número de asesorías, consultorías y formulación de oferta de extensión que se realizan,	Número de actividades realidad	Semestre
Número de casos atendidos por violencias por género	Cuantifica el número de redes de trabajo concertadas para	Número de personas atendidas	Semestre

y discriminación por la ruta de atención integral de la Universidad	Intercambio de experiencias dentro y fuera de la Comunidad Académica		
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	(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, desarrollo de competencias dentro y fuera de la comunidad académica.			
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	Cuantifica el número de investigaciones con acompañamiento DEI	Número de Investigaciones	Anual

acompañamiento del DEI			
Porcentaje de cumplimiento de las actividades de Networking realizadas.	Evalúa el grado de cumplimiento de las actividades de Networking realizadas.	(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.	(Actividades realizadas / Actividades Programadas) * 100	Anual
Porcentaje de Cumplimiento del plan de Divulgación	Evalúa el grado de cumplimiento del programa de Divulgación.	(Objetivos alcanzados del programa / Objetivos totales) * 100	Anual

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. Mediante la revisión periódica de estos indicadores, podemos garantizar que nuestras acciones de mejoramiento sean siempre relevantes, efectivas y alineadas con nuestra misión institucional de excelencia educativa y compromiso social.

Referencias

- 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>
- 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). *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.
- 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/BelemDoPara-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>
- 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>

BORRADOR