



Acreditada
en Alta Calidad

Res. n°. 023654 del Mineducación.
10/12/21 vigencia 10/12/27

Política **de** *Diversidades e Inclusión*



Universidad Ean



Índice

1. Introducción	3
2. Objetivo	5
3. Enfoque	6
4. Principios	7
5. Plan de Acciones Afirmativas	10
6. Referencias	12



1.

Introducción

La Universidad Ean ha definido en el PEI Proyecto Educativo Institucional 2019-2027, seis pilares sobre los que enfocará su gestión en los próximos años; estos son el producto de la reflexión estratégica institucional y establecen las prioridades en las que se quiere enfocar la institución. *Los seis pilares son: calidad, innovación, sostenibilidad, visión global, rentabilidad y equidad.*

En el plan de desarrollo como elemento que complementa el PEI, se afirma que: *la equidad plantea un objetivo y un modelo de gestión, en sí misma, por eso la calidad de las instituciones de educación superior no puede comprenderse sin vincularla a la equidad, pues este concepto va ligado a la misión fundamental de favorecer el acceso de la educación a la población más vulnerable.*



La **política de diversidades e inclusión de la Universidad Ean**, sustenta y orienta la gestión en términos de equidad que se adelanta desde las diferentes áreas y procesos de la institución e incluye a toda la comunidad Eanista. (las y los estudiantes, profesores(as), graduados(as), colaboradores(as) y otros grupos de interés.

Una sociedad global e inclusiva como la actual, requiere de profesionales que más allá de su formación disciplinar cuenten con la capacidad de entender y afrontar la realidad en la que se desarrollan desde una postura ética y responsable. La diversidad es un aspecto inherente a la condición social del ser humano, desde la cual se definen y establecen las relaciones que se construyen en los diferentes espacios cotidianos. Es de vital importancia no solo reconocer su existencia sino comprender desde una mirada holística e interdisciplinar su conceptualización y el posicionamiento de ésta como una categoría fundamental en la vida pública y privada.

Desde las ciencias sociales la diversidad es una construcción social, donde son y somos “otros (as)” a partir de determinadas categorías o criterios, socioeconómicos, políticos, ideológicos, culturales, religiosos, morales etc. (Centro de investigación para la paz, 2009). Como concepto la diversidad,

es amplio y en permanente debate, es un concepto dinámico que varía en el tiempo, que se adapta a un contexto y al significado y sentido que la sociedad establece como válido.

En el marco de las relaciones humanas y sociales encontramos diferentes categorías o tipos de diversidad: diversidad cultural y étnica, generacional, funcional (relacionada con el tema de capacidades), diversidad de género, religiosa, lingüística, sexual entre otras; es por esto que para la Universidad Ean es pertinente hablar de **diversidades** abarcando así todas las posibilidades existentes.

Reconocer la diferencia como una oportunidad de aprendizaje basada en el respeto por la identidad, intereses, creencias y valores de cada persona o comunidad, permite establecer bases para la convivencia social fuera de cualquier parámetro de discriminación y exclusión.

Es muy importante entender la relación entre los términos de inclusión y diversidad, en tanto podemos concebir la inclusión como un proceso que busca dar respuesta a la diversidad de condiciones y necesidades de los seres humanos. Es decir que la manera como entendemos las diversidades es el punto sobre el cual se establecen las formas de relacionarnos con ellas.

Hablar de inclusión es fundamental porque es la estrategia que nos permite lograr procesos más equitativos en la sociedad, es un desafío y una oportunidad para enriquecer el entorno y además actualmente es un indicador de calidad de las organizaciones y de su medición en términos de sostenibilidad.

La sostenibilidad implica lograr conectar lo ambiental, lo económico y lo social como los ejes sobre los cuales se desarrollan acciones en el hoy conscientes de su impacto en el mañana; y es desde esta perspectiva que cobra relevancia la inclusión como la apuesta que permite comprender la diversidad como una oportunidad de crear e innovar colectivamente en la construcción de relaciones humanas más equitativas.

De acuerdo con Brigitte Baptiste, rectora de la Universidad Ean en su ensayo Transformar el mundo (2019), **“la sostenibilidad se entiende en nuestros días como un ejercicio cuidadoso de construcción creciente de bienestar colectivo, de reconocimiento de la diversidad cultural y de respeto a nuestros descendientes”**; el reconocer y respetar la diferencia hacen parte fundamental del concepto de sostenibilidad.

La política de diversidades e inclusión de la Universidad Ean se articula estratégicamente con las políticas precedentes:



Política de sostenibilidad y emprendimiento sostenible en su principio de: Promover procesos de equidad, inclusión e igualdad en todas las áreas de la Universidad acorde a las políticas institucionales para mejorar la calidad de vida de los miembros de la comunidad Eanista, y permitiendo una óptica vanguardista al respecto del nuevo orden social.



Política de internacionalización y relacionamiento institucional enmarcada en el pilar institucional Visión Global, a través del cual se apropian la internacionalización y el relacionamiento como procesos integrales, transversales y adaptativos, que permiten a su comunidad universitaria, operar e incidir en un medio globalizado, interdependiente, diverso, complejo e intercultural.

La Universidad Ean comprometida con la promoción del respeto por la diferencia, según el horizonte de la formación integral, promueve el respeto a las diversidades en el sentido más amplio. La inclusión es un elemento inherente al modelo pedagógico y al compromiso institucional y debido a ello existen normas y un buen número de acciones afirmativas que se han desarrollado como el reflejo de la apuesta de la institución para dar respuestas acordes a las necesidades específicas de diferentes grupos poblacionales, las cuales se mencionan de manera suficiente en el **anexo** a este documento como *Antecedentes institucionales: normativos y acciones afirmativas*.

Según la UNESCO, la educación inclusiva, más que un tema marginal que trata sobre cómo integrar a ciertos estudiantes a la enseñanza convencional, representa una perspectiva que debe servir para analizar cómo transformar los sistemas educativos y otros entornos de aprendizaje, con el fin de responder a la diversidad de los estudiantes. La meta de la educación inclusiva es eliminar la exclusión social que se deriva de actitudes y respuestas a la diversidad en raza, clase social, etnia, religión género y capacidad (UNESCO, 2005).

La educación inclusiva es una apuesta de carácter mundial sustentada en un marco legal que esta-

blece los lineamientos, estrategias y aspectos a considerar cuando se trata de inclusión en el sector educativo, estos se presentan de forma ampliada en el **anexo** como: *Referentes normativos*.

El propósito de la educación inclusiva es permitir que docentes y estudiantes se sientan cómodo(a)s ante las diversidades y las perciban no como un problema, sino como un desafío y una oportunidad para enriquecer el entorno de aprendizaje, esto se logra a partir del diseño e implementación de planes de acciones afirmativas que se gestionan desde los diferentes procesos que se adelantan en la institución con cada una de las áreas encargadas de ellos.

En Colombia para el Ministerio de Educación Nacional, la educación inclusiva está relacionada con la capacidad de potenciar y valorar la diversidad (entendiendo y protegiendo las particularidades), promover el respeto a ser diferente, lo cual implica aprender a vivir con los demás, y garantizar la participación de la comunidad dentro de una estructura intercultural en los procesos educativos. (MEN, 2013) En este sentido la Universidad Ean reconoce como características fundamentales de la educación inclusiva: la participación, pertinencia y calidad.

2.

Objetivo:

Establecer los lineamientos que promuevan los criterios de pluralidad e inclusión en todos los procesos que desarrolla la comunidad de la Universidad Ean, dentro del marco de la equidad, el reconocimiento y respeto de la diversidad en todas sus formas.



3.

Enfoque

Establecer un enfoque que oriente la política de Diversidades e Inclusión de la Universidad Ean permite una lectura de la realidad desde un análisis que sustente las acciones que se implementan en relación a dicha realidad.

El enfoque **Interseccional** implica el reconocimiento de la diversidad como parte esencial de la individualidad de los seres humanos, en tanto permite develar los entrecruzamientos de distintas relaciones de poder y dominación en las identidades y las experiencias subjetivas, individuales y colectivas; al tiempo que hace visibles posiciones de sujeto ocultas o silenciadas por los modos binarios de pensar y percibir el mundo social.

La interseccionalidad permite establecer relaciones entre múltiples posiciones y categorías en la construcción de la identidad, escapando de la atención a una única categoría identitaria. En síntesis, el análisis interseccional posibilita de forma compleja comprender al sujeto como producto de la intersección de múltiples posiciones particulares en la trama disponible y no atendiendo a una identidad singular o unívoca: “el sentido del yo de un individuo puede basarse en diversos grupos con los cuales él o ella se identifican, y las personas pueden definirse simultáneamente por su raza, etnicidad, clase, género, sexualidad, religión, y otros aspectos de sus identidades” (Jones 2009 en Griffin/Museus 2011).

Es un enfoque que resalta que el género, la etnia, la clase u orientación sexual, como demás categorías sociales, apartadas de ser naturales o biológicas son construidas y están interrelacionadas. Tiene como objetivo principal revelar las identidades que conforman a una persona, y como la combinación de estas generan un marco de discriminación y desventaja.

El enfoque interseccional, busca establecer un marco en el que se superen las discriminaciones y establecer condiciones adecuadas para que todos puedan disfrutar de los derechos humanos; aplicado de manera oportuna, permite identificar y resolver situaciones de discriminación y avanzar hacia la construcción de la igualdad formal.

La interseccionalidad plantea la inseparabilidad de las categorías de género, raza, clase, sexualidad, edad, capacidad y otras categorías de diferencia (nivel de estudios, ingresos, etc.) e invita a tener una mirada integral del ser humano atendiendo a todas y cada una de las categorías de diferencia.

Un espacio de socialización como la Universidad está constituido por seres humanos atravesados por múltiples realidades y condiciones y en tanto se puedan ver desde la complejidad como un todo, desde una visión integral de la persona; se podrá dar respuesta de manera más asertiva a sus necesidades, reconociendo sus particularidades como la base de la situación que requiere de atención.

4.

Principios

La Universidad Ean reconoce como características fundamentales de la educación inclusiva: la participación activa de los diferentes grupos poblacionales que la conforman, y la pertinencia y calidad de sus servicios y acciones en razón de la existencia de las diversidades, para ello plantea como principios de esta política:



La Equidad como objetivo de nuestro quehacer

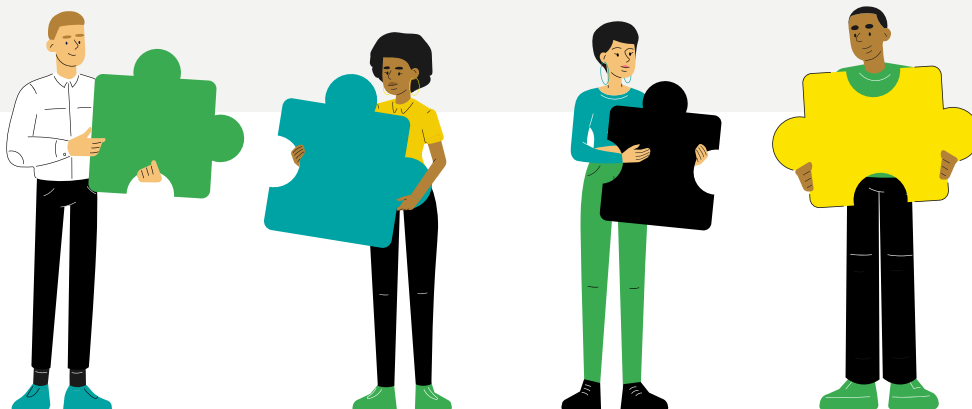
Como principio ético la equidad, está situado en el marco normativo de la justicia e implica el reconocimiento de las diversidades como la base del establecimiento de procesos de inclusión que garanticen condiciones igualitarias acordes a las características y necesidades particulares de los diferentes grupos poblacionales.

La equidad es uno de los fines máximos que plantea la Política de Diversidades e Inclusión, condición que se espera sea evidenciada en las acciones que enmarcan toda la gestión de la Universidad Ean.

La equidad debe caracterizar los diferentes procesos que se adelantan en la Universidad Ean y cada una de las áreas encargadas de ellos; es

una condición transversal a toda la comunidad Eanista. Los escenarios de incidencia están en correspondencia con los procesos y subprocesos definidos dentro del Organigrama institucional, en tanto cada una de las actividades relacionadas a ellos deben tener criterios de pluralidad e inclusión dentro del marco de la equidad, el reconocimiento y respeto de la diversidad en todas sus formas.

En este sentido, no se puede confundir equidad e igualdad. La 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).





2

El Respeto por las diversidades

El respeto es un valor que nos permite reconocernos, aceptarnos y valorarnos como seres humanos y los derechos que como tales tenemos en la sociedad. Todas las entidades e instituciones y más aún, las educativas deben promover, proteger y garantizar los derechos humanos.

La diversidad es un concepto que se produce en los más distintos campos, como el social, cultural, filosófico, religioso, moral y político, y supone cuestionar las asimetrías, los estereotipos, el conformismo y la injusticia humana. Es así, como el reto de la educación debe estar enfocado a la atención de esta diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades, el respeto a las diferencias, la tolerancia y el rechazo a todo tipo de discriminación o injusticia.

La diversidad es la distinción individual y grupal que reconoce la identificación de la persona tal y como es, esto puede ser una oportunidad de equidad cuando está encaminada a una sociedad con elementos fundamentales como la tolerancia, el reconocimiento y la aceptación.

Respetar la diversidad es un principio moral, que conlleva habilidades interpersonales que van desde el reconocimiento, entendimiento y comprensión de la existencia de la diferencia como una característica propia de la condición humana de manera favorable para el desarrollo y la convivencia social; hasta la promoción de la tolerancia como la virtud que nos permite valorar sin juicios a quienes piensan, actúan o sienten de manera distinta a la nuestra.

En la Universidad Ean se establece el respeto por las diversidades como un principio que sustenta las relaciones interpersonales de toda la comunidad Eanista y fundamenta las acciones que se desarrollan al interior de la institución y en su relacionamiento externo local y global.



3

Cero Discriminación y Prejuicios

En la implementación de la política de Diversidades e Inclusión de la Universidad Ean, la consideración de los prejuicios como una categoría de análisis y atención, conlleva a establecer rutas de acción encaminadas a la prevención y eliminación de la discriminación como una práctica que se pueda presentar en la institución.

La discriminación es la acción de rechazo frente a la diversidad, desde el ejercicio de un trato desigual y excluyente a un ser humano

en razón de una categoría específica como su edad, etnia, genero, orientación sexual, apariencia o condición física y/o mental entre otras.

En muchas ocasiones esta acción está basada en prejuicios, entendidos estos como una idea u opinión preconcebida, generalmente negativa, sobre algo o alguien; un juicio de valor o concepto anticipado a la posibilidad de experimentar la realidad.

Este principio requiere de ejercicios de reflexión, formación y atención continua, que incluyan a toda la comunidad Eanista; que permitan establecer condiciones para reconocer la Universidad Ean como un espacio seguro para cualquier persona.



La Inclusión como modelo de gestión

La inclusión entendida como un principio que permite comprender la sociedad, determina que su relación con la recuperación de valores tales como el reconocimiento de derechos, el respeto por las diferencias y la valoración de la persona en su individualidad.

La inclusión se establece sobre el fundamento de la convivencia entendiendo que somos seres sociales en permanente relación con otros, con el fin de permitir que todas las personas logren gozar plenamente de sus derechos, y hacer parte activa en la construcción de la sociedad.

La UNESCO (2005) define la inclusión, como un proceso orientado a responder a la diversidad de las necesida-

des de todos los alumnos incrementando su participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, reduciendo la exclusión en y desde la educación. La inclusión, entonces, se concibe como un proceso, un camino que se debe recorrer. No es una transformación social o institucional que se logra de un día para otro, sino que, por el contrario, exige un arduo trabajo de cambio mental y actitudinal, tanto personal, como social.

Para la Universidad Ean la Inclusión como modelo de la gestión de los diferentes procesos que se adelantan en la institución implica la identificación, revisión y ajustes de las condiciones de infraestructura, y actitudinales que se requieran para garantizar el acceso, permanencia y bienestar de la comunidad Eanista.



El trabajo articulado potencia el impacto y mejora resultados

El trabajo en red esta fundamentado en los principios de la cooperación, el dialogo y la búsqueda de objetivos comunes; de esta manera se generan vínculos que permiten aprovechar y maximizar los recursos humanos, tecnológicos y económicos con los que cuentan las distintas unidades que la conforman.

Es preciso desarrollar acciones de forma articulada desde las diferentes áreas de la Universidad Ean para optimizar el uso de recursos, potenciar los resultados esperados y lograr permear de manera

directa a toda la comunidad Eanista y que la equidad logre posicionarse como una de sus características esenciales.

De igual manera para la adecuada implementación y monitoreo de esta política de Diversidades e inclusión de la Universidad Ean es fundamental establecer sinergias con entidades públicas, privadas y del sector solidario que compartan la intencionalidad y demás principios que la sustentan y así lograr un mayor impacto en la sociedad y la visibilidad local y global de las acciones significativas como modelos de gestión que sirvan de referente para otras instituciones.


5.

Plan de Acciones Afirmativas

La implementación de la Política de Diversidades e Inclusión requiere de un trabajo constante de revisión y ajustes permanentes de las actividades que se desarrollan en diferentes subprocesos.

Entendiendo entonces como Universidad inclusiva a aquella institución que se hace cargo de la diversidad de sus estudiantes y se preocupa de que el sistema favorezca a todos por igual y entienda la diversidad como un factor que lejos de perjudicar el proceso de enseñanza aprendizaje lo favorece y enriquece, es posible afirmar que una Universidad inclusiva se caracteriza por:

1  **Un modelo educativo sustentado en la valoración de la diversidad, la equidad, los derechos humanos y la justicia social**

2  **Estrategias tendientes a eliminar barreras de acceso, aprendizaje y participación para todos sus estudiantes, a lo largo de toda su experiencia formativa**

3  **Promoción del ejercicio de la ciudadanía y la participación social en las actividades y decisiones institucionales**

4  **La integración de sus acciones inclusivas en todos los espacios relacionados con los roles, compromisos éticos y aportes sociales que realiza. (CINDA. 2019)**

Algunas de las acciones que se proponen como parte de las estrategias a implementar teniendo en cuenta los requerimientos de distintos procesos de certificación y medición y la experiencia de otras instituciones son:





Establecer un *área*, plan, o proyecto estratégico transversal encargado de liderar el tema de Diversidades e Inclusión que pueda generar la sinergia necesaria en toda la Universidad Ean, entendiendo que este debe ser un interés que vincule a toda la comunidad Eanista, es importante que sea un proceso diferente a los existentes en tanto debe desarrollar variedad de funciones al interior y al exterior de la institución, además que requiere una mirada amplia de la diversidad.



Revisar de manera conjunta con cada subproceso sus planes de acción para identificar avances y opciones de mejora en términos de inclusión. Cada uno deberá definir acciones y estrategias para la implementación de la política y su mejora continua y la Alta Dirección de la Universidad será responsable de velar por el cumplimiento de la misma



Realizar un Diagnostico institucional en términos de Diversidades e Inclusión (es importante mencionar que se han realizado previamente dos ejercicios similares: uno como parte del proyecto Ean para todos y otro como parte de la vinculación a la IPG Iniciativa de Paridad de Género, estos se deben tomar como base y hacer los ajustes que se requieran para la construcción de uno nuevo y actualizado).



Identificar, monitorear y fortalecer las acciones afirmativas que se encuentran en desarrollo.



Divulgar y apropiar la Política de Diversidades e Inclusión por parte de toda la comunidad Eanista.



Diseñar y ejecutar estrategias de formación y sensibilización orientadas a los diferentes segmentos poblacionales de la comunidad Eanista.



Establecer y participar en redes con entidades aliadas con el objetivo de la política.



Realizar ajustes razonables en los subprocesos en que se hayan identificado opciones de mejora (uso de lenguaje inclusivo, estrategias de enseñanza aprendizaje, oferta orientada a grupos específicos, promoción de espacios seguros, acompañamiento de casos, uso de software o infraestructura física o tecnológica específica etc.)



Desarrollar procesos de investigación e innovación en temáticas dentro del marco de la equidad, el reconocimiento y respeto de la diversidad en todas sus formas.



Evaluar y monitorear constantemente las estrategias e indicadores definidos para la política de Diversidades e Inclusión, con miras a generar planes de mejoramiento y actualización que busquen dar cumplimiento a las declaraciones para asegurar la calidad en los aspectos misionales de la Universidad y en articulación con la Alta Calidad Institucional.

Elaborado por: Andrea Hernández León

6.

Referencias

Brigitte Baptiste (2019). Transformar el mundo: seis ideas para repensar la sostenibilidad. Revista Arcadia.

Centro de investigación para la paz (2009). Reflexiones sobre la identidad(es). Madrid

CINDA. Centro Interuniversitario de Desarrollo. (2019) Educación superior inclusiva. Mario Letelier (editor). Chile

MEN Ministerio de Educación Nacional (2013). Lineamientos - Política de Educación Superior Inclusiva

UNESCO (2005). Guía para la inclusión: asegurando el acceso a la educación para todos. París: Unesco.

<https://UniversidadEan.edu.co/la-Universidad/quienes-somos/orientacion-estrategica>

<https://www.mineduccion.gov.co/portal/Ministerio/>

https://www.mineduccion.gov.co/1759/w3-article-374740.html?_noredirect=1



Acreditada
en Alta Calidad

Res. n°. 023654 del Mineducación.
10/12/21 vigencia 10/12/27

