	ACUERDO No. 005 CONSEJO SUPERIOR	Formato CS - A - 01
POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA INTEGRAL FABISTA		
FECHA: 18 de diciembre de 2024	Ciudad: Bogotá D.C.	Página 1 de 2

El Consejo Superior de la **FUNDACIÓN TECNOLÓGICA AUTÓNOMA DE BOGOTÁ – FABA**, en uso de sus atribuciones estatutarias y las conferidas por la ley 30 del 28 de diciembre de 1992 y

CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo con lo estipulado en la Ley 30 de 1992 y la Ley 115 de 1994, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, es una institución de Educación Superior de naturaleza privada, con carácter de Institución Tecnológica, nacionalidad Colombiana, organizada como Fundación, de utilidad común, sin ánimo de lucro y con Personería Jurídica reconocida por el Ministerio de Educación Nacional mediante Resolución No. 6845 del 27 de agosto de 1976 y Resolución No. 04605 de 08 de septiembre de 1993, con domicilio en la ciudad de Bogotá.
2. Que el Ministerio de Educación Nacional aprobó a través de la Resolución No. 008032 del 10 de mayo de 2021, una Reforma Estatutaria presentada por la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá – FABA, que en su Artículo 44, Literal a, delega en el Consejo Superior la definición de las políticas académicas, administrativas y de bienestar universitario y la planeación institucional.
3. Que la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, acoge como principio institucional la autonomía, desarrollada en la interpretación del Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, como la capacidad de autorregulación filosófica y de autodeterminación administrativa de la institución, de manera que proclame su singularidad en el entorno. Partiendo de este principio constitucional que se reglamenta en la Ley 30 de 1992, la institución promulga la normatividad interna que sustenta y armoniza su dinámica de desarrollo en ámbitos académicos y administrativos.
4. Que la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, se ha caracterizado por ser una Institución que ha desarrollado su labor bajo estándares de respeto por la diversidad y prevención de cualquier tipo de violencias, favoreciendo la inclusión y apoyando a su población estudiantil con acciones de mejora enfocadas en su permanencia y graduación y que acoge los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional establecidos en la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural y sus documentos orientadores que incluyen Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, Índice de Inclusión para Educación Superior (INES) y Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.

www.faba.edu.co

5. *Que se hace necesario adoptar una Política Integral en la que se relaciona la interculturalidad a través de estrategias enfocadas en la pluralidad, educación inclusiva, equidad de género, orientación sexual, identidad, sexo y prevención de cualquier tipo de violencia, buscando garantizar un entorno académico inclusivo y respetuoso, asegurando la alineación con la legislación vigente y las mejores prácticas institucionales.*
6. *Que la Rectora de la Institución ha presentado ante este Consejo el documento que contiene la propuesta de la Política Integral FABISTA, elaborada desde la dirección de Bienestar Institucional, encontrándose pertinente la propuesta y acorde con las necesidades actuales de la Institución.*

ACUERDA:

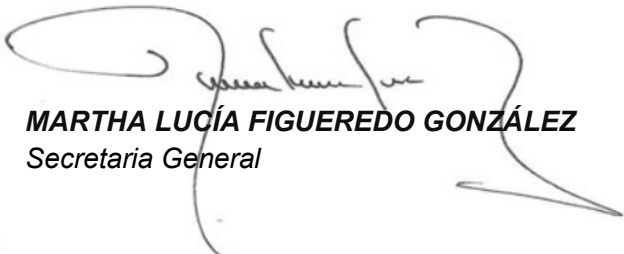
Artículo Primero. *Aprobar el documento adjunto que contiene la **Política Integral FABISTA**, para la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, convirtiéndose en parte integral del presente acuerdo.*

Artículo Segundo. *El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.*

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Bogotá. D.C., a los dieciocho (18) días del mes de diciembre de 2024.


ALENIS JAXMITH PICÓN JAIMES
Presidente


MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General

OLIVE

INTEGRAL

Publista



POLÍTICA INTEGRAL FABISTA

CONSEJO SUPERIOR ACUERDO No. 005 Diciembre 18 de 2024

CONTENIDO

1.	<i>Introducción</i>	2
2.	<i>Objetivos</i>	3
2.1	<i>Objetivo General</i>	3
2.2	<i>Objetivos Específicos</i>	3
3.	<i>Alcance</i>	4
4.	<i>Marco Normativo y Conceptual</i>	4
4.1	<i>Terminología</i>	4
4.2	<i>Referencias Normativas</i>	12
5.	<i>Lineamientos y Estrategias</i>	16
5.1.	<i>Promoción de la Salud Mental y la Sana Convivencia y Prevención de todo tipo de Violencias</i>	17
5.2	<i>Capacitación</i>	18
5.3	<i>Canales de Denuncia, Protocolos y Rutas de Atención</i>	18
5.4	<i>Entornos Seguros y Espacios Inclusivos</i>	19
6.	<i>Evaluación y Mejora de la Política</i>	19

1. Introducción

La Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA, como parte de su responsabilidad social y comprometida con la promoción de un entorno educativo inclusivo, seguro y libre de violencias y discriminación para el desarrollo de sus actividades, adopta la Política Integral FABISTA, integrando los lineamientos de inclusión, prevención de violencias de todo tipo, acceso y permanencia, establecidos por el Ministerio de Educación Nacional, buscando contribuir en el desarrollo, cambio y mejora del país en los contextos académicos y sociales y mejorando los mecanismos y lineamientos para lograr unas condiciones equitativas, así como el respeto a las particularidades individuales, con el fin de catalizar un cambio positivo en los estudiantes y/o población académica en el entorno social y mejorar sus perspectivas en su proyección de vida.

Así mismo, abarca el entendimiento y comprensión de la multiplicidad cultural por medio de programas y eventos, el fomento de la formación académica incluyente mediante servicios de apoyo y accesibilidad a la educación, el fomento de la equidad de género y la prevención de la violencia a través de la implementación de estrategias, programas y acciones de sensibilización para asegurar el cumplimiento y la adaptación a las necesidades cambiantes de la comunidad. Este enfoque no solo refleja el compromiso de FABA con la educación más incluyente y la prevención de todo tipo de violencias, sino que también evidencia una cultura institucional que valora la diversidad y busca proporcionar un entorno armonioso.

La Institución ha demostrado a lo largo de su existencia un firme compromiso con la participación de grupos minoritarios en el ámbito académico, a través de programas de apoyo académico, becas, distinciones, descuentos y actividades que fomentan el respeto por la diversidad y promueven un ambiente de aprendizaje enriquecedor y plural, destacándose como un modelo a seguir en el camino hacia una formación académica incluyente e íntegra.

Por lo anterior, FABA reafirma su compromiso en desarrollar e implementar procesos de inclusión de manera integral, tomando en como referencia las dimensiones del ser humano, referenciadas en el Modelo de Bienestar Institucional y que son consideradas dentro de entornos de aprendizaje equitativos y accesibles para toda la comunidad académica, como: Lo biológico, Psicoafectivo, Intelectual, Social, Cultural, axiológicas y Política. Adicional se buscan implementar estrategias para fortalecer la pertinencia, permanencia y graduación oportuna de los estudiantes.

Finalmente, a través de esta Política, FABA establece los lineamientos para promover la equidad, la diversidad, el respeto y la sana convivencia, garantizando el bienestar de la comunidad académica, en cumplimiento de las normas vigentes, fomentando una cultura de inclusión, prevención y respuesta efectiva ante cualquier forma de violencia o acoso, alineada con su misión educativa y los valores que la representan.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Promover la interculturalidad a través de estrategias y acciones enfocadas en la pluralidad, educación inclusiva, equidad de género, orientación sexual, identidad de género y prevención de todo tipo de violencias basada en el género, fortaleciendo entornos de forma segura, equitativa, respetuosa y favorable para el crecimiento y construcción de la comunidad académica, de manera integral, en concordancia con la normativa colombiana, que redunden en un ambiente académico enmarcado en el respeto y en la mejora en las cifras de retención y graduación, velando porque se den las condiciones de educación para que sea un espacio donde la comunidad académica FABISTA pueda expresar e identificarse de manera segura, fomentando el respeto tanto individual como colectivo hacia la diversidad.

2.2 Objetivos Específicos

- *Fomentar en la comunidad una formación integral mediante espacios culturales e inclusivos, a través del desarrollo de actividades de concienciación sobre la importancia del respeto por el individuo y por la diversidad.*
- *Implementar mecanismos de sensibilización y capacitación, promoviendo la inclusión, el respeto y la prevención de todo tipo de violencias.*
- *Definir y replicar el protocolo para la prevención, atención y seguimiento de los casos de violencia sexual y/o de género en la Institución.*
- *Orientar a toda la población académica sobre la Ruta de Atención en caso de hechos y/o acciones de Violencia Sexual y/o de Género.*
- *Promover acciones de respeto y reconocimiento en equidad de género, diversidad e inclusión, prevención de violencias, mediante actividades de prevención y socialización.*
- *Otorgar orientación y/o acompañamiento en Consejería en Salud Mental o Enfermería, desde la misma Institución o con entidades públicas y privadas, en temas relacionados con interculturalidad, educación inclusiva, equidad de género, atención o seguimiento de los casos de violencia sexual y/o de género y prevención de los diferentes tipos de violencia.*
- *Monitorear y evaluar los incidentes presentados, los casos reportados y atendidos y las acciones tomadas ajustando las acciones de intervención según se haga necesario para mantener su efectividad.*
- *Fomentar entornos seguros implementando medidas de seguridad y protocolos en las Instalaciones de la Institución y en espacios de práctica externos, buscando la minimización y atención oportuna de reportes de incidentes de acoso.*
- *Crear y mantener canales de denuncia confidenciales y accesibles, que garanticen el anonimato opcional y permitan dar continuidad a las denuncias según la ruta definida en los plazos legales establecidos.*

3. Alcance

Esta política aplica a todos los miembros de la comunidad estudiantil de la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá - FABA, en el marco del desarrollo de las actividades académicas, así como a los procesos académicos y administrativos que involucren estudiantes.

4. Marco Normativo y Conceptual

La construcción de esta Política se basa en las diferentes normas vigentes sobre el tema, particularmente lo definido por la Ley 2365 del 20 de junio de 2024 que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral y establecer prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de aprendizaje - SENA Y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH, así como por la Guía y Lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, cuyo objetivo es otorgar prioridad a los grupos sociales más expuestos a la exclusión, la discriminación y la violencia social y otras normas que tipifican el acoso sexual como delito y protegen contra la violencia hacia las mujeres.

4.1 Terminología

- **Acoso Escolar (Bullying).** *Comportamiento agresivo, intencional y repetitivo (físico, verbal, psicológico, social o cibernético/ciberacoso) que genera un desequilibrio de poder y afecta la convivencia.*
- **Acoso sexual.** *La Ley 2365 del 20 de junio de 2024 define el acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano – IETDH.*

El Código Penal define el acoso sexual como el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

- **Calidad.** *La calidad académica está íntimamente relacionada con el desarrollo integral del individuo en un contexto social, teniendo en cuenta cómo se adaptan los conocimientos a las circunstancias individuales de los estudiantes y, como destaca Gadotti, su capacidad para "abordar sus desafíos diarios junto a otros y no de manera individual". En este sentido, la calidad apunta a satisfacer las expectativas, intereses y necesidades de las comunidades y pueblos a los que se dirige la actividad académica en su conjunto, con énfasis explícito en la dimensión colectiva en la construcción del conocimiento.*

Para la UNESCO, una formación académica superior alcanza la calidad cuando proporciona los recursos y apoyos necesarios para que todos los asistentes alcancen los niveles máximos de desarrollo y aprendizaje, en consonancia con sus habilidades. Esto significa que todos los estudiantes, no solo aquellos que pertenecen a clases y culturas dominantes, deben desarrollar las competencias esenciales para ejercer la ciudadanía, integrarse en la sociedad actual del conocimiento, acceder a oportunidades laborales dignas y ejercer su libertad. Bajo esta perspectiva, la equidad emerge como una dimensión esencial para evaluar la calidad de la formación.

- **Discapacidad Psicosocial.** *Hace referencia a aquellas personas con alguna deficiencia y/o alteración en emociones, sentimientos, comportamientos, pensamientos, percepciones y relaciones, los cuales pueden estar considerados como signos o síntomas por duración, afectación funcional, intensidad y coexistencia, las cuales pueden afectar en la conducta de las personas en sus entornos personal, familiar, académico, laboral o social. Dicho en otras palabras, la discapacidad psicosocial es la limitación que puede presentar una persona de manera temporal o permanente en sus actividades habituales, producto de un desequilibrio mental como por ejemplo (Depresión, Trastorno de ansiedad, Psicosis, Trastorno bipolar, Esquizofrenia, entre otros).*
- **Diversidad e interculturalidad.** *En el contexto actual, caracterizado por su diversidad cultural, étnica, lingüística y religiosa, la comprensión y abordaje de los conceptos de diversidad e interculturalidad en el ámbito académico se torna fundamental para enfrentar las complejidades de las sociedades contemporáneas, aunque ambos términos están estrechamente entrelazados, poseen matices distintivos.*

La diversidad se concibe como una característica intrínseca al ser humano que implica que sus diferencias son inherentes a su naturaleza. En el contexto colombiano, en la búsqueda de una formación inclusiva para todos, la atención y promoción de la diversidad requiere una atención especial a poblaciones específicas que, por diversas razones sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, físicas y geográficas, demandan una protección particular. Este término representa una cualidad innata del ser humano y de la vida misma, según Blanco, en la que sus diferencias son constitutivas de su esencia. No obstante, es esencial destacar

que esta definición debe preservar la riqueza de la identidad y particularidades de aquellos matriculados que, por razones sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, físicas y geográficas, requieren una protección especial.

En la actualidad, dada la vitalidad social, económica y cultural, se presentan numerosas oportunidades de interactuar con individuos de distintos trasfondos culturales, lo que hace imperativo la inclusión y la interculturalidad. La interculturalidad denota la coexistencia de dos o más tradiciones que se entrelazan en un mismo contexto; por ejemplo, los inmigrantes de otros países que eligen establecerse en una nueva tierra. “Una cultura inclusiva e intercultural se compone de actitudes y valores que facilitan a las personas reconocer las diferencias, respetarse y alentar a otros a formar parte del entorno para una interacción apropiada. Por tanto, este encuentro de culturas se erige como un desafío para la humanidad” (Diez, 2004).

La interculturalidad se refiere por tanto a un conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales, que conducen a un proceso dialéctico de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de diferentes saberes culturales en un ambiente respetuoso. El término implica un reconocimiento de lo que distingue a cada individuo a partir de lo cual aprendemos de la riqueza esencial de la misma diversidad que conforma los grupos sociales. En un sentido amplio, el multiculturalismo representa un modelo académico y social en el que nuevos procesos de enseñanza y aprendizaje se superponen y desarrollan con la participación de la sociedad en su conjunto. Va más allá de simples cuestiones de tolerancia y pretende examinar la capacidad de las instituciones de educación superior para transformarse dentro de sus propios sistemas académicos, con el objetivo de garantizar el derecho a una educación de calidad para toda la población. El objetivo es generar perspectivas nuevas y creativas sobre la educación, sus contenidos y procesos de aprendizaje para reconocer efectivamente la diversidad.

Así pues, diversidad e interculturalidad se refieren a las múltiples diferencias individuales y colectivas que coexisten en la sociedad, asegurando el reconocimiento y la valoración de la variedad en el ámbito académico, y garantizando que cada estudiante sea respetado y apreciado por sus particularidades. La formación intercultural busca preparar a los estudiantes para convivir en sociedades multiculturales, promoviendo habilidades para el diálogo, la empatía y el entendimiento mutuo.

- **Educación Inclusiva**. Simón y Echeita (2013) conceptualizan la educación inclusiva, centrándose en una educación de igualdad de condiciones; lo que presenta un desafío significativo para los sistemas de enseñanza y aprendizaje en cuanto a la calidad y la equidad. Esta perspectiva se centra en asegurar que la comunidad académica, independientemente de su procedencia, género, estado de salud, nivel socioeconómico, etnia u otras características individuales, tengan igualdad de oportunidades en el entorno académico.

La educación inclusiva se comprende como una herramienta para abordar un proceso complejo, influenciado por diversos factores materiales y orientados a objetivos, que abarcan aspectos económicos, culturales y político-jurídicos. Además, también considera factores simbólicos y subjetivos que pueden manifestarse a través de acciones deliberadas que afectan la identidad de un individuo, como el rechazo, la indiferencia y la invisibilidad.

En síntesis, la enseñanza inclusiva como un proceso dirigido a atender la multiplicidad de necesidades de los involucrados y la promoción de esta en la comunidad académica se erigen como estrategias fundamentales en la lucha contra la exclusión social. Estas perspectivas, sustentadas por investigaciones y normativas pertinentes, buscan establecer un marco académico equitativo y accesible para todos los individuos, independientemente de sus características y circunstancias.

- **Equidad.** *Hablar de equidad en la academia implica considerar el reconocimiento de la diversidad académica como piedra angular. Un sistema académico verdaderamente equitativo es aquel que se ajusta a esta diversidad y está concebido para proporcionar a cada estudiante lo que requiere, dentro de un enfoque diferencial; es decir, instruir en consonancia con las particularidades y necesidades individuales que abarcan aspectos socioculturales, socioeconómicos y sociopolíticos, yendo más allá de enfoques asistencialistas, compensatorios y focalizados. En este contexto, la equidad surge de las diferencias inherentes y objetivas entre personas y sociedades, incluida la identificación de desigualdades para lograr una igualdad sustantiva tanto en oportunidades como en resultados.*

Matear, distingue entre igualdad y equidad al señalar que (según Moya, 2011), mientras la igualdad presupone un trato idéntico para todos, la equidad aborda la justicia, y su promoción a través de políticas requiere tener en cuenta las necesidades y condiciones individuales o grupales al planificar o diseñar iniciativas. En este contexto, "la noción de equidad renuncia a la idea de que todos somos iguales, y es precisamente a partir de este reconocimiento de las diferencias que propone una estrategia para alcanzar esa igualdad fundamental" (López, 2005). Es por ello por lo que la noción de equidad justifica un trato desigual en ciertos aspectos, siempre y cuando esté orientado hacia la consecución de una igualdad fundamental. De esta forma, "la equidad no desplaza a la igualdad, por el contrario, la integra y la amplía en sus diversas dimensiones; por lo tanto, no puede existir equidad sin igualdad". (López, 2005).

- **Equidad de Género.** *La concepción de equidad de género en el entorno académico surge de la reconocida existencia de relaciones de poder entre los géneros en la sociedad. Es crucial abordar estas diferencias para rectificar desequilibrios y promover la justicia, garantizando derechos, beneficios y oportunidades equitativas para todos los individuos. Esta perspectiva, respaldada por estudios como el de Nemecio Barba, Díaz, y Villa frade (2020), destaca la necesidad imperante de implementar acciones concretas que conduzcan a un estado de paridad en el ámbito académico.*

En este contexto, la UNESCO, a través de su documento sobre los indicadores de cultura para el desarrollo, determina la equidad de género como “la búsqueda de un trato imparcial basado en las necesidades específicas de mujeres y hombres. Implica igualdad en derechos, beneficios y oportunidades, considerando medidas para compensar desventajas históricas y sociales”.

La equidad de género constituye un fundamento esencial en el análisis de la justicia y la igualdad entre géneros en el ámbito académico. Este concepto no solo identifica las diferencias entre hombres y mujeres, sino que aboga por medidas diferenciadas para corregir desigualdades, fomentando un equilibrio de oportunidades y derechos en la sociedad.

- **Feminismo Interseccional.** *El feminismo interseccional reconoce que las experiencias y opresiones de las personas están interconectadas y se ven influenciadas por múltiples dimensiones, como género, raza, clase social y orientación sexual. En el contexto institucional, esto implica considerar cómo estas intersecciones de identidad afectan las experiencias de los estudiantes. Por ejemplo, una estudiante de raza negra y queer puede enfrentar desafíos y discriminaciones únicas que requieren una atención específica. Al aplicar el feminismo interseccional en el ámbito académico, se busca abordar de manera integral las experiencias de todas las estudiantes, reconociendo y valorando la complejidad de sus identidades.*
- **Inclusión.** *Garantía de acceso, participación y equidad para todos los estudiantes, sin distinción de género, discapacidad, etnia, orientación sexual u otra condición.*
- **Interculturalidad.** *La UNESCO define la interculturalidad como “un proceso dinámico y permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre culturas en condiciones de respeto, legitimidad mutua, simetría e igualdad.” Este trámite implica una compensación que se edifica entre sujetos, sapiencias y destrezas culturalmente distintas, con el fin de generar un sentido de armonía en la discrepancia. Además, la multiculturalidad se presenta como un lugar de conciliación en el que las discrepancias sociales, económicas y políticas, así como las disputas de poder, son reconocidos y confrontados.*

En la misma línea, se destaca que la multiculturalidad en el espacio académico pretende generar una ponderación entre la necesaria unidad. Estas características presentan el potencial de fomentar una participación democrática efectiva en el entorno académico. Más allá de las diferencias en conocimientos, habilidades, especialidades e ideologías, es esencial reconocer rasgos comunes y disposiciones universales que afectan a toda la comunidad académica y a la sociedad en general. Aunque la globalización influye, la diversidad se destaca cada vez más, subrayando la importancia de comprender y gestionar esta complejidad en el ámbito académico.

Fornet-Betancourt (2019), un precursor en la filosofía de la interculturalidad argumenta que la convivencia implica una mutualidad participativa. Afirma que la existencia humana se origina desde la cultura, lo que significa que la convivencia humana, ya sea a nivel personal o colectivo, implica una interacción entre culturas y el espacio académico es el lugar más propicio para estas situaciones, pues es donde se encuentran personas muy distintas con un objetivo común, sin embargo, para que ésta multiculturalidad pueda convertirse en una sociedad participativa, es necesario que el sistema académico brinde las bases para mitigar la discriminación, lo que a su vez contribuye con el desarrollo económico del país. La interculturalidad promueve el entendimiento y el diálogo entre estas culturas, evitando reduccionismos y estereotipos, y valorando y priorizando de igual manera las contribuciones de cada cultura.

En el ámbito académico, la interculturalidad se traduce en una educación que reconoce, incorpora y valora las diversas perspectivas culturales de los educandos. Al mismo tiempo, promueve un aprendizaje significativo al optar por una resignificación de las diferencias culturales, las cuales ya no son consideradas como barreras, sino como oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento mutuo.

- **Multiculturalismo.** *El multiculturalismo es una perspectiva que reconoce y valora la diversidad cultural presente en una sociedad. Argumenta que las diferentes culturas y formas de vida tienen un valor intrínseco y deben ser respetadas y protegidas. En el ámbito académico, esto implica reconocer que los estudiantes provienen de contextos diversos con experiencias, valores y perspectivas distintas. Fomentar el multiculturalismo en la formación académica no solo enriquece el ambiente institucional, sino que también promueve el entendimiento intercultural y la tolerancia. Esto se traduce en un aprendizaje más completo y enriquecedor, ya que los estudiantes tienen la oportunidad de ser expuestos a una variedad de perspectivas y enfoques.*
- **Participación.** *La participación integrada en la política social con un enfoque holístico define el papel que juega la academia en la sociedad y el valor de las relaciones humanas en todos los niveles, más allá del ámbito del aula y la educación formal. Opertti sostiene que los procesos académicos superiores no sólo son responsables de proporcionar las bases empíricas y conceptuales para la formación de la ciudadanía democrática, sino que también representan políticas sociales fundamentales para promover la justicia social. De esta manera, la participación se convierte en una responsabilidad donde los actos de aprender y comprender con otros son esenciales. En el caso de Colombia, este objetivo apunta a lograr la excelencia en la educación, para lo cual las vivencias de toda la comunidad deben servir como referencia para la construcción integral en el contexto nacional.*

Por consiguiente, se concibe la participación en la formación inclusiva como una implicación activa de todos los estudiantes, sin importar sus habilidades, características individuales, bagajes culturales o circunstancias sociales. Esta participación proporciona experiencias

académicas significativas y de alta calidad. Al mismo tiempo, fortalece la adaptación del currículo para que este sea pertinente y accesible para todos los estudiantes, sin menoscabo de las metas académicas y los estándares de aprendizaje. Fomenta, asimismo, la interacción entre becarios con distintas habilidades y procedencias, mitigando la segregación y promoviendo la colaboración y el respeto mutuo.

En este contexto, la academia inclusiva reconoce la singularidad de cada estudiante y afirma el derecho de todos a recibir una formación de calidad. La participación se revela como un factor significativo para cada estudiante en su proceso académico, ya que beneficia a aquellos con necesidades especiales, además de enriquecer y fortalecer a la comunidad académica mediante la promoción de la diversidad, la tolerancia y la equidad.

- **Pertinencia.** *La academia superior pertinente no solo se ajusta y responde a los contextos cambiantes, sino que también aporta valor a la comunidad y promueve el desarrollo sostenible de una región o país. Su enfoque se centra en la promoción del desarrollo integral y la participación de todas las personas en un ambiente de aprendizaje libre de discriminación y exclusión. Esto implica garantizar, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y ajustes razonables necesarios, así como reducir las brechas mediante prácticas, políticas y culturas que eliminen las barreras existentes en el contexto educativo (MEN, 2021).*

Sin embargo, la pertinencia en la academia superior se refiere principalmente a la relevancia y adecuación de los programas y prácticas académicas en relación con las necesidades, demandas y expectativas de la sociedad, el mercado laboral y los propios estudiantes. Es crucial que los programas de estudio aborden tanto los desafíos y oportunidades locales y nacionales, como los desafíos internacionales.

Las instituciones de formación superior deben establecer una estrecha colaboración con la industria y el sector productivo para asegurar que los programas de estudio sean pertinentes y que los graduados posean las habilidades y conocimientos demandados por el mercado laboral. Además de la formación técnica o profesional, es esencial que los programas promuevan una formación integral, fomentando habilidades blandas, valores, ética, pensamiento crítico y ciudadanía activa. Una formación pertinente es, por naturaleza, inclusiva, y opta por metodologías de enseñanza y aprendizaje innovadoras, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje colaborativo o la integración de tecnologías, ya que a partir de estas se facilita una formación más ajustada a las demandas actuales.

En síntesis, la pertinencia en la formación superior es un elemento central para asegurar que las instituciones académicas cumplan con su misión de formar ciudadanos capacitados, críticos y comprometidos con el desarrollo y bienestar de su sociedad. Implica un compromiso constante de revisión, adaptación y mejora, en pro de la excelencia educativa y el progreso sostenible de la comunidad.

- **Violencia contra la Mujer.** *Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. Por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas.*

El daño psicológico se entiende como la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal. El daño o sufrimiento físico como el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona. El daño o sufrimiento sexual, como las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. También se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas. El daño patrimonial se entiende como la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

- **Violencia de Género.** *Se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella.*

Se caracteriza como toda acción, comportamiento o intimidación basada en relaciones de desigualdad y discriminación debido al género. Esta forma de violencia, a veces intensificada por la convivencia de heterogéneas características como etnia, raza, clase, identidad y orientación sexuales, puede resultar en consecuencias severas, incluyendo la pérdida de vidas, daño físico, sexual o psicológico. Estos actos pueden tener lugar tanto en ámbitos públicos como privados, reflejando una problemática arraigada en el sistema sexo-género (Gayle, 1986).

Es importante subrayar que la violencia de género no se circunscribe exclusivamente al género femenino, sino que puede afectar a hombres e individuos con diversas identidades de género. Esta problemática revela la asimetría de poder presente en las relaciones heterosexuales, constituyendo una forma de violencia estructural arraigada en una cultura que normaliza la dominación y desvaloriza ciertas identidades. Se trata de un aspecto político-cultural de autoridad que transgrede los derechos humanos y la ciudadanía (Jaramillo Bolívar Cruz & Canaval-Eraza, 2020).

La agresión de género comprende una serie de actos que afectan de manera desproporcionada a individuos de un determinado sexo, manifestándose en diversas formas como agresiones físicas, sexuales, psicológicas, económicas y simbólicas. Esta problemática trasciende los límites de género y afecta a hombres, matronas e individuos con identidades de género diversas, resaltando la necesidad de abordarla desde una perspectiva inclusiva y equitativa en la sociedad actual.

4.2 Referencias Normativas

En Colombia, el fomento de la inclusión social en el entorno académico ha sido respaldado por un conjunto de leyes y regulaciones diseñadas para asegurar el acceso a la enseñanza para todos, sin importar sus circunstancias particulares.

A continuación, se detallan algunas de las leyes relevantes en este ámbito, aclarando que, además de estas leyes, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ha emitido diversos lineamientos y documentos de política que orientan a las Instituciones Académicas Superiores hacia la inclusión de poblaciones en situación de vulnerabilidad, incluyendo a las personas con discapacidad. Asimismo, la Corte Constitucional ha instado al MEN a ajustar sus políticas para abordar de manera específica la discriminación racial y de género, así como a establecer protocolos para casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género, raza y adscripción étnica en el contexto de la educación superior (Corte Constitucional, Sentencia T 141 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa):

- **Constitución Política de Colombia.** *El marco legal que respalda la inclusión en el ámbito académico colombiano encuentra su base en la Constitución Política de 1991. Esta constitución establece el derecho fundamental a la instrucción y subraya su carácter como un servicio público con una función social trascendental. Asimismo, se reconoce y protege la multiplicidad étnica y cultural del país, promoviendo el respeto y la valoración de las distintas identidades presentes en la sociedad. Además, el artículo 13 insta el principio de ecuanimidad ante la ley, prohibiendo la disyunción debido al sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica y el artículo 67 consagra el derecho a la educación como un servicio público de función social, buscando el acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y los demás valores culturales.*

- **Ley 2365 de 2024.** *Reconoce la salud mental como derecho fundamental y obliga a las instituciones educativas a implementar programas de promoción, prevención y atención psicosocial.*
- **Lineamientos MEN 2024.** *Orientan la prevención de violencias basadas en género (VBG).*
- **Decreto 1421 de 2017 del Ministerio de Educación Nacional.** *Reglamenta la atención educativa para personas con discapacidad en el marco de la educación inclusiva y representa un avance significativo en la promoción de la inclusión educativa en el país. En su núcleo, este decreto se centra en un enfoque de educación inclusiva, que busca asegurar la participación plena y efectiva de estudiantes con discapacidad en todos los niveles y modalidades del sistema educativo. Esto va más allá del mero acceso a la educación, abarcando también la permanencia y el progreso en el currículo académico. Además, el decreto se alinea con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, garantizando así el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito educativo. Un aspecto clave de esta normativa es la promoción de ajustes razonables, que son medidas específicas diseñadas para asegurar la participación y el aprendizaje efectivo de los estudiantes con discapacidad. Estos pueden abarcar desde adaptaciones curriculares hasta el uso de tecnología asistida y la garantía de accesibilidad física. El decreto también enfatiza en la importancia de los procesos de valoración integral para determinar las necesidades y capacidades de cada estudiante con discapacidad, lo que es esencial para diseñar y aplicar los ajustes razonables necesarios para su inclusión educativa. Además, reconoce la necesidad de fortalecer la formación de docentes y profesionales de la educación en el ámbito de la inclusión. Por último, destaca la participación de la comunidad académica como un elemento fundamental en la construcción de entornos inclusivos.*
- **Ley 1618 de 2013.** *La "Ley de Discapacidad", garantiza derechos de personas con discapacidad, promoviendo accesibilidad e inclusión. Surge con el propósito de asegurar y promover los derechos de las personas con discapacidad, reconociendo su dignidad como ciudadanos plenos y sujetos de derechos. Promueve la accesibilidad universal como un derecho fundamental. Esto implica la supresión de barreras físicas, comunicativas y tecnológicas que puedan limitar la contribución de las personas con discapacidad. En el ámbito académico, esto se traduce en la adaptación de espacios, recursos y materiales para asegurar que los estudiantes con discapacidad puedan acceder y participar en igualdad de condiciones. La normativa también reconoce la relevancia de la formación y capacitación de docentes y personal educativo en el ámbito de la inclusión. Establece la necesidad de brindar herramientas y conocimientos para que puedan atender las necesidades específicas de los estudiantes con discapacidad y garantizar su participación permanente en el proceso educativo. Reconoce que los individuos con discapacidad pueden tener otras características que requieran consideraciones adicionales, lo que implica que se deben abordar las necesidades específicas de personas con discapacidad que pertenecen a grupos étnicos, comunidades indígenas, o que tienen otras particularidades, como la orientación sexual o identidad de género.*
- **Ley 1287 de 2009 por la cual se adiciona la Ley 361 de 1997.** *La "Ley de Integración Social de las Personas con Discapacidad", representa un progreso significativo en el amparo de los*

derechos y la inserción de las personas con discapacidad en Colombia. Esta legislación se enmarca en el reconocimiento de la multiplicidad y busca garantizar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el académico. Establece la obligación de eliminar barreras físicas y arquitectónicas, así como de proporcionar espacios, comunicaciones y servicios accesibles para las personas con discapacidad. En el contexto académico, esto implica adaptar las instalaciones y recursos para asegurar que los estudiantes con discapacidad puedan acceder y participar de manera igualitaria en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, prohíbe la segregación por motivo de discapacidad y promueve la ecuanimidad de oportunidades en el acceso a la enseñanza. Esto implica que las instituciones académicas tienen la responsabilidad de garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de aprendizaje y desarrollo que el resto de los estudiantes.

- **Ley 1581 de 2012.** *Establece las disposiciones generales para la protección de datos personales en el país. En este caso, aplicable a denuncias anónimas.*
- **Ley 1448 de 2011.** *La Ley de Víctimas y Restitución de Tierras reconoce y busca reparar los derechos de las víctimas del conflicto armado, incluyendo su derecho a la enseñanza e inclusión en el ámbito académico. Colombia, como signataria de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, se compromete a asegurar el acceso a una educación inclusiva y de calidad para este grupo poblacional. Es un pilar fundamental para la inclusión educativa de la población víctima del conflicto armado debido a que busca no solo reparar los daños sufridos por las víctimas, sino también facilitar su reintegración a la sociedad. En el ámbito educativo, esto implica medidas específicas para garantizar el acceso, permanencia y éxito en el sistema educativo, así como la atención a las necesidades psicosociales y emocionales de los afectados por el conflicto.*
- **Ley 1421 de 2010.** *Aunque esta Ley no está específicamente centrada en la educación, es crucial para la inclusión de las víctimas de minas antipersonales. Esta legislación establece medidas integrales para su atención, lo cual puede incluir servicios de rehabilitación y apoyo psicosocial que son fundamentales para que estas personas puedan acceder y participar en el sistema educativo en condiciones de igualdad.*
- **Ley 418 de 1997.** *La ley para la población desmovilizada y desvinculada del conflicto armado, aunque principalmente está enfocada en la convivencia y la justicia, también tiene un impacto en la inclusión educativa de la población desmovilizada y desvinculada del conflicto armado. Facilita su reintegración a la sociedad, lo cual incluye el acceso a la educación como una herramienta fundamental para su proceso de recuperación y reinserción social.*
- **Ley 115 de 1994.** *La Ley General de Educación representa un hito en la promoción de la inclusión. Esta legislación consagra el principio de integración académica y social, cuya finalidad es garantizar que todas las personas, independientemente de sus particularidades, puedan acceder a una educación eficiente. Este enfoque se traduce en políticas y programas destinados a la inclusión de personas con limitaciones o talentos excepcionales en el sistema educativo. Destaca como uno de los objetivos de la formación en Colombia el acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y los valores culturales.*

- **Ley 70 de 1993.** Conocida como la Ley de Comunidades Negras, registra los derechos de las colectividades afrodescendientes a la propiedad colectiva de sus territorios y promueve su participación en el sistema educativo, en línea con los principios constitucionales que promueven la inclusión étnica y cultural en el ámbito educativo. Asimismo, la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de 2007 resalta la importancia de una formación intercultural que respete y valore la diversidad cultural del país. Es fundamental en el reconocimiento y protección de los derechos de las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras en Colombia. No solo resalta la importancia de preservar sus tradiciones y formas de vida, sino que también subraya la necesidad de asegurar su acceso a una educación que refleje y respete su rica diversidad cultural. La introducción de mecanismos de titulación colectiva de tierras es un paso crucial para garantizar la estabilidad y desarrollo de estas comunidades. Esto no solo proporciona seguridad jurídica sobre sus territorios, sino que también crea las bases para una mayor inversión en infraestructuras y servicios, incluyendo la educación. Promover planes de estudio inclusivos significa que la educación ofrecida a estas comunidades debe ser sensible a sus particularidades culturales y lingüísticas. La formación de docentes que sean conscientes de la diversidad cultural es esencial para crear un ambiente educativo acogedor y enriquecedor para todos los asistentes, independientemente de su origen cultural. Asimismo, la creación de espacios educativos que valoren y fomenten las expresiones culturales de estas comunidades contribuye a fortalecer su identidad y promover un ambiente de aprendizaje inclusivo y enriquecedor.
- **Ley 21 de 1991.** La Carta Magna y la Ley 21 de 1991 (que aprueba el Convenio 169 de la OIT) son fundamentales para garantizar la inclusión educativa de los pueblos indígenas en Colombia. Reconocen y protegen la diversidad cultural y territorial de estos pueblos, y establecen la necesidad de una educación que respete su identidad, lengua y tradiciones. Esto incluye la implementación de programas educativos bilingües e interculturales, así como la consulta previa para la definición de políticas y programas educativos que les afecten.

A nivel de normativa internacional, es fundamental resaltar la importancia de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada en Colombia mediante el Decreto Ley 251 de 1981. Dicho tratado, en su Artículo 5, “aborda la modificación de patrones socioculturales arraigados que perpetúan la superioridad masculina para fomentar la igualdad de derechos en el espacio académico”. El Artículo 10 “destaca la obligación de los Estados para eliminar la discriminación y garantizar la igualdad en el acceso académico”.

Asimismo, adquiere importancia la inclusión de la Carta Andina para la Protección y Promoción de los Derechos Humanos (2002), los Principios de Yogyakarta (2006) y el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013). Los cuales “impulsan la aplicación del derecho internacional de los Derechos Humanos para erradicar la discriminación y violencia basada en orientaciones afectivo-sexuales e identidades de género”. El artículo 1 de la Carta Andina “destaca la importancia de fortalecer la inclusión y reconocimiento de derechos en los planes académicos”

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, adoptada en 2006, representa un hito significativo en la promoción de la inclusión y la equidad. Este tratado establece un marco de derechos humanos específicamente dirigido a las personas con discapacidad, resaltando la importancia de la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la participación plena y efectiva en la sociedad. Esta convención ha impulsado la adopción de leyes y políticas inclusivas en numerosos países alrededor del mundo, contribuyendo así a la creación de entornos más accesibles y justos para las personas con discapacidad.

En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) redimen un papel crucial en la promoción de la inclusión y la diversidad. Específicamente, el ODS 4, centrado en la formación de calidad, el cual resalta la necesidad de garantizar la igualdad de acceso a la academia y la promoción de oportunidades de aprendizaje inclusivas para todos los individuos, sin importar su origen o condición. Esta meta enfatiza la importancia de un proceso académico equitativo y de calidad como pilar fundamental para el desarrollo sostenible a nivel global.

En el entorno europeo, la Unión Europea ha implementado la Estrategia Europa 2020, la cual incluye una meta clave de reducir la tasa de deserción temprana y aumentar la proporción de personas con formación terciaria. Esta estrategia se enfoca en fomentar una formación inclusiva y de calidad que promueva la igualdad de oportunidades y reduzca las disparidades académicas entre diversos grupos poblacionales. Esto refleja un compromiso sólido hacia la creación de entornos académicos más inclusivos y equitativos en el contexto europeo.

En el espacio académico, la UNESCO ha establecido la Declaración de Incheon y el Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible, donde se subraya la necesidad de contar con un proceso académico incluyente y equitativo, así como la importancia de abordar las barreras que impiden el acceso a la enseñanza para grupos marginados, personas con discapacidad, comunidades indígenas y demás grupos étnicos minoritarios.

5. Lineamientos y Estrategias

*Con base en los siguientes **principios orientadores** y mediante la concepción, creación y ejecución de tácticas que consideren la formación académica como punto central, garantizando el crecimiento personal, integral y profesional de la población académica, lo que implica priorizar no solo sus necesidades a nivel académico sino también a nivel individual, la Fundación Tecnológica Autónoma de Bogotá FABA define los lineamientos y estrategias para el desarrollo de esta Política.*

- **Accesibilidad.** Garantizar entornos físicos y virtuales adaptados para todos.
- **Atención Integral.** Apoyar a las víctimas mediante la asistencia requerida, según el caso.
- **Cero Tolerancia.** Rechazar de manera absoluta las acciones de acoso, violencia cualquier actitud que induzca a estas prácticas.

- **Confidencialidad.** Proteger la privacidad en el manejo de quejas y denuncias.
- **Debido Proceso.** Respetar los derechos de todas las partes y garantizar la imparcialidad en la investigación y resolución de los casos.
- **Equidad.** Garantizar el trato igualitario, respetando la diversidad.
- **Imparcialidad.** Garantizar la objetividad en la atención de los casos.
- **Prevención.** Gestionar acciones proactivas para evitar incidentes.
- **Respeto y Dignidad.** Garantizar el respeto de los derechos fundamentales de todas las personas.
- **Salud Mental.** Promoción de entornos protectores que puedan minimizar o mitigar los riesgos psicosociales.
- **Transparencia.** Divulgar la política y sus procedimientos a toda la comunidad, con información clara sobre procedimientos y sanciones.

A través de la dirección de Bienestar Institucional y con el apoyo de las diferentes direcciones de programa y áreas, la Institución se compromete a desarrollar las acciones y actividades que permitan el cumplimiento de lineamientos propuestos a continuación, entendiendo que es responsabilidad de toda la comunidad fomentar y mantener un ambiente que aliente el cumplimiento de esta Política, así como asumir la obligación para denunciar ante los canales definidos, las posibles conductas no éticas en contravía de los valores institucionales y la sana convivencia, asimismo brindar espacios de igualdad, accesibilidad académica, permanencia y graduación de los estudiantes mediante seguimientos, evaluaciones, planes, programas, acciones y estrategias que puedan permitir identificar, reconocer, gestionar y decidir sobre casos o situaciones relacionadas a esta política que permitan el desarrollo y cumplimiento.

5.1. Caracterización de la Población Estudiantil

- ✓ Encuesta y acciones conducentes a la caracterización de con el fin de conocer de manera general la población y sus condiciones (personales, familiares, sociales, académicas, económicas y barreras), para luego diseñar e implementar estrategias que mitiguen las necesidades que se pueden presentar.

5.2. Promoción de la Salud Mental y la Sana Convivencia y Prevención de todo tipo de Violencias

- ✓ Implementar semestralmente talleres o actividades enfocadas en la salud física y mental, incluyendo manejo del estrés, resolución de conflictos y prevención de todo tipo de acoso y violencias.
- ✓ Implementar semestralmente talleres o actividades enfocadas en la diversidad y equidad de género, con el fin de sensibilizar a la comunidad académica.
- ✓ Integrar módulos de ética, convivencia y salud mental en los programas académicos.

- ✓ *Crear campañas de sensibilización (cartillas, videos, redes sociales) sobre acoso, diversidad de violencias, salud mental y no discriminación, alineadas con las normas vigentes sobre el tema.*
- ✓ *Elaborar un Código de Convivencia que identifique comportamientos no aceptables y promueva relaciones positivas, dirigido a las diferentes poblaciones a las que aplica esta Política e incluir los principios de convivencia y respeto en los reglamentos internos.*

5.3. Capacitación

- ✓ *Capacitar anualmente a la comunidad académica en primeros auxilios psicológicos, prevención de riesgos psicosociales y enfoque diferencial e interseccional, conforme a las normas vigentes.*
- ✓ *Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a la comunidad académica buscando menguar las situaciones de acoso.*
- ✓ *Ofrecer talleres a la comunidad académica sobre identificación y reporte de acoso, con énfasis en violencia basada en género, violencia sexual y discriminación.*
- ✓ *Capacitar a la comunidad académica sobre la diversidad y la interculturalidad.*

5.4. Canales de Denuncia, Protocolos y Rutas de Atención

- ✓ *Aprobar a través de Resolución Rectoral el **Protocolo para la Prevención, Atención y Seguimiento de los Casos de Violencia Sexual y/o de Género en la Institución**, que incluya los canales de comunicación efectivos y confidenciales para denuncias anónimas o nominativas.*
- ✓ *Garantizar la accesibilidad y confidencialidad en todos los canales definidos.*
- ✓ *Elaborar y socializar el protocolo y la ruta para la atención de casos, identificando claramente los responsables y las sanciones según las situaciones identificadas o denunciadas, garantizando los derechos de las víctimas y en general, de los implicados y cumpliendo lo definido en la legislación vigente, derivando los casos graves a entidades especializadas.*
- ✓ *Definir e implementar las medidas correctivas en materia de acoso laboral o sexual, según lo establecido en el protocolo.*

5.4 Entornos Seguros y Espacios Inclusivos

- ✓ *Implementar medidas de seguridad en las instalaciones de la institución, cuidando la iluminación y la vigilancia.*
- ✓ *Asegurar una supervisión adecuada en los espacios de práctica externos.*
- ✓ *Incluir cláusulas anti-acoso y no discriminación en los convenios para prácticas formativas o para el desarrollo de otras actividades.*
- ✓ *Adaptar espacios físicos y virtuales para personas en condición de discapacidad, así como proveer los recursos inclusivos necesarios, para garantizar la accesibilidad.*

6. Evaluación y Mejora de la Política

En el marco de los procesos de Aseguramiento de la Calidad, la Institución generará estrategias de seguimiento ante la implementación y el impacto de la presente Política, de acuerdo con los lineamientos normativos vigentes. Los fundamentos de esta Política son sujetos de mejora continua, monitoreo de indicadores de desempeño, proceso de evaluación y autoevaluación.

Fin del Documento


ALENIS JAXMITH PIGÓN JAIMES
Presidente Consejo Superior


MARTHA LUCÍA FIGUEREDO GONZÁLEZ
Secretaria General