

**POLÍTICA DE LAS DIVERSIDADES:**  
*Inclusión, Equidad y Género*

**POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID**

**Medellín, Antioquia**

**2022**

## **Tabla de contenido.**

### **1. PRESENTACIÓN.**

#### 1.1 Propósito y objetivos de la política de las diversidades

- 1.1.1 Propósito
- 1.1.2 Principios
- 1.1.3 Objetivo general
- 1.1.4 Objetivos específicos

#### 1.2 Premisas fundamentales

#### 1.3 Enfoques transversales

#### 1.4 Ámbito de aplicación.

### **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **3. MARCO NORMATIVO**

#### 31. Normatividad Internacional

#### 32. Normatividad Nacional y Regional

- a) Población en situación de discapacidad
- b) Grupos étnicos: indígenas, afrodescendientes, raizales y Rrom
- c) Población víctima del conflicto armado y desmovilizados o firmantes de paz
- d) Género: mujeres y población LGBTIQ+

#### 33. Normatividad Institucional

### **4. ANTECEDENTES GENERALES**

#### 4.1 Contexto general de la Educación Inclusiva, Diversa e Intercultural

#### 4.2 Principales barreras para la educación inclusiva identificadas en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

- 4.2.1 Problemáticas y barreras físicas y digitales
- 4.2.2 Problemáticas y barreras culturales, pedagógicas y académicas
- 4.2.3 Problemáticas y barreras político-administrativas

#### 4.3 Plan de acción: estrategias transversales para la educación inclusiva en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

#### 4.4 Grupos poblacionales priorizados dentro del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

## 5. GRUPOS POBLACIONALES.

### 5.1 Población en situación de discapacidad

- I. Características generales de la población
- II. Problemáticas y barreras a la educación inclusiva de la población en situación de discapacidad
- III. Plan de acción: estrategias para la educación inclusiva de la población en situación de discapacidad

### 5.2 Grupos étnicos: indígenas, afrodescendientes, raizales y Rrom

- I. Características generales de la población
- II. Problemáticas y barreras a la educación inclusiva de los grupos étnicos
- III. Plan de acción: estrategias para la educación inclusiva de los los grupos étnicos

### 5.3 Población víctima del conflicto armado

- I. Características generales de la población
- II. Problemáticas y barreras a la educación inclusiva de la población víctima del conflicto armado
- III. Plan de acción: estrategias para la educación inclusiva de la población víctima del conflicto armado

### 5.4 Población desmovilizada o firmante de paz

- I. Características generales de la población
- II. Problemáticas y barreras a la educación inclusiva de la población desmovilizada o firmante de paz
- III. Plan de acción: estrategias para educación inclusiva de la población desmovilizada o firmante de paz

### 5.5 Género: mujeres y población LGBTIQ+

- I. Claridades conceptuales
- II. Ámbito
  - a. En relación a la persona susceptible a ser atendida
  - b. En relación al tipo de espacio donde ocurrieron los posibles hechos
  - c. En relación al tipo de función e impacto de los posibles hechos y la posible afectación a la convivencia en la Institución
- III. Objetivos
  - a. General
  - b. Específicos
- IV. Plan de Acción
  - a. Línea estratégica: Prevención de las Violencias Basadas en Género - VBG
    - i. Acciones pedagógicas
    - ii. Campañas de sensibilización y capacitación
    - iii. Desarrollo de eventos y programas institucionales
    - iv. Diseño de metodologías con enfoque de género
    - v. Seguimiento a inhabilidades para el nombramiento y contratación previstas en la Ley 1918 de 2018 y Decreto 753 de 2019
  - b. Línea estratégica: Detección de las VBG

- i. Contextualización entorno del PCJIC
  - 1. Encuesta de Caracterización de VBG
  - 2. Polifonías de Género
- c. Línea estratégica: Atención de las VBG
  - i. Activación de Rutas.
    - 1. Identificación
    - 2. Asignación
    - 3. Direccionamiento
      - 3.1. Recepción del caso
      - 3.2. Apertura formal de la investigación
      - 3.3. Activación de Ruta Interna
      - 3.4. Activación de Ruta Externa
      - 3.5. Cierre
    - 4. Seguimiento
      - 4.1. Sistema de Registro y Control de casos
        - 4.1.1. Objetivo
        - 4.1.2. Responsable
        - 4.1.3. Transparencia y accesibilidad
      - 4.2. Comité de Atención y Resolución de Casos de Violencia sexual y violencias basadas en Género
        - 4.2.1. Etapas de intervención
        - 4.2.2. Tipos de faltas y modo de respuesta
          - a. Faltas gravísimas
          - b. Faltas graves
          - c. Faltas leves
    - 5. Cierre del proceso

V. Implementación y ejecución

- 6. ACTORES RESPONSABLES Y ÁREAS DE ARTICULACIÓN
- 7. REFLEXIÓN FINAL.
- 8. REFERENCIAS.
- 9. ANEXOS.

## **Tabla de anexos.**

**Anexo 1.** *Grupos poblacionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de acuerdo a la Encuesta de Caracterización Psicosocial 2022.*

**Anexo 2.** *Encuesta General: Política de las Diversidades: inclusión, equidad y género. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Resultados y conclusiones.*

**Anexo 3.** *Informe de Análisis de Resultados: Polifonías de Género y Encuesta de Caracterización de Violencias Basadas en Género – VBG.*

**Anexo 4.** *Matriz Global de Sistematización. Aspectos negativos y por mejora Polifonías de Género.*

**Anexo 5.** *Matriz Global de Sistematización. Aspectos positivos y fortalezas Polifonías de Género*

**Anexo 6.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Mesa Género PCJIC. 13- 10- 2022.*

**Anexo 7.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Dir. Bienestar. PCJIC. 20- 10- 2022.*

**Anexo 8.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Comité Atención VBG PCJIC. 27- 10- 2022.*

**Anexo 9.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Representativos A PCJIC. 03- 11- 2022.*

**Anexo 10.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Representativos B PCJIC. 10- 11- 2022.*

**Anexo 11.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Rionegro. PCJIC. 23- 11- 2022.*

**Anexo 12.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Sede Urabá. PCJIC. 28- 11- 2022.*

**Anexo 13.** *Indicadores del INES.*

## 1. PRESENTACIÓN.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es un territorio de acogida a todas las diversidades. La inclusión, la equidad de género y el respeto por todas las personas hace parte de la misión y visión como institución, en las que la formación integral y humana, marca el horizonte.

La comunidad politécnica cree en una condición humana común que le permite interactuar entre sí, deliberar racionalmente en condiciones de igualdad con otros y cooperar en medio de un mundo plural y por sobre las diferencias particulares. Cree que su comunidad educativa es una, expresada en múltiples maneras de ser, de pensar, de sentir y de vivir; y que de ahí parte la riqueza humana, política, social y cultural. Las sociedades democráticas y civilizadas son inherentemente pluralistas, y como lo expresa el pedagogo italiano Francesco Tonucci (2017), “la heterogeneidad es buena. La diversidad, lejos de ser una dificultad o una barrera, es una ventaja y una riqueza que debe aprovecharse. Ya sea cultural, de género, de religión o raza...”.

En el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se valora la diversidad como una característica inherente del ser humano y como parte de lo cotidiano, se cree en las capacidades de todos sus estudiantes y se busca potenciarlas en igualdad de condiciones pero también de acuerdo a sus particularidades, pues hacen parte de sus derechos, de su libertad personal, su dignidad humana, la autorrealización y la búsqueda compartida del bien común y el buen vivir en la Institución Universitaria y en la sociedad entera. Ese bienestar incluye la posibilidad de presentarse, acceder, permanecer, desarrollarse y ser promovido en el sistema educativo en condiciones de equidad, pero también de florecer individual y colectivamente de múltiples maneras. Como bien lo establece el Proyecto Educativo Institucional del Poli, una de las razones de la educación debe ser el desarrollo humano integral que incluye al individuo, al otro y a la sociedad (PEI, 2018).

Del pluralismo racial, familiar, geográfico, sexual, de género, lingüístico, religioso, ideológico y político, nace la mayor fortaleza crítica, creativa y constructiva. De las múltiples capacidades de los estudiantes y comunidad educativa, surgen las posibilidades de impactar positivamente a las familias, a los territorios, al país y al mundo entero, poniendo lo mejor de las individualidades a favor de propósitos comunes y destinos compartidos que favorezcan una cultura de paz.

Aún así, hay creencias, mentalidades, prácticas, conductas y entornos que acentúan las diferencias entre los seres humanos, muchas de ellas construidas simbólicamente por la incidencia de la cultura: patrones clasistas, sexistas y racistas que afectan la dignidad humana de los estudiantes y de la comunidad educativa en general, que impiden la participación plena y efectiva en espacios de aprendizaje común, que limitan la autonomía, el libre desarrollo de la personalidad y la libertad de expresión, que rechazan las particularidades e identidades diversas, ejercen violencias basadas en género, perpetúan formas de relación en las que se sitúa en posición de inferioridad o marginalización a unas personas respecto a otras y que desconocen que todos somos iguales en dignidad aunque tengamos preferencias, intereses, características y capacidades polifacéticas.

Por eso se reconoce el poder transformador de la educación y todas las posibilidades que ofrece, junto a los esfuerzos políticos, normativos y culturales que deben seguir

haciéndose para la promoción de los derechos y deberes, la prevención de las violencias, la atención integral, el acompañamiento a los miembros de la comunidad educativa y el desarrollo de todas sus capacidades.

## **1.1 Propósito y objetivos de la Política de las Diversidades.**

### **1.1.1. Propósito.**

La Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, es un pilar estratégico y un proceso articulador e integrador dentro del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid que se construye a partir de visiones comunes, valores compartidos y un propósito orientado a valorar la diversidad existente en la institución, promover la participación activa y democrática de los estudiantes y la comunidad académica, prevenir y eliminar toda barrera estructural, forma de violencia y discriminación que impidan el acceso, la permanencia con calidad y la graduación de sus estudiantes en el marco de una educación inclusiva, diversa e intercultural que aporten a la construcción de una cultura de paz.

Esta Política institucional no pretende orientar acciones exclusivamente para un grupo social específico sino que busca desde el primer momento la equidad en las oportunidades y el derecho universal a la educación. Es una herramienta de carácter educativo y pedagógico que se centra en componentes preventivos y de promoción, pero también establece lineamientos y protocolos anexos para la actuación, el acompañamiento y la derivación de rutas de protección desde el campo jurídico y psicosocial que garanticen los derechos de los estudiantes y la comunidad educativa del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, haciendo énfasis en aquellos grupos poblacionales priorizados por la institución.

La Política de las Diversidades tiene entre sus enfoques el de derechos pero también de deberes, comenzando por las obligaciones constitucionales de respetar la dignidad de las demás personas, garantizar los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica y propender al logro y mantenimiento de una cultura de paz.

¡Su construcción y su aplicación no es algo estático ni definitivo. Su mejoramiento constante es un compromiso de todos y todas para responder continuamente al valor y al propósito de las diversidades!

### **1.1.2. Principios.**

La interpretación y aplicación de la presente Política se hará de conformidad con la identidad politécnica cuya misión nos sitúa como una Institución de Educación Superior de vocación tecnológica, la cual con su talento humano ofrece una formación integral con programas de calidad, apoyados en la gestión del conocimiento de base científica, la promoción de acciones innovadoras desde la investigación y la proyección social para contribuir al desarrollo económico, social y ambiental de Antioquia y Colombia.

De conformidad con lo anterior, los principios orientadores son:

- **Accesibilidad.** La atención brindada en la intervención deberá estar disponible para todas las personas, en el momento que estas lo requieran, brindando condiciones de seguridad en espacios adecuados.
- **Acción sin daño.** En la atención a las posibles víctimas, la respuesta debe ser oportuna a sus necesidades, se debe respetar su voluntad frente a las acciones a realizar y evitar la culpabilización, estigmatización o re victimización.
- **Atención diferencial.** Método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población, para brindar una atención integral, protección y garantía de derechos, que cualifique la respuesta institucional y comunitaria.
- **Atención integral.** Las diferentes instancias involucradas atenderán la presunta víctima en su dimensión psicológica, social, física, espiritual y de orientación legal. La atención comprenderá la prevención, información, orientación, estabilización y protección.
- **Confidencialidad y reserva.** Se debe dar garantía de que la información personal será protegida y que no será divulgada sin el previo consentimiento de la persona. La garantía se establecerá por un grupo de reglas y parámetros que limitarán el acceso a esta información. El deber de reserva se mantiene, aún después de concluidas las actuaciones en las que se haya conocido la información.
- **Coordinación.** Las dependencias de la Institución responsables de prevenir, sensibilizar, investigar y sancionar presuntos hechos de violencia sexual y violencias basadas en género deben estar articuladas, con el fin de brindar una atención integral a las personas vulnerables y presuntas víctimas.
- **Corresponsabilidad.** Sera entendida como la concurrencia de actores y acciones conducentes a garantizar el ejercicio de los derechos de los miembros de la comunidad politécnica. Son corresponsables en su atención, cuidado y protección todas las autoridades académicas o administrativas conforme a su actuar enmarcado en procedimientos.
- **Debida diligencia.** Implica el deber que tienen las autoridades administrativas y académicas de la Institución de prevenir, atender, investigar y sancionar la violencia sexual, las violencias basadas en género y los actos de discriminación, desde la independencia, la imparcialidad, con oportunidad, exhaustividad y participación de las presuntas víctimas.
- **Derechos de las partes.** Para la prevención y atención de la violencia sexual y violencias basadas en género, se reconoce los derechos de las presuntas víctimas y presuntos victimarios, consagrados en las normas nacionales e internacionales ratificados por Colombia, especialmente en lo concerniente al derecho a la Verdad, la Justicia, la Reparación y la Garantía de la no repetición de las víctimas, así como el Derecho al debido proceso y el Derecho a la Defensa de los presuntos victimarios.
- **Dignidad humana.** Implica la necesidad de que todos los seres humanos sean tratados en un pie de igualdad y que puedan gozar de los derechos fundamentales que de ellos derivan. Este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda intervención tratará a las personas desde el respeto y el reconocimiento de su dignidad. La dignidad humana es un principio, fin y derecho (Const., 1991).
- **Honor a la verdad.** Se espera que todos los miembros de la Institución obren desde la buena fe, la honestidad, la responsabilidad, el compromiso, la diligencia, la justicia, la solidaridad y la lealtad. Aquellas personas que obren de mala fe y



den falsos reportes de presuntos casos de violencia sexual y violencias basadas en género, podrán ser objeto de un proceso disciplinario. Se aclara que las denuncias que no sean de mala fe, basadas en falsas creencias, no serán sancionadas disciplinariamente sino derivadas a un proceso educativo acerca de las violencias sexuales y las violencias basadas en género.

- **Igualdad real y efectiva (no discriminación).** Hombres y mujeres son iguales ante la ley y ante todos los ámbitos de la sociedad. El reconocimiento no se limita a proclamar los mismos derechos, sino que esto tiene una aplicación real, sin que haya desigualdad o se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo o cualquier otro criterio. Se aplicará la ley según las diferencias inherentes a cada ser humano. Toda intervención procura promover medidas para la protección de los derechos de las personas discriminadas y/o marginadas.
- **No discriminación.** Los derechos humanos y libertades fundamentales deben respetarse sin distinción. Se descarta los privilegios, las diferencias y la discriminación de cualquier naturaleza y basta la condición de ser humano para que el Estado y sus autoridades reconozcan la protección integral, el goce y el ejercicio de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de sus derechos fundamentales.
- **Prevención.** Actividades o acciones que procuran promover espacios libres de violencia y una sana convivencia.
- **Progresividad y no regresividad.** Lo dispuesto en la presente política solo podrá ser modificado en procura de mejorar la garantía de los derechos de los miembros de la comunidad politécnica.
- **Protección.** En la ejecución de la ruta de atención de presuntos casos de violencia sexual y violencias basadas en género, se evidencia riesgo de que la presunta víctima vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Institución adoptará entonces medidas encaminadas a prevenir que cualquier riesgo se materialice.
- **Supremacía del bloque de constitucionalidad.** En sentido lato: (i) preámbulo, (ii) el articulado de la Constitución, (iii) algunos tratados y convenios internacionales de derechos humanos consagrados en el artículo 93 de la Constitución Política, (iv) las leyes orgánicas y, (v) leyes estatutarias.

### 1.1.3. Objetivo general.

Orientar el desarrollo articulado de normas, lineamientos, planes, programas y proyectos que promuevan una educación inclusiva, diversa e intercultural, que potencie equitativamente las capacidades de los integrantes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

### 1.1.4. Objetivos específicos.

- Generar un marco político, conceptual y normativo común a las diversidades y en consecuencia con cada grupo poblacional priorizado por el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Contextualizar las diversidades en sus múltiples manifestaciones, reconociendo especialmente los contextos, características, capacidades, intereses y necesidades de los grupos poblacionales priorizados por la Institución.

- Identificar las principales barreras a la inclusión educativa, diversa e intercultural de los estudiantes y miembros de la comunidad educativa, especialmente de los grupos poblacionales priorizados por el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Proponer estrategias, acciones, escenarios de articulación y responsables para el desarrollo de la Política de las Diversidades, procurando la superación de todo tipo de exclusión, discriminación y violencias en la institución.
- Desarrollar los protocolos para la actuación, el acompañamiento y la derivación de rutas de protección a las diversidades y grupos poblacionales priorizados por la institución, garantizando sus derechos fundamentales.

## 1.2 Premisas fundamentales.

La Política de las Diversidades del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, parte de 5 premisas que se fundamentan en los Tratados de Derechos Humanos, la Constitución Política de Colombia, los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional, el PEI de la institución y visiones construidas de manera participativa con estudiantes y miembros de la comunidad educativa:

- Las sociedades y los seres humanos son inherentemente pluralistas.
- Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, aunque tengan preferencias, intereses, características y capacidades particulares.
- Las diferencias constituyen una oportunidad para la pluralidad, la cooperación y el progreso de las sociedades.
- Todos los seres humanos tienen capacidades múltiples que son valiosas y deben ser potenciadas en condiciones de equidad.
- Las barreras a la diversidad se pueden transformar desde la corresponsabilidad y un compromiso activo con los principios de una educación inclusiva, diversa e intercultural.

## 1.3 Enfoques transversales.

Los enfoques transversales de la Política de las Diversidades del Poli, son los siguientes:

- **Enfoque ciclo de vida.** Este enfoque parte de reconocer que, en general, en cada etapa del ciclo de vida, desde el nacimiento hasta el final de la vida, se tienen diferentes necesidades vitales, expectativas sociales, capacidades, y responsabilidades. Estos aspectos son dinámicos y difieren de acuerdo con el contexto social e histórico. Los datos estadísticos desagregados por rangos de edad son insumo para la comprensión de estas características y para el diseño de acciones orientadas a esas distintas etapas (DANE, 2022).
- **Enfoque de derechos humanos.** La atención se llevará a cabo desde el respeto a los derechos humanos, fortaleciendo todas las instancias con el fin

de garantizar un efectivo goce (ONU Mujeres, 2020). El enfoque de derechos toma como referente principios universales como la dignidad, la igualdad y la no discriminación, de donde se derivan acciones especiales y diferenciales hacia grupos poblacionales con mayores riesgos de ser vulnerables o excluidos socialmente.

- **Enfoque de las capacidades.** Entendidas como lo que es capaz de ser y hacer una persona libremente para desarrollarse y construir un trayecto de vida con sentido, combinando sus propias facultades o habilidades personales con las oportunidades del entorno cultural, político, social, educativo y económico. Las capacidades no son solamente las habilidades residentes en el interior de una persona o los rasgos y actitudes entrenadas y desarrolladas en interacción con el entorno, sino que comprenden además las libertades y oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno cultural, político, social, educativo y económico (Nussbaum, 2012).
- **Enfoque de género.** Tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo y a los constructos sociales asociados con dicho sexo, con sus implicaciones y diferencias económicas, políticas, psicológicas, culturales y jurídicas, identificando brechas y patrones de discriminación (DANE, 2022).
- **Enfoque diferencial.** Es la inclusión en las políticas públicas de medidas efectivas para asegurar que se adelanten acciones ajustadas a las características particulares de las personas o grupos poblacionales, tendientes a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos acorde con necesidades de protección propias y específicas (Ley 1618 de 2013).
- **Enfoque diferencial étnico.** Este enfoque parte de la necesidad de identificar y caracterizar a la población que hace parte de los grupos étnicos, con el objetivo de visibilizarla y ser fuente de información para el reconocimiento de la diversidad poblacional del país (DANE, 2022).
- **Enfoque de discapacidad.** Este enfoque parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y sus factores contextuales para contribuir en la visibilización de esta población y en la focalización de acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos (DANE, 2022).

#### 1.4 Ámbito de aplicación.

La presente Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, es aplicable, haciendo las excepciones a que haya lugar en casos específicos, a la comunidad educativa ampliada del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de todas las sedes y centros de la institución universitaria.

##### a) Comunidad educativa:

- Estudiantes.
- Docentes.

- Directivos.
- Personal administrativo.
- Contratistas.
- Empleados.
- Egresados.
- Familias.

b) Sedes y centros:

- Sede Medellín.
- Centro Regional Oriente.
- Centro Regional Urabá.
- Centro de Laboratorios, Prácticas y Experimentación.
- Centro de Laboratorios de Riegos y Maquinaria Agrícola.
- Granja Román Gómez Gómez.
- Granja John Jairo González Torres.
- Centro de Producción y Experimentación Acuícola.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones han sido abordadas en diferentes políticas, normas e instancias internacionales, nacionales e institucionales que tienen por objeto la educación inclusiva, diversa e intercultural.

- **Accesibilidad:** medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones (Decreto 1421 de 2017).
- **Acceso a la educación para las personas con discapacidad:** proceso que comprende las diferentes estrategias que el servicio educativo debe realizar para garantizar el ingreso al sistema educativo de todas las personas con discapacidad, en condiciones de accesibilidad, adaptabilidad, flexibilidad y equidad con los demás estudiantes y sin discriminación alguna (Decreto 1421 de 2017).
- **Autoreconocimiento étnico:** hace referencia al sentido de pertenencia que expresa una persona frente a un colectivo de acuerdo con su identidad y formas de interactuar en y con el mundo. Se refiere a la conciencia individual de compartir ciertas creaciones, instituciones y comportamientos colectivos de un determinado grupo humano. En este contexto, cada persona libremente y por sí misma se reconoce como perteneciente a un grupo étnico, por compartir, practicar, y/o participar de valores, conceptos, usos y costumbres específicos y distintivos (DANE).
- **Barreras:** cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser (Ley 1618 de 2013):
  - a. **Actitudinales:** aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad.
  - b. **Comunicativas:** aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas.
  - c. **Físicas:** aquellos obstáculos materiales, tangibles o contruidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.
- **Categorías de discapacidad** (Resolución 1239 de 2022):

- a) **Discapacidad auditiva:** en esta categoría se encuentran personas que presentan en forma permanente deficiencias en las funciones sensoriales relacionadas con la percepción de los sonidos y la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; como consecuencia, presentan diferentes grados de dificultad en la recepción y producción de mensajes verbales y, por tanto, para la comunicación oral. Se incluye en esta categoría a las personas sordas y a las personas con hipoacusia esto es, aquellas que debido a una deficiencia en la capacidad auditiva presentan dificultades en la discriminación de sonidos, palabras, frases, conversación e incluso sonidos con mayor intensidad que la voz conversacional, según el grado de pérdida auditiva (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011). Para aumentar su grado de independencia estas personas pueden requerir de la ayuda de intérpretes de lengua de señas, productos de apoyo como audífonos, implantes cocleares o sistemas FM, entre otros. De igual forma, para garantizar su participación, requieren contextos accesibles, así como estrategias comunicativas entre las que se encuentran los mensajes de texto y las señales visuales de información, orientación y prevención de situaciones de riesgo.
- b) **Discapacidad física:** en esta categoría se encuentran las personas que presentan en forma permanente deficiencias corporales funcionales a nivel músculo esquelético, neurológico, tegumentario de origen congénito o adquirido, pérdida o ausencia de alguna parte de su cuerpo, o presencia de desórdenes del movimiento corporal. Se refiere a aquellas personas que podrían presentar en el desarrollo de sus actividades cotidianas, diferentes grados de dificultad funcional para el movimiento corporal y su relación en los diversos entornos al caminar, desplazarse, cambiar o mantener posiciones del cuerpo, llevar, manipular o transportar objetos y realizar actividades de cuidado personal, o del hogar, interactuar con otros sujetos, entre otras (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011). Para aumentar el grado de independencia, las personas con alteraciones en su movilidad requieren, en algunos casos, de la ayuda de otras personas, al igual que de productos de apoyo como prótesis (piernas o brazos artificiales), órtesis, sillas de ruedas, bastones, caminadores o muletas, entre otros. De igual forma, para su participación en actividades personales, educativas, formativas, laborales y productivas, deportivas, culturales y sociales pueden requerir espacios físicos y transporte accesible.
- c) **Discapacidad intelectual:** se refiere a aquellas personas que presentan deficiencias en las capacidades mentales generales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje de la experiencia. Estos producen deficiencias del funcionamiento adaptativo, de tal manera que el individuo no alcanza los estándares de independencia personal y de responsabilidad social en uno o más aspectos de la vida cotidiana, incluidos la comunicación, la participación social, el funcionamiento académico u ocupacional y la independencia personal en la casa o en la comunidad (American Psychiatric Association, 2014). Para lograr una

mayor independencia funcional y participación social, estas personas requieren de apoyos especializados terapéuticos y pedagógicos, entre otros. Es necesaria la adecuación de programas educativos o formativos adaptados a sus posibilidades y necesidades, al igual que el desarrollo de estrategias que faciliten el aprendizaje de tareas y actividades de la vida diaria, como auto cuidado, interacción con el entorno y de desempeño de roles dentro de la sociedad. Los apoyos personales son indispensables para su protección y como facilitadores en su aprendizaje y participación social.

- d) **Discapacidad visual:** en esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Se incluye a las personas ciegas y a las personas con baja visión, es decir, quienes a pesar de usar gafas o lentes de contacto, o haberse practicado cirugía, tienen dificultades para distinguir formas, colores, rostros, objetos en la calle, ver en la noche, ver de lejos o de cerca, independientemente de que sea por uno o ambos ojos (Ministerio de la Protección Social & ACNUR, 2011). Estas personas presentan diferentes grados de dificultad en la ejecución de actividades de cuidado personal, del hogar o del trabajo, entre otras. Para una mayor independencia y autonomía, estas personas pueden requerir productos de apoyo como bastones de orientación, lentes o lupas, textos en braille, macrotipo (texto ampliado), programas lectores de pantalla, programas magnificadores o información auditiva, entre otros. Para su participación requieren contextos accesibles en los que se cuente con señales informativas, orientadoras y de prevención de situaciones de riesgo, con colores de contraste, pisos con diferentes texturas y mensajes, en braille o sonoros, entre otros.
- e) **Discapacidad Sordoceguera:** la sordoceguera es una discapacidad única que resulta de la combinación de una deficiencia visual y una deficiencia auditiva, que genera en las personas que la presentan problemas de comunicación, orientación, movilidad y el acceso a la información. Algunas personas sordociegas son sordas y ciegas totales, mientras que otras conservan restos auditivos y/o restos visuales. Las personas sordociegas requieren de servicios especializados de guía interpretación para su desarrollo e inclusión social.
- f) **Discapacidad psicosocial:** resulta de la interacción entre las personas con deficiencias (alteraciones en el pensamiento, percepciones, emociones, sentimientos, comportamientos y relaciones, considerados como signos y síntomas atendiendo a su duración, coexistencia, intensidad y afectación funcional) y las barreras del entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad. Estas barreras surgen de los límites que las diferentes culturas y sociedades imponen a la conducta y comportamiento humanos, así como por el estigma social y las actitudes discriminatorias. Para lograr una mayor independencia funcional, estas personas requieren básicamente de apoyos médicos y terapéuticos especializados de acuerdo a sus necesidades. De igual forma, para su protección y participación en actividades personales, educativas, formativas, deportivas, culturales,

sociales, laborales y productivas, pueden requerir apoyo de otra persona (MSPS, 2015a).

g) **Discapacidad múltiple:** presencia de dos o más deficiencias asociadas, de orden físico, sensorial, mental o intelectual, las cuales afectan significativamente el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, la comunicación, la interacción social y el aprendizaje, por lo que requieren para su atención de apoyos generalizados y permanentes. Las particularidades de la discapacidad múltiple no están dadas por la sumatoria de los diferentes tipos de deficiencia, sino por la interacción que se presenta entre ellos. A través de dicha interacción se determina el nivel de desarrollo, las posibilidades funcionales, de la comunicación, de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International 2011).

- **Ciudadanía:** en la actualidad, el concepto de ciudadanía se propone como una condición desde la cual las personas participan en la definición de su destino como individuos y como sociedad. Así, la ciudadanía se asume y se ejerce. Se asume cuando la persona se reconoce como integrante de un ordenamiento social y parte de las instituciones propias de ese ordenamiento, mediante la comprensión de los valores, las costumbres, las tradiciones, las normas, las formas de interacción y comunicación del contexto (familia, localidad, sociedad) en que habita. Se ejerce al participar en la construcción, la transformación y el mejoramiento de tales contextos (MEN, 2008).
- **Comité Institucional de Educación Inclusiva:** es un espacio de reflexión, deliberación, planeación, ejecución, articulación y toma de decisiones alrededor de los lineamientos institucionales de educación inclusiva del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- **Común humanitas:** es un concepto que hace referencia a la unidad universal del género humano, nuestra identidad más profunda, el reconocimiento a la naturaleza y a la condición plena e igual que tienen todos los seres humanos y a su derecho de ser, hacer y desarrollarse libre y responsablemente en un entorno de posibilidades en el que se le respete por la simple constatación de su existencia (Peña, 2021).
- **Convivencia pacífica:** es la coexistencia con otras personas en un espacio común, de forma armónica y a pesar de las diferencias culturales, sociales, políticas, económicas, u otras que se presenten. Hablar de diferencias pone al conflicto como elemento esencial y natural en las relaciones humanas. En ese sentido, el conflicto dinamiza las relaciones entre las personas, posibilita los cambios sociales y es un elemento que, manejado adecuadamente, es fundamental para la estabilidad de la sociedad (MEN, 2013).
- **Cultura de paz:** la cultura de paz supone ante todo un esfuerzo generalizado para modificar mentalidades y actitudes con ánimo de promover la paz. Significa transformar los conflictos, prevenir los conflictos que puedan engendrar violencia y restaurar la paz y la confianza en poblaciones que emergen de la guerra. Pero su propósito trasciende los límites de los conflictos armados para hacerse extensivo



también a las escuelas y los lugares de trabajo del mundo entero, los parlamentos y las salas de prensa, las familias y los lugares de recreo (UNESCO).

- **Democracia:** es una forma de gobierno en donde las autoridades políticas son elegidas mediante el voto popular, pero también una forma de vida y organización social en donde la ciudadanía participa en la toma de decisiones públicas, ejerce libremente sus derechos y cumple con sus obligaciones en un marco de legalidad, pluralidad y respeto por el otro.
- **Derechos humanos:** los derechos humanos son demandas de libertades, facultades o prestaciones, directamente vinculadas con la dignidad de todo ser humano, reconocidas como legítimas por la comunidad internacional -por ser congruentes con principios ético-jurídicos ampliamente compartidos- y por esto mismo consideradas merecedoras de protección jurídica en la esfera interna y en el plano internacional” (Defensoría del Pueblo, 2001).
- **Derechos Humanos, Sexuales y Reproductivos (DHSR):** son las libertades fundamentales que tienen todas las personas con respecto a su sexualidad, sus decisiones sexuales y reproductivas y el cuidado de sí mismas para promover, mantener y mejorar su bienestar y el de otras personas con las que se relaciona (MEN, 2013).
- **Discapacidad:** deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad).
- **Diversidad:** característica innata del ser humano (y en general a la vida misma). Es decir que, al ser todas y todos diversos, el valor de la diversidad debe ser resignificado de tal forma que su uso no genere una “patologización” de las diferencias humanas a través de clasificaciones subjetivas entre lo que se considera “normal” y “anormal”. Sin embargo, es clave precisar que esta definición debe rescatar la riqueza propia de la identidad y particularidades de aquellos estudiantes que, por razones de orden social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico requieren especial protección (MEN, 2013).
- **Docente inclusivo:** es aquel que tiene la capacidad de desarrollar el proceso pedagógico valorando la diversidad de los estudiantes en términos de equidad y respeto por la interculturalidad (MEN).
- **Educación inclusiva:** es un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso educativo, a través de prácticas, políticas y

culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo (Decreto 1421 de 2017).

- **Equidad:** hablar de equidad en educación significa pensar en términos de reconocimiento de la diversidad estudiantil. Un sistema educativo con equidad es un sistema que se adapta a esta diversidad y está pensado en dar a cada estudiante lo que necesita en el marco de un enfoque diferencial; 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” (MEN, 2013).
- **Estudiante con discapacidad:** persona vinculada al sistema educativo en constante desarrollo y transformación, con limitaciones en los aspectos físico, mental, intelectual o sensorial que, al interactuar con diversas barreras (actitudinales, derivadas de falsas creencias, por desconocimiento, institucionales, de infraestructura, entre otras), pueden impedir su aprendizaje y participación plena y efectiva en la sociedad, atendiendo a los principios de equidad de oportunidades e igualdad de condiciones (Decreto 1421 de 2017).
- **Estudiante en riesgo de exclusión/deserción:** personas (estudiantes) que históricamente, por razones territoriales, políticas, sociales, de orden público, económicas, culturales, físicas, intelectuales, sexuales o étnicas han sido susceptibles de discriminación o vulneración de derechos, entre ellos el de la educación (Resolución 0670 de 2017).
- **Etnoeducación:** es la que se ofrece a grupos o comunidades que integra la nacionalidad y que posee una cultura, una lengua, unas tradiciones y unos fueros propios y autóctonos. Educación que debe estar ligada al ambiente, al proceso productivo, al proceso social y cultural con el debido respeto a sus creencias y tradiciones (Ley 115 de 1994.)
- **Garantía de derechos:** son las medidas, medios, bienes y servicios que el Estado pone en funcionamiento para materializar y proteger la realización de los derechos y las garantías constitucionales, como por ejemplo, la libertad de conciencia, libertad de cultos y libertad de expresión (MEN, 2013).
- **Género:** es el conjunto de características sociales, culturales, políticas psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres; son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a masculino y femenino (MINTRABAJO).
- **Identidad de género:** según los principios de Yogyakarta, la identidad de género “Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea

libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales" (Mintrabajo).

**Algunas identidades de género son (Profamilia):**

- a) **Trans:** término que engloba a todas aquellas personas que se identifican con un género diferente al asignado al nacer o que expresan su identidad de género de manera no normativa: transexuales, transgéneros, travestis, queer, género fluido, género no binario, entre otros.
  - b) **Transexual:** persona en la que su identidad de género difiere del género asignado al nacer. Existen muchas maneras de vivir y sentir la transexualidad, algunas personas transexuales consideran necesario transformar su cuerpo a través de tratamiento hormonal y/o cirugías de reasignación sexual.
  - c) **Transgénero:** persona que cuestiona los roles masculino y femenino impuesto desde el nacimiento y que decide construirse de forma opuesta o diferente a lo establecido socialmente, en algunos casos, este proceso de tránsito se da mediante las transformaciones corporales y procesos hormonales.
  - d) **Transformistas:** personas que ocasionalmente asumen roles del género opuesto. Hombres que tienen conductas, atuendos y estilos femeninos, contrarios a su propio género; mujeres que disfrutan con conductas, atuendos y estilos masculinos.
  - e) **Travestis:** personas que expresan su género, de manera permanente, a través de la utilización de prendas de vestir y actitudes social y culturalmente consideradas propias del otro género. Hombres o mujeres, no todas las personas travestis son necesariamente homosexuales.
- **Identidad étnica:** Identificación consciente de una persona de pertenecer a un grupo étnico con el que comparte aspectos culturales, instituciones, comportamientos y rasgos físicos (DANE).
  - **Inclusión:** la inclusión parte del supuesto que todo ser humano es especial a su manera, y que requiere una respuesta educativa singular que transforme el potencial de aprendizaje que todas y todos abrigamos, en una realidad gratificante y sustentable (Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva). También se entiende como un conjunto de procesos orientados a aumentar la participación de los estudiantes en la cultura, los currículos y las comunidades (Booth & Ainscow, 2000).
  - **Interculturalidad:** Conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales que conduce a un proceso dialéctico de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de los diferentes saberes culturales en el marco del respeto. Se asume este término “como el reconocimiento de aprender del que es diferente a cada persona y de la riqueza que se encuentra implícita en la misma diversidad que conforma el grupo social”. A diferencia de la multiculturalidad, donde simplemente coexisten varias culturas, la interculturalidad promueve un diálogo “abierto, recíproco, crítico y autocrítico” entre culturas, y de manera más específica entre las personas pertenecientes a esas culturas (MEN, 2013).
  - **Libertad interior:** es entendida como una libertad de espíritu que consiste en la despreocupación por los efectos de las jerarquías, en no tener la obligación de

controlar a otras personas ni de guardarse de ser controlado por ellas (Nussbaum, 2014, p. 54).

- **Orientación sexual:** se define como orientaciones sexuales al patrón de atracción sexual, erótico o amoroso hacia un determinado grupo de personas definidas por su género o su sexo. Es importante mencionar, que las orientaciones sexuales son totalmente independientes de la identidad de género de cada individuo, es decir que esta no define hacia quiénes nos sentimos atraídos (Profamilia).

#### **Algunas orientaciones sexuales son:**

- a) **Heterosexuales:** hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del sexo opuesto.
  - b) **Homosexuales:** hace referencia a las personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo.
  - c) **Bisexuales:** hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia personas del mismo sexo y o del sexo contrario.
  - d) **Pansexualidad:** hace referencia a las personas que sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia otras personas, con independencia del sexo asignado al nacer, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales.
  - e) **Asexualidad:** hace referencia a las personas que no experimentan atracción sexual y/o no desean contacto sexual, total o parcialmente. Pueden relacionarse afectiva y románticamente y no implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.
  - f) **Demisexualidad:** hace referencia a personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente solo hacia alguien con quien que han formado un vínculo o conexión emocional.
- **Participación:** hace referencia a la importancia de “tener voz y ser aceptado por lo que uno es”. Para Ainscow, está relacionada con “experiencias compartidas y negociaciones que resultan de la interacción social al interior de una comunidad que tiene un objetivo común”. Se trata de una responsabilidad recíproca donde los actos de aprender y aprehender con otros son fundamentales. En el caso colombiano, este objetivo se refiere a alcanzar una educación de calidad, para lo cual la participación de la comunidad es un referente para la construcción del enfoque de educación inclusiva en el contexto del país (MEN, 2013).
  - **Personas con y/o en situación de discapacidad:** aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley 1618 de 2013).
  - **Poblaciones de especial protección constitucional:** de acuerdo a la Constitución Política de Colombia de 1991, las poblaciones de especial protección constitucional comprende a las personas y grupos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta a causa de su condición económica, política, cultural, lingüística, geográfica, física o mental. Entre esas, están:
    - a) Las mujeres.

- b) Los niños y niñas.
- c) Los adolescentes.
- d) Las personas mayores.
- e) Las personas con discapacidad.
- f) Los indígenas.
- g) Los afrocolombianos.
- h) Las víctimas.
- i) Los defensores de derechos humanos.
- j) La mujer gestante y lactante.
- k) Los recicladores.
- l) Las madres cabeza de familia.
- m) La población LGBTI.
- n) Las personas en situación de calle.
- o) Las personas que viven con VIH/SIDA.
- p) La población reclusa.

- **Sexo:** de acuerdo con UNICEF, “el sexo hace referencia a las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos (Mintrabajo).
- **Thymos:** es una expresión platónica que hace referencia al orgullo, al deseo de ser valorado sin ser categorizado fuera de la “normalidad” y de sentir respeto por lo que es como base de una sociedad inclusiva, diversa e intercultural que no condena ni margina a nadie sino que respeta, valora y promueve todas las capacidades constructivas, atributos y características multifacéticas de la gente.
- **Unidad democrática:** es un concepto indicativo de que la sociedad civilizada es inherentemente diversa y pluralista, en donde las diferencias no se niegan ni se ocultan sino que se valoran, se cultivan y se pueden poner al servicio de acuerdos y consensos sobre temas comunes (Bauman, 2000).
- **Violencia de género:** todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida privada o pública.

### 3. MARCO NORMATIVO

La presente Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, se articula al desarrollo político, técnico, normativo y jurisprudencial orientado a reconocer la dignidad de todos los seres humanos y a garantizar la protección de las personas frente a los múltiples tipos de discriminación, exclusión, desigualdad y violencias que pueden afectar sus derechos y capacidades. Algunas de estas herramientas de carácter internacional, nacional, departamental, municipal e institucional, que atienden a los grupos poblacionales de especial protección constitucional, son las siguientes:

#### 3.1 Normatividad internacional.

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos:** por medio de la cual se establece que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.
- **Pactos Internacionales de Derechos Humanos:** que incluyen el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, entre otros.
- **Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:** que se establece como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible:** por medio de los cuales se establecen, en su Objetivo 4, la garantía de una educación inclusiva, equitativa y de calidad y se promueve oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos; y en su Objetivo 5, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- **Principios de Yogyakarta:** por medio de los cuales se establecen principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

#### 3.2. Normatividad Nacional y Regional.

- **Constitución Política de Colombia:** por medio de la cual se reconocen prerrogativas como:

- El pluralismo de nuestra República, fundada en la dignidad humana (artículo 1).
- La diversidad étnica y cultural de la Nación Colombiana (artículo 7).
- Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (artículo 13).
- Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico (artículo 16).
- La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades (artículo 43).
- El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran (artículo 47).
- Los integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural. La erradicación del analfabetismo y la educación con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado (artículo 68).
- Toda persona está obligada a cumplir la Constitución y las leyes, a respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios (artículo 95).
- **Ley 30 de 1992:** por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior señalando que la Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral (artículo 1) y establece principios como el logro de la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico.
- **Ley 1098 de 2006:** por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia determinando como de estos derechos a los menores de dieciocho (18) años.

**a) Población en situación de discapacidad:**

- **Ley 115 de 1994:** por la cual se expide la Ley General de Educación y se decreta que la educación para personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas, cognitivas, emocionales o con capacidades intelectuales excepcionales, es parte integrante del servicio público educativo (Título III, capítulo I, artículos 46 a 49).
- **Ley 361 de 1997:** por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones, entre esas que el Estado Colombiano en sus instituciones de Educación Pública garantizará el acceso a la educación y la capacitación en los niveles primario, secundario, profesional y técnico para las personas con limitación, quienes para ellos dispondrán de una formación integral dentro del ambiente más apropiado a sus necesidades especiales (artículo 10). Y que en concordancia con lo establecido en la Ley 115 de 1994, nadie podrá ser discriminado por razón de

su limitación, para acceder al servicio de educación ya sea en una entidad pública o privada y para cualquier nivel de formación (artículo 11).

- **Ley 1346 de 2009:** por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.
- **Ley 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 y se señala como objeto garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009 (artículo 1).
- **Decreto 1421 de 2017:** por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.
- **Resolución 1239 de 2022:** por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.
- **Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social –PPDIS (2013-2022):** por medio de la cual se asegura el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022.
- **Política Pública de discapacidad e inclusión social del departamento de Antioquia (2015 – 2024):** por medio de la cual se orienta la plena inclusión de las personas con discapacidad- PcD, para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos.
- **Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva:** por medio de los cuales el Ministerio de Educación Nacional aborda el tema de la educación inclusiva desde una base conceptual sólida, la cual permite definir estrategias y acciones de política pública pertinentes, en el marco de una educación de calidad.
- **Lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA):** por medio de los cuales, en la característica 24 “Estructura y funcionamiento del Bienestar Institucional” se evalúa en su literal h) estrategias orientadas a la inclusión de la población vulnerable y con discapacidad.

**b) Grupos étnicos: indígenas, afrodescendientes, raizales y Rrom.**

- **Ley 70 de 1993:** por medio de la cual se establecen mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico, y el fomento de su desarrollo económico y social, con el fin de garantizar que estas comunidades obtengan



condiciones reales de igualdad de oportunidades frente al resto de la sociedad colombiana (artículo 1).

- **Ley 1381 de 2010:** por medio de la cual se garantiza el reconocimiento, la protección y el desarrollo de los derechos lingüísticos, individuales y colectivos de los grupos étnicos con tradición lingüística propia, así como la promoción del uso y desarrollo de sus lenguas nativas (artículo 1).
- **Ley 1752 de 2015:** por medio de la cual se sanciona penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación (artículo 1).
- **Decreto 0804 de 1995:** por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos, estableciendo que la educación para grupos étnicos se sustenta en un compromiso de elaboración colectiva, donde los distintos miembros de la comunidad en general, intercambian saberes y vivencias con miras a mantener, recrear y desarrollar un proyecto global de vida de acuerdo con su cultura, su lengua, sus tradiciones y sus fueros propios y autóctonos (artículo 1).
- **Decreto 2957 de 2010:** por el cual se expide un marco normativo para la protección integral de los derechos del grupo étnico Rom o Gitano.
- **Política Pública de Diversidad Cultural:** por medio de la cual se valora y propende por el reconocimiento de los distintos grupos poblacionales y por el fortalecimiento de su capacidad de apropiación, gestión cultural y salvaguarda de la diversidad de sus expresiones culturales.
- **Sentencia T-349 de 1996:** derecho a la supervivencia cultural y principio de la diversidad étnica y cultural.

**c) Población víctima del conflicto armado y desmovilizados o firmantes de paz.**

- **Ley 1448 de 2011:** por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones, entre esas que en educación superior, las instituciones técnicas profesionales, instituciones tecnológicas, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y universidades de naturaleza pública, en el marco de su autonomía, establecerán los procesos de selección, admisión y matrícula que posibiliten que las víctimas en los términos de la presente ley, puedan acceder a sus programas académicos ofrecidos por estas instituciones, especialmente mujeres cabeza de familia y adolescentes y población en condición de discapacidad (artículo 51, inciso 2°).
- **Decreto 128 de 2003:** por el cual se reglamenta la Ley 418 de 1997, prorrogada y modificada por la Ley 548 de 1999 y la Ley 782 de 2002 en materia de reincorporación a la sociedad civil.

- **Resolución del Ministerio de Educación Nacional 2620 de 2004:** por la cual se establecen directrices, criterios y procedimientos para la prestación del servicio educativo a niños, niñas y jóvenes desvinculados del conflicto armado y menores de edad hijos de personas desmovilizadas de grupos armados al margen de la ley.

**d) Género: mujeres y población LGBTIQ+**

- **Ley 51 de 1981:** Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
- **Ley 248 de 1995:** Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- **Ley 823 de 2003:** Por medio de la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, garantía de sus derechos e incorporación de acciones de equidad de género a nivel nacional y territorial.
- **Ley 1257 de 2008:** Por medio de la cual se adoptan normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización (artículo 1).
- **Decreto 1398 de 1990:** Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas.
- **Decreto 4798 de 2011:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008 y se establece el fomento para que las Instituciones de Educación Superior en el marco de su autonomía, generen estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, se incluyan procesos de selección, admisión y matrícula que permitan a las mujeres acceder a la oferta académica y a los incentivos en su permanencia, adelanten líneas de investigación en género y violencias contra las mujeres.
- **Sentencia T-239/18:** Por medio de la cual se aborda el derecho a la igualdad y no discriminación en el marco de la obligación de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres.
- **Sentencia T-426/21:** Por medio de la cual se establece que las universidades tienen la obligación de proveer mecanismos efectivos para la sensibilización, la prevención y la sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

- **Sentencia T-280/22:** Por medio de la cual se aborda el derecho a la intimidad e imagen, la vulneración por captación y divulgación no consentida de videos y formas de violencia digital contra la mujer.
- **Sentencia T-061/22:** Por medio de la cual se exhorta al Ministerio de Educación Nacional para que eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir e investigar y sancionar los casos de violencia que se presenten.
- **Sentencia T-141/15:** Por medio de la cual se aborda el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual diversa.
- **Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022:** Por medio 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.
- **Enfoque de identidades de género para los lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva:** Por medio del cual se genera una herramienta para afrontar el reto de un sistema de educación superior para todos y permite a las instituciones de educación superior reconocer las condiciones en que las se encuentran con respecto a la atención de sus estudiantes.
- **Conpes 4080 del 18 de abril de 2022:** Por medio del cual se establece la justificación, diagnóstico, estructura normativa y por líneas estratégicas de acción de la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país.
- **Ordenanza 13 de 2019:** Por medio de la cual se adopta la Política Pública para las Mujeres de Antioquia como un medio para garantizar sus derechos humanos integrales, disminuir las condiciones de inequidad y discriminación que sufren en su conjunto y afectan su calidad de vida en el ejercicio, goce y disfrute de sus derechos como ciudadanas.
- **Acuerdo 102 de 2018:** Por medio del cual se crea la Política Pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín como un conjunto de estrategias, instrumentos, acciones y decisiones del gobierno municipal, buscando dar atención y solución a necesidades, problemas e intereses de las mujeres.

### 3.3 Normatividad Institucional.

- **Proyecto Educativo Institucional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:** el cual establece la exigencia de relaciones interpersonales respetuosas como expresión de auténtica vida en comunidad, así como, rechazar y denunciar todas las formas de corrupción, deshonestidad, injusticia,

discriminación y exclusión, así como respetar y apoyar reflexiones y acciones que promuevan la vida y los Derechos Humanos.

- **Estatuto Docente del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:** el cual plantea que el docente debe ser un orientador de procesos que propicien el respeto, la participación, el reconocimiento y la aceptación por el otro.
- **Acuerdo No. 12 del 5 de junio de 2002. Reglamento Estudiantil del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:** plantea entre sus principios que la institución universitaria procurará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en el marco de la libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Entre los derechos de los estudiantes está recibir tratamiento respetuoso por parte de las directivas, profesores y compañeros, y entre los deberes está dar tratamiento respetuoso a las autoridades, profesores, empleados y demás integrantes de la comunidad politécnica, acatando y respetando la Constitución, las leyes y los reglamentos de la Institución.
- **Resolución Rectoral 0670 de 2017:** por medio de la cual se adoptan los lineamientos institucionales de Educación Inclusiva y se derogan las Resoluciones Rectorales 0790 de 2012 y 0389 de 2014.
- **Resolución Rectoral 0293 de 2022:** por medio de la cual se adopta y promulga el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexual y Violencias basadas en Género.
- **Acuerdo 05 de 2017:** por medio del cual el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, adopta su Política de Bienestar Institucional.

## **4. ANTECEDENTES GENERALES.**

### **4.1. Contexto de la Educación Inclusiva, Diversa e Intercultural.**

Colombia busca ser una sociedad incluyente y la educación para todos es una de las herramientas para conseguirlo. Los derechos humanos universales que protegen la dignidad de todas las personas, independientemente de sus características y condiciones particulares, se han ido concretando en orientaciones, lineamientos y prerrogativas específicas consagradas en los distintos tratados internacionales de derechos humanos, constituciones políticas, legislaciones internas y normas que regulan u orientan las políticas de los distintos sectores sociales y grupos poblacionales.

El Ministerio de Educación Nacional, acogiéndose al principio rector general o paradigma de la educación inclusiva, creó en el 2013, a partir de un trabajo iniciado desde el 2007 con la identificación de las condiciones de acceso, permanencia y graduación de la población diversa en este subsistema educativo, los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva partiendo de la diversidad como una característica inherente al ser humano y a la vida misma; diversidad que hay que valorar, potenciar y proteger contra toda barrera estructural, pedagógica e histórica para el aprendizaje y la participación activa de los estudiantes (MEN, 2013).

En este proceso, han sido muy importantes las transformaciones culturales y los cambios de paradigmas en la forma de incluir en los sistemas educativos a las personas y grupos con condiciones particulares, pues se está trascendiendo el enfoque excluyente, limitante y revictimizante que se ponía cultural, educativa y curricularmente sobre ellos, a una comprensión mucho más inclusiva en la que se reconocen las múltiples capacidades, capacidades diversas o heterogéneas del ser humano y así mismo se generan las condiciones para potenciarlas de acuerdo a sus contextos, realidades, funcionalidades, deseos, expectativas e intereses particulares, propiciando el florecimiento de sociedades más igualitarias e instituciones de educación superior que conviven con las diversidades humanas desde el respeto, la admiración y el consenso, entendiendo que todos somos dignos de autorealizarnos, vivir bien y ser felices en espacios comunes.

Esta transición de enfoques y de miradas tiene como un momento simbólico la Conferencia Mundial sobre necesidades educativas especiales llevada a cabo en Salamanca en 1994, cuando aparece la idea de educación inclusiva asociada a una educación para todos y no solo a personas con discapacidad. En Colombia, esta transición fue más evidente entre 2007 y 2011 cuando comenzó a ser referida la expresión “necesidades educativas diversas” (NED) en lugar de necesidades educativas especiales (NEE), pasando de una atención exclusiva a los estudiantes con discapacidad a otros grupos poblacionales como los grupos étnicos.

Durante el 2012 y como muestra del progresivo avance en la materia, se elimina definitivamente la expresión necesidades educativas especiales (NEE) propia del paradigma de integración y se comienza a abarcar el concepto de barreras sociales, económicas, políticas, culturales, lingüísticas, físicas y geográficas propias del sistema, que impiden a los estudiantes acceder, permanecer y/o graduarse de la educación superior teniendo en cuenta sus condiciones particulares.

Esta transición del paradigma educativo de integración al paradigma de inclusión, ha permitido avanzar hacia modelos educativos más abiertos, plurales y garantes de la riqueza étnica y cultural que caracteriza a la nación, además de romper con la creencia de que son los estudiantes los que deben ajustarse al sistema para acceder, permanecer y graduarse en la educación superior, cuando desde un ejercicio de corresponsabilidad, el sistema educativo y sus actores también están llamados a romper las barreras y transformarse para atender la diversidad de los estudiantes con el fin último de garantizar una educación para todos por medio del modelo de educación inclusiva.

Este modelo de educación inclusiva que busca edificar una sociedad incluyente y garante de los derechos humanos inalienables, no desconoce el contexto particular de Colombia, de Antioquia y del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, y por eso prioriza unos grupos poblacionales más susceptibles de ser excluidos y violentados por múltiples circunstancias y lo hace a través de distintos enfoques y categorías de análisis como por ejemplo el enfoque de género que incluye mujeres, hombres y otras identidades (LGTBIQ+).

El proceso de educación inclusiva en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es liderado y desarrollado por el Sistema de Bienestar Institucional (Acuerdo 05 de 2017) que es el encargado de trabajar en las diferentes líneas y políticas del bienestar comprendido en sentido amplio. Como parte de sus líneas de acción, los procesos de educación inclusiva articulan diferentes áreas de la institución con el ánimo de identificar y superar barreras estructurales, pedagógicas e históricas existentes para el acceso a la educación de sus estudiantes. De igual forma, se constituye como una estrategia central para luchar contra la exclusión social. El proceso es estructurado en consideración de criterios de:

- Articulación.
- Estudiantes en riesgo de exclusión / deserción.
- Diferencia integración / inclusión.
- Enfoques Diferenciales.
- Diversidad.
- Discapacidad.
- Interculturalidad.
- Equidad.
- Accesibilidad.
- Barreras de aprendizaje

La Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social convoca a distintas dependencias con el ánimo de desarrollar acciones conjuntas para la construcción del programa de Educación Inclusiva; dirige el Comité Institucional de Educación Inclusiva buscando generar discusiones, estrategias o acciones en torno a la implementación de los lineamientos en esta materia; y apoya la formulación del Plan Estratégico de Actuación en Educación Inclusiva el cual debe contener y desarrollar estrategias y acciones encaminadas al acompañamiento de los grupos poblacionales priorizados, producto de la caracterización en la institución.

El programa de Educación Inclusiva Institucional debe definir en el primer trimestre de cada año el Plan Estratégico de Actuación en coherencia con el Plan General de Bienestar, articulando la acción mediante:

- Asesoría psicosocial a estudiantes.
- Asesoría pedagógica a estudiantes y docentes.
- Campañas en campo abierto de sensibilización e información sobre diversidad y discapacidad.
- Talleres en aula.

#### **4.2 Principales barreras de exclusión, discriminación y violencias identificadas en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.**

Para la identificación tanto de problemáticas como de alternativas de solución, se hizo uso de distintas herramientas de diagnóstico y construcción participativa, entre las que se encuentran una encuesta genérica virtual sobre la percepción de bienestar institucional (Anexo 1) y encuentros de cocreación con estudiantes e integrantes de distintos grupos poblacionales.

Según lo expresado por estudiantes, docentes, administrativos y directivos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid a través de las distintas herramientas de construcción participativa de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, se puede concluir que la generalidad de la comunidad educativa reconoce y resalta un ambiente de respeto, inclusión, equidad y valoración de la diversidad en la institución universitaria, al igual que la garantía de derechos y condiciones para el bienestar de sus estudiantes y comunidad educativa en general.

Sin embargo, existen retos y desafíos de diversa índole que deben ser nombrados y asumidos con claridad y voluntad desde todos los estamentos institucionales, para poder hablar ampliamente de un territorio universitario inclusivo, diverso e intercultural, en el que se valora la diversidad como parte de la condición humana, y por ende se garantiza el respeto hacia todas las personas independientemente de sus condiciones particulares.

Las problemáticas centrales en las que coinciden los miembros de la comunidad educativa del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid que participaron de las distintas herramientas de construcción participativa de la Política de las Diversidades, se pueden agrupar en tres grandes categorías: adecuaciones físicas y digitales, transformaciones culturales, pedagógicas y académicas y ajustes político-administrativos.

- En lo que tiene que ver con adecuaciones físicas y digitales se incluye la infraestructura, los espacios físicos, las instalaciones, los equipos, el mobiliario, las señalizaciones y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) que deben ser adecuadas para la movilidad e interacción segura y accesible de todas las personas, especialmente de las que presentan alguna situación de discapacidad.
- En lo que tiene que ver con transformaciones culturales, pedagógicas y académicas se incluyen las iniciativas de participación estudiantil, los diálogos en comunidad, las estrategias artísticas y culturales innovadoras, la producción de investigación y conocimiento y los procesos de sensibilización, capacitación y formación en temas de educación inclusiva, diversidad, equidad y género dirigida

a todos los integrantes de la comunidad educativa, al igual que la valoración de la diversidad estudiantil por parte de los docentes, la transformación de sus prácticas pedagógicas, la aplicación de planes individuales de ajustes razonables (PIAR), la flexibilidad curricular y evaluativa desde un enfoque de educación inclusiva y el desarrollo de las capacidades diversas de los estudiantes.

- En lo que tiene que ver con ajustes político-administrativos se incluyen las políticas y mecanismos de acceso equitativo y permanencia de los estudiantes, especialmente de grupos étnicos y adultos mayores, la armonización de políticas, planes, programas, proyectos y reglamentos internos con un enfoque de educación inclusiva, al igual que la creación, actualización y aplicación efectiva de normas, rutas y protocolos de actuación para la prevención, promoción, atención, sanción y seguimiento a situaciones de exclusión, discriminación y algún tipo de violencia sexual y basada en género o cualquier otro tipo de violencia.

Entre las principales problemáticas y barreras que hoy existen en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, y fueron nombradas por los miembros de la comunidad educativa que participaron de las distintas herramientas y espacios convocados para la construcción de la Política de las Diversidades, se encuentran las siguientes:

#### **4.2.1 Problemáticas y barreras físicas y digitales:**

- Infraestructura y espacios físicos insuficientes o inadecuados para las personas con alguna condición de discapacidad o necesidad especial. Por ejemplo, hay dificultad de acceso a los pisos altos en algunos bloques para las personas con discapacidad (silla de rueda).
- Insuficiencia en la cantidad de asientos para personas zurdas.
- Falta de señalización completa para la movilidad segura, fácil y accesible.
- Falta de equipos adecuados y herramientas TIC para la apropiación por parte de los estudiantes en alguna situación de discapacidad.

#### **4.2.2 Problemáticas y barreras culturales, pedagógicas y académicas:**

- Falta de capacitaciones en educación inclusiva y poco personal para atender integralmente casos de discapacidad.
- Falta de implementación de planes individuales de ajustes razonables (PIAR).
- Baja recepción frente a iniciativas estudiantiles para los eventos de la institución y poca participación democrática.
- Realización de conductas negativas por parte de estudiantes y profesores frente a las identidades sexuales y de género diversas.
- Persistencia de comentarios homofóbicos, machistas y sexistas por parte de algunos estudiantes y docentes.
- Falta de preparación de algunos docentes en educación inclusiva y manejo de población con diversidades.
- Falta de empatía y conocimiento de muchas personas hacia los grupos poblacionales a quienes dirigen comentarios negativos basados en prejuicios.
- Dificultad para reconocer, aceptar y respetar las nuevas identidades sexuales de los individuos con los que compartimos los espacios académicos.



- Poca flexibilidad en el método evaluativo, pues hay personas que tienen diferentes maneras de aprender y los procesos de evaluación siempre son estandarizados.
- Poca sentido de pertenencia hacia bienes comunes y espacios de la institución universitaria.

#### **4.2.3 Problemáticas y barreras político-administrativas:**

- Presunta violencia sexual y basada en género en la Institución.
- Presuntos casos de acoso sexual y violencia basada en género hacia los estudiantes.
- Falta de acceso educativo diferenciado para minorías étnicas.
- Poca garantía de derechos para todas las personas. Cada grupo poblacional considera que sus derechos son más importantes que los de otros.
- Rutas de atención y actuación poco claras y canales de comunicación poco efectivos.
- Poca atención e indiferencia de los administrativos frente a los reclamos y peticiones de la comunidad estudiantil.
- Falta de apoyo a los adultos mayores en sus estudios y beneficios para acceder y permanecer en la institución.

### **4.3 Plan de acción: estrategias transversales para la educación inclusiva en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.**

Con el fin de dar cumplimiento al propósito y a los objetivos de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, se plantean las siguientes estrategias y acciones transversales para la educación inclusiva en la institución, tomando como referencia algunos factores e indicadores que componen el Índice de Inclusión para Educación Superior (Anexo 13), los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, al igual que los resultados de las encuestas, talleres y demás herramientas participativas que se han utilizado para conocer las principales problemáticas y barreras de exclusión, discriminación y violencias identificadas por los estudiantes, comunidad académica y Grupos Poblacionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:

1. Plantear y desarrollar un programa de sensibilización, capacitación y formación en educación inclusiva, democracia, cultura de paz y diversidades, dirigido a estudiantes desde los primeros semestres, docentes, directivos y empleados de la institución.
2. Enfocar aspectos de la formación integral de la institución en valores y habilidades como la autoestima, el respeto por sí mismo y la valoración de la propia trayectoria vital; al igual que la empatía, la cooperación, la solidaridad y el amor.
3. Conformar una red de “gestores de las diversidades” formados permanentemente para promover la educación inclusiva en sus respectivos estamentos o áreas de influencia.
4. Sensibilizar al personal de vigilancia en educación inclusiva, diversa e intercultural.
5. Estructurar y ejecutar una campaña de comunicaciones por medio de la cual se promueva la inclusión, la diversidad, la cultura de paz y el amor como emoción

que sustenta el respeto hacia los otros, haciendo énfasis en lo que nos une como humanidad.

6. Abordar desde las diferentes asignaturas aquellos temas y reflexiones relacionadas con educación inclusiva, diversidad, equidad de género, conflicto y paz y reconocimiento de las características de los grupos poblacionales.
7. Generar sensibilizaciones en educación inclusiva por parte de los profesionales dispuestos por la institución, pero en los propios ambientes de aprendizaje en los que se desenvuelven los estudiantes.
8. Generar círculos sociales de conversación, espacios de escucha, deliberación, cooperación y construcción de ciudadanía en torno a temas de interés común y trayectorias de vida conscientes, en donde los estudiantes puedan hacer uso de la palabra, expresen lo que son y a lo que aspiran en condiciones de igualdad, vinculando también a docentes, directivos y empleados.
9. Realizar foros y ejercicios de participación comunitaria en los que participen personas de todas las facultades de la institución, propiciando así verdaderas redes y espacios de inclusión, reconocimiento y respeto por los otros.
10. Vincular a los representantes y líderes estudiantiles en los Comités, Mesas y demás procesos de educación inclusiva, comprometiéndolos como gestores de las diversidades dentro de la institución.
11. Generar espacios de encuentro con los integrantes de los grupos poblacionales identificados en la institución, con el fin de brindarles asesoría, orientación y capacitación para el reconocimiento y desarrollo de sus propias capacidades.
12. Participar en actividades de extensión o proyección social, realizar alianzas interinstitucionales y propiciar espacios académicos de carácter local, regional, nacional e internacional como foros, conversatorios, cátedras, congresos y seminarios que aborden temas de interés en pro de la educación inclusiva y posicionen al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid como un referente de reconocimiento y valoración de las diversidades.
13. Participar de las convocatorias de investigación adelantadas por diferentes entes de la ciudad y el departamento relacionados con la educación inclusiva, diversa e intercultural.
14. Promover y estimular grupos de estudio, semilleros y proyectos de investigación en temas relacionados con educación inclusiva (discapacidad, afrocolombianidad, pueblos indígenas, conflicto armado, paz, equidad de género).
15. Planear y construir una cartilla pedagógica sobre las diversidades en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, que permita un acercamiento didáctico a la educación inclusiva, la equidad de género y las características de los grupos poblacionales.
16. Propiciar espacios en los que se promueva una revisión y ajuste de los currículos y planes de estudio con el fin de que sean pertinentes al enfoque de educación inclusiva y multicultural, respondan a la diversidad de perfiles de los estudiantes, a sus procesos de aprendizaje y al desarrollo de sus capacidades múltiples.
17. Motivar a los docentes para que amplíen sus estrategias pedagógicas, se acerquen más a las diversas formas de aprender de los estudiantes y lo tengan en cuenta al momento de realizar las evaluaciones.
18. Promover la creación e implementación de herramientas de evaluación flexible que reconozcan los contextos, las particularidades, las capacidades y las potencialidades de cada estudiante.

19. Identificar de manera permanente y participativa aquellas problemáticas y barreras que impidan el ejercicio efectivo de una educación inclusiva, diversa e intercultural dentro del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
20. Identificar los factores asociados a la deserción de los estudiantes y diseñar estrategias que favorecen la permanencia de acuerdo a las particularidades y necesidades diferenciales de la población estudiantil.
21. Llevar a cabo una caracterización amplia de los grupos poblacionales dentro de la institución universitaria, ajustando el fichaje psicosocial, y de aquellos estudiantes en mayor riesgo de exclusión en el acceso, la permanencia y el egreso.
22. Fortalecer programas como el servicio estudiantil “Rizoma” y auxiliares de docencia, asignando tareas remuneradas, con beneficios o estímulos, para que sean los mismos estudiantes los que orienten y acompañen a sus pares en procesos académicos y de nivelación pedagógica.
23. Revisar y armonizar las políticas, planes, programas, proyectos y reglamentos internos de acuerdo al enfoque de educación inclusiva, diversa e intercultural.
24. Incluir o ampliar un ítem en la evaluación docente que tenga en cuenta la forma en la que se aborda y se promueve la educación inclusiva, diversa e intercultural en el aula de clase.
25. Crear, actualizar, socializar y aplicar de manera efectiva las normas, rutas y protocolos de actuación para la prevención, promoción, atención, sanción y seguimiento a situaciones de exclusión, discriminación y algún tipo de violencia.
26. Dinamizar el funcionamiento del Comité Institucional de Educación Inclusiva con participación efectiva de la comunidad educativa y los actores responsables de fortalecer una cultura inclusiva, diversa e intercultural en la institución.
27. Aplicar y actualizar permanentemente el Índice de Inclusión para Educación Superior (INES) como una herramienta para identificar la atención a la diversidad, analizar sus fortalezas y oportunidades de mejoramiento y tomar decisiones que cualifiquen el aprendizaje, la participación y la convivencia de la comunidad educativa del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
28. Mejorar constantemente las comunicaciones de la institución para que sean pertinentes, oportunas y enviadas con un lenguaje inclusivo.

#### **4.4 Grupos poblacionales priorizados en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.**

De acuerdo a la Encuesta de Caracterización Psicosocial 2022 (datos confidenciales de 11.822 estudiantes) del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en la institución se autoidentifican (Anexo 2):

- 72 estudiantes en situación de discapacidad, siendo la visual el tipo de discapacidad predominante (0,61% de la población total).
- 616 estudiantes pertenecientes a grupos étnicos (5,21% de la población total):
  - 499 afrodescendientes (4,22% de la población total).
  - 65 indígenas (0,55 de la población total).
  - 46 raizales (0,39% de la población total).
  - 6 seleccionaron pertenecer a varios grupos étnicos.
- 36 excombatientes (0,3% de la población total).

- 1.282 víctimas del conflicto armado (10,84% de la población total).
- 1.345 desplazados por la violencia (11,38% de la población total).

En este sentido, los grupos poblacionales priorizados en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, son:

- a) Población en situación de discapacidad.
- b) Los grupos étnicos: indígenas, afrodescendientes, raizales y Rrom.
- c) La población víctima del conflicto armado.
- d) Los desmovilizados o firmantes de paz.
- e) Género: mujeres y población LGBTIQ+.

## **5. GRUPOS POBLACIONALES.**

### **5.1 Población en situación de discapacidad.**

#### **I. Características generales.**

Con la emisión de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad promulgada desde las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, se impone un nuevo modelo de la discapacidad que reconoce la calidad de sujeto capaz, con derechos, deberes, sentimientos y emociones.

El Estado Colombiano aprobó dicha Convención Internacional y en el año 2013 propuso la Ley estatutaria 1618 de 2013 cuyo objetivo fue “garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad” (Artículo 1). También establece que las instituciones “deberán promover la sensibilización y capacitación de los licenciados y maestros en todas las disciplinas y la inclusión del tema de discapacidad en todos los currículos desde un enfoque intersectorial” (Artículo 11).

En esa misma línea, el CNA en el año 2015 emite en los lineamientos de Acreditación Institucional de la Comisión Nacional de Acreditación (CNA, 2015) en sus factores y características, algunos aspectos referidos a la inclusión de personas con discapacidad y a la necesidad de la formación de nuevos profesionales para la diversidad de culturas, personas, regiones, entre otras.

Desde el ámbito de la educación superior, a nivel internacional, nacional y local se vienen adelantando las políticas de la educación inclusiva para identificar las mejores alternativas que permitan modificar o ajustar las políticas, los protocolos, las rutas, las prácticas y las culturas institucionales en función del acceso, la permanencia, la pertinencia, la calidad y el egreso de los estudiantes en condiciones de equidad.

Sobre la discapacidad existen muchos mitos e imaginarios producto del desconocimiento y los prejuicios sociales. Las personas con discapacidad, son aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos (Convención de la ONU, 2006, y Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, OMS, 2002).

Si bien la Ley Estatutaria de Salud, Ley 1751 de 2015, establece que las personas en condición de discapacidad son consideradas sujetos de especial protección por parte del Estado, la visión y el enfoque en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es el reconocimiento y fomento de las capacidades en todas las personas, entre ellas las que tienen alguna situación de discapacidad, incluyéndolas en la institución universitaria y en la sociedad desde la igualdad de respeto que merecen y teniéndolas en cuenta no solo como individuos con dignidad y derechos sino también como ciudadanos que pueden

participar, tomar decisiones y aportar al desarrollo integral de la Universidad, la ciudad y el país.

El propósito debe ser ampliar las capacidades de todas las personas para que se desarrollen con equidad y puedan tener una mejor calidad de vida. En este sentido, es importante reconocer a las personas con alguna situación de discapacidad para generar las condiciones del entorno que les permitan extender su potencial, pero sin repetir discursos y prácticas excluyentes o limitantes que las marginen socialmente.

Es importante tener claro que para aprender a convivir con las personas en situación de discapacidad es necesario generar contextos más flexibles, que pasan no solamente por construir infraestructuras o tecnologías sino por crear entornos culturales en donde puedan ser y hacer autónomamente sin tener que parecerse a nadie para ser incluidas.

**Dato:** Población en situación de discapacidad.

Según Cifras del Ministerio de Salud, en Colombia cerca de 1,3 millones de personas presenta alguna discapacidad. Con 13,8%, Antioquia es la segunda entidad territorial con mayor número de personas con discapacidad. En términos de prevalencia (el número de casos sobre el total de la población de la entidad territorial), Antioquia ocupa el puesto 18 con 181.711 personas con discapacidad equivalentes a un 2,7% de su población total (MINSALUD, 2020).

## **II. Problemáticas y barreras a la educación inclusiva de la población en situación de discapacidad.**

- Infraestructura y espacios físicos insuficientes o inadecuados para las personas con alguna condición de discapacidad o necesidad especial. Por ejemplo, hay dificultad de acceso a los pisos altos en algunos bloques para las personas con discapacidad (silla de rueda).
- Falta de señalización completa para la movilidad segura, fácil y accesible.
- Falta de equipos adecuados y herramientas TIC para la apropiación por parte de los estudiantes en alguna situación de discapacidad.
- Falta de capacitaciones en educación inclusiva y poco personal para atender integralmente casos de discapacidad.
- Falta de implementación de planes individuales de ajustes razonables (PIAR).
- Falta de preparación de algunos docentes en educación inclusiva y manejo de población con diversidades.
- Falta de empatía y conocimiento de muchas personas hacia los grupos poblacionales a quienes dirigen comentarios negativos basados en prejuicios.
- Poca flexibilidad en el método evaluativo, pues hay personas que tienen diferentes maneras de aprender y los procesos de evaluación siempre son estandarizados.

## **III. Plan de acción: estrategias para la educación inclusiva de la población en situación de discapacidad.**

Con el fin de dar cumplimiento al propósito y a los objetivos de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, se plantean las siguientes estrategias y acciones para la población en situación de discapacidad tomando como referencia algunos factores e indicadores que componen el Índice de Inclusión para Educación Superior (Anexo 13), los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, al igual que los resultados de las encuestas, talleres y demás herramientas participativas que se han utilizado para conocer las principales problemáticas y barreras de exclusión, discriminación y violencias identificadas por los estudiantes, comunidad académica y Grupos Poblacionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:

### **Adecuaciones físicas y digitales:**

1. Adecuar las instalaciones, la infraestructura y los ambientes de aprendizaje para que respondan a las exigencias de la normatividad vigente, en particular las NTC y sean espacios realmente inclusivos.
2. Brindar apoyo tecnológico, didáctico y visual pertinente a las particularidades de las personas con algún tipo de discapacidad.
3. Consolidar espacios físicos para la reunión y el trabajo de grupos de personas en situación de discapacidad.
4. Fortalecer el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) desde la perspectiva de la inclusión y la interculturalidad que respondan a los estándares internacionales de acceso universal.
5. Propiciar una agenda de trabajo con los responsables de los procesos administrativos y académicos buscando la modificación de los entornos físicos y virtuales que generan barreras para el aprendizaje, generando ajustes razonables de manera integral.

### **Transformaciones culturales, pedagógicas y académicas:**

1. Reconocer, potenciar y visibilizar los talentos y las capacidades de todas las personas con alguna situación de discapacidad mediante intervenciones artísticas, lúdicas, recreativas, culturales, deportivas, científicas y académicas.
2. Resaltar las tesis de grado, prácticas o participaciones destacadas de los estudiantes que contribuyan a la dignificación, exaltación, impacto positivo y desarrollo de la población en situación de discapacidad.
3. Generar espacios en los que se compartan experiencias significativas y de impacto relevante en la construcción de entornos inclusivos en la educación superior.
4. Acompañar desde Polivirtual el diseño de un diplomado sobre educación inclusiva, para que docentes y empleados se conviertan en líderes inclusivos.
5. Focalizar la intervención con la población en situación de discapacidad de acuerdo al tipo de discapacidad para atender mejor a los ritmos y estilos de aprendizaje acordes a sus necesidades y tomando como punto de referencia sus habilidades.
6. Ampliar la enseñanza del lenguaje inclusivo y la lengua de señas a más integrantes de la comunidad educativa.

### **Ajustes político-administrativos:**

1. Diseñar y ejecutar el Plan Estratégico de Actuación en Educación Inclusiva y sus respectivas estrategias y acciones encaminadas al acompañamiento de la población en situación de discapacidad.
2. Escuchar, planear, diseñar y desarrollar acciones y estrategias de acompañamiento académico, pedagógico, psicosocial, jurídico y de bienestar universitario que permitan reducir al máximo las problemáticas y barreras institucionales que tienen los estudiantes y miembros de la comunidad educativa con alguna situación de discapacidad.
6. Fortalecer estrategias y acciones diferenciadas y flexibles para la nivelación académica y la permanencia de las personas en situación de discapacidad. Esto incluye el acompañamiento en los procesos de inscripción y admisión a los distintos programas de las distintas sedes de la institución.
7. Crear, socializar e implementar un protocolo de actuación frente a las situaciones de discapacidad en el aula de clase y los espacios de aprendizaje del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
8. Acercar más oportunidades, beneficios y estímulos a los adultos mayores con alguna situación de discapacidad que hacen parte de la comunidad educativa de la institución universitaria.
9. Realizar una anamnesis antes de iniciar cada curso con el fin de reconocer todas las discapacidades o barreras de aprendizaje que puedan existir en los integrantes de los grupos, adaptando así las asignaturas desde un ejercicio de concertación para potenciar capacidades y lograr los objetivos del aprendizaje.
10. Dinamizar el funcionamiento del Comité Institucional de Educación Inclusiva con participación efectiva de la comunidad educativa y los actores responsables de fortalecer una cultura inclusiva, diversa e intercultural en la institución.
11. Formalizar, apoyar y fortalecer la Mesa de Personas con Discapacidad con el fin de canalizar de manera directa y permanente los intereses, necesidades y propuestas de sus integrantes.
12. Promover e implementar estrategias de acompañamiento que faciliten la inclusión laboral de los egresados de la institución con alguna situación de discapacidad, especialmente de aquellas personas en situación de pobreza.
13. Mejorar constantemente las comunicaciones de la institución para que sean pertinentes, oportunas y enviadas con un lenguaje inclusivo.
14. Ampliar la cantidad de profesionales de la salud psicofísica como promotores de actividades para el manejo del estrés, ya sea a través de deportes, nuevas tendencias, yoga, masajes, entre otras.
15. Contratar más personal idóneo para el manejo integral de las situaciones de discapacidad.
16. Disponer de guías e intérpretes de lengua de señas para la interacción plena en la vida institucional de las personas en situación de discapacidad.
17. Promover la adquisición de bibliografía especializada en braille, libro hablado y otros productos tiflológicos para las personas en situación de discapacidad.
18. Garantizar la educación inclusiva, el acompañamiento, la permanencia y el bienestar de las personas víctimas del conflicto armado y desplazadas por la violencia, especialmente mujeres cabeza de familia y población en situación de discapacidad.
19. Gestionar todos los recursos técnicos, humanos y financieros para desarrollar las acciones y estrategias orientadas a la consolidación de la Política de las Diversidades y la sostenibilidad de los programas de educación inclusiva, diversa e intercultural del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.



## **2.2 Grupos étnicos: indígenas, afrodescendientes, raizales y Rrom.**

### **I. Características generales de la población.**

Construir una sociedad inclusiva, diversa e intercultural, pasa por el reconocimiento y la garantía de derechos y deberes de los grupos étnicos existentes y por la promoción de un diálogo intercultural en el que no se imponga una cosmovisión sobre otra sino que se genere un ambiente contextualizado de mutuo aprendizaje, respeto y desarrollo integral y armónico tanto personal como colectivo. Los integrantes de estos grupos deben ser protegidos tanto en su identidad personal como en los bienes colectivos de su cultura.

Cuando hablamos de grupos étnicos, nos referimos a aquellas poblaciones que conservan un origen, una historia, unas costumbres, unas prácticas y unas características culturales propias que las distinguen de la población mayoritaria socialmente. La Corte Constitucional Colombiana, por medio de la Sentencia T-349 de agosto de 1996, plantea que el grupo étnico hace referencia tanto a “(...) La conciencia que tienen los miembros de su especificidad, es decir, de su propia individualidad a la vez que de su diferenciación de otros grupos humanos, y el deseo consciente, en mayor o menor grado, de pertenecer a él, es decir, de seguir siendo lo que son y han sido hasta el presente”. Como a “los elementos materiales que distinguen al grupo, comúnmente reunidos en el concepto de “cultura”. Este término hace relación básicamente al “conjunto de creaciones, instituciones y comportamientos colectivos de un grupo humano. (...) el sistema de valores que caracteriza a una colectividad humana.” (Sentencia T-349/96).

La Ley General de Educación estableció la Etnoeducación como una de las modalidades de atención educativa a poblaciones: “La educación en los grupos étnicos estará orientada por los principios y fines generales de la educación establecidos en la integralidad, interculturalidad, diversidad lingüística, participación comunitaria, flexibilidad y progresividad. Tendrá como finalidad afianzar los procesos de identidad, conocimiento, socialización, protección y uso adecuado de la naturaleza, sistemas y prácticas comunitarias de organización, uso de las lenguas vernáculas, formación docente e investigación en todos los ámbitos de la cultura”. (Ley 115 de 1994).

#### **• Indígenas:**

Por población indígena entendemos el “conjunto de familias de ascendencia amerindia que comparten sentimientos de identificación con su pasado aborígen, manteniendo rasgos y valores propios de su cultura tradicional, así como formas de organización y control social propios que los distinguen de otros grupos étnicos.” (MINSALUD, 2022).

Los pueblos que son indígenas son considerados como tal por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en el país o en una región geográfica a la que pertenecía el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas (DNP, 2016).

**Dato:** población indígena.

De acuerdo al censo poblacional del 2018 del Departamento Nacional de Estadística (DANE), la población que se autorreconoce como indígena en el país es 1.905.617. Se han identificado 115 pueblos indígenas, de los cuales 68 poseen idiomas propios y representan el 4.4% de la población nacional. Los cuatro pueblos indígenas más numerosos del país (Wayuu, Zenú, Nasa y Pastos) concentran el 58,1% de la población indígena en la nación. En Antioquia hay 37.628 indígenas que representan un 0,6% en el total departamental (MINSALUD, 2020).

- **Población negra, afrocolombiana y raizal:**

La población negra o comunidades afrocolombianas son reconocidas constitucionalmente como pueblo con derechos colectivos que forma parte de la diversidad étnica y cultural de la nación. En la Ley 70 de 1993 se hace referencia a este grupo poblacional como comunidad negra entendiéndola como “un conjunto de familias de ascendencia afrocolombiana que posee una cultura propia, comparte una historia, y [que] tiene sus propias tradiciones y costumbres dentro de la relación campo-poblado, que revela y conserva conciencia de identidad que la distingue de otros grupos étnicos” (Artículo 2). La población afrocolombiana está compuesta por hombres y mujeres nacidos en Colombia con una marcada ascendencia (lingüística, étnica y cultural) africana.

Los raizales son la población ubicada en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, con raíces culturales afro-anglo-antillanas, cuyos integrantes tienen rasgos socioculturales y lingüísticos claramente diferenciados del resto de la población afrocolombiana.

**Dato:** Población negra, afrocolombiana y raizal.

De acuerdo al censo poblacional del 2018 del Departamento Nacional de Estadística (DANE), el volumen de la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera es de 4.671.160 personas, que corresponde al 9,34% de la población total nacional. En Antioquia hay 312.112 personas que se autorreconocen como población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera (MINSALUD, 2020).

- **Población Rrom-gitanos:**

Son comunidades que tienen una identidad étnica y cultural propia; se caracterizan por una tradición nómada, y tienen su propio idioma que es el romanés. Además, cuentan con leyes, formas de organización social y relaciones con el territorio desde la idea de libertad e itinerancia.

Dentro de la estructura político social del grupo étnico Rrom o Gitano, se distinguen las siguientes instituciones: De la Kumpania (Kumpaño plural) como el conjunto de grupos familiares configurados patrilinealmente (patrigrupos); De la Kriss como Tribunal en el que se reúnen los gitanos mayores (Seré Romengue) de determinada Kumpania; De la kriss Romaní como el sistema propio de normas y valores culturales; y De los Seré Romengué (Sere Romengue plural) que es el hombre casado, con hijos, sobre el cual, por su prestigio, conocimiento de la tradición, capacidad de construir consensos, habilidad en la palabra, recae la autoridad de un determinado patrigrupos o grupo familiar extenso.

**Dato:** Población Rrom o gitana.

De acuerdo al censo poblacional del 2018 del Departamento Nacional de Estadística (DANE), la población que se autorreconoce como gitana o Rrom en el país es 2.649 y se concentra principalmente en la ciudad de Bogotá y el departamento de Santander. El censo 2018 identificó población Rrom de 11 Kumpanias, una de las cuales es la de Envigado-Antioquia con 118 personas Rrom, que representan el 5,1% de participación de la población de las Kumpanias en el total del pueblo Rrom. El 64,1% de la población Rrom reside en 12 municipios, uno de los cuales es Medellín con 48 personas de este grupo (MINSALUD, 2020).

## **II. Problemáticas y barreras a la educación inclusiva de los grupos étnicos.**

Se requieren diagnósticos y ejercicios participativos.

## **III. Plan de acción: estrategias para la educación inclusiva de los grupos étnicos.**

Con el fin de dar cumplimiento al propósito y a los objetivos de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, para los grupos étnicos se plantean las siguientes estrategias y acciones que toman como referencia algunos factores e indicadores que componen el Índice de Inclusión para Educación Superior (Anexo 13), los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, al igual que los resultados de las encuestas, talleres y demás herramientas participativas que se han utilizado para conocer las principales problemáticas y barreras de exclusión, discriminación y violencias identificadas por los estudiantes, comunidad académica y Grupos Poblacionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:

### **Transformaciones culturales, pedagógicas y académicas:**

1. Generar espacios en los que se propicien diálogos de saberes e intercambio de cosmovisiones entre estudiantes, docentes y directivos de la institución con miembros, sabios y líderes referentes de los distintos grupos étnicos.
2. Reconocer, potenciar y visibilizar los talentos y las capacidades de todos los estudiantes mediante intervenciones artísticas, lúdicas, recreativas, culturales, deportivas, científicas y académicas, haciendo énfasis los integrantes de los distintos grupos étnicos de la institución.
3. Resaltar las tesis de grado, prácticas o participaciones destacadas de los estudiantes que contribuyan a la dignificación, exaltación, impacto positivo y desarrollo de alguno de los grupos étnicos de la institución.
4. Utilizar modelos educativos flexibles para la atención etnoeducativa, capacitar y vincular a más etnoeducadores y sensibilizar a la comunidad educativa sobre los grupos étnicos y culturales, su historia, diversidad y riqueza ancestral.
5. Fomentar la constitución y fortalecimiento de grupos culturales que difundan las identidades étnicas (indígenas, afrocolombianas, raizales y palenqueras) en los diferentes espacios de la institución.

## **Ajustes político-administrativos:**

1. Escuchar, planear, diseñar y desarrollar acciones y estrategias de acompañamiento académico, pedagógico, psicosocial, jurídico y de bienestar universitario que permitan reducir al máximo las problemáticas y barreras institucionales que tienen los estudiantes y miembros de la comunidad educativa pertenecientes a alguno de los grupos étnicos.
2. Fortalecer estrategias y acciones diferenciadas y flexibles para la nivelación académica y la permanencia de los grupos étnicos. Esto incluye el acompañamiento en los procesos de inscripción y admisión a los distintos programas de las distintas sedes de la institución.
3. Crear, socializar e implementar un protocolo de actuación frente al racismo, la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.
4. Acercar más oportunidades, beneficios y estímulos a los adultos mayores de algún grupo étnico que hacen parte de la comunidad educativa de la institución universitaria.
5. Revisar la oferta educativa ofrecida en el Centro Regional Urabá y ajustarla de tal manera que sea pertinente a la vocación productiva y a la creación de los puertos en Antioquia (Urabá).
6. Dinamizar el funcionamiento del Comité Institucional de Educación Inclusiva con participación efectiva de la comunidad educativa y los actores responsables de fortalecer una cultura inclusiva, diversa e intercultural en la institución.
7. Formalizar, apoyar y fortalecer la Mesa de Grupos Étnicos con el fin de canalizar de manera directa y permanente los intereses, necesidades y propuestas de los distintos integrantes de estos grupos.
8. Promover e implementar estrategias de acompañamiento que faciliten la inclusión laboral de los egresados de la institución pertenecientes a alguno de los grupos étnicos.

## **5.2 Población víctima del conflicto armado.**

### **I. Características generales de la población.**

Las personas víctimas son aquellas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1° de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Ley 1448 de 2011).

**Dato:** Población víctima del conflicto armado.

De acuerdo a la Unidad para las Víctimas, actualmente existen 9,379,858 personas reconocidas como víctimas, de las cuales 7,451,797 han sido sujeto de atención. Por grupos poblacionales: 4.711.913 han sido mujeres, 4.759 LGBTI, 1.188.128 negros o afrocolombianos, 257.636 indígenas, 9.084 Gitanos ROM, 7.831 palenqueros, 11.411 raizales y más de 400.000 personas en situación de discapacidad (Unidad para las Víctimas, 2022).

Según el Informe de la Comisión de la Verdad, en Antioquia ocurrió el 20% de todos los casos de violencia del conflicto armado. En el departamento se registraron 2.261.383

hechos de violencia contra sus habitantes entre 1958 y 2019, de un total nacional para el mismo periodo de 11.275.329 (Comisión de la Verdad, 2022).

## **II. Problemáticas y barreras a educación inclusiva de la población víctima del conflicto armado.**

Se requieren diagnósticos y ejercicios participativos.

## **III. Plan de acción: estrategias para la educación inclusiva de la población víctima del conflicto armado.**

Con el fin de dar cumplimiento al propósito y a los objetivos de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, se plantean las siguientes estrategias y acciones para la población víctima del conflicto armado, tomando como referencia algunos factores e indicadores que componen el Índice de Inclusión para Educación Superior (Anexo 13), los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, al igual que los resultados de las encuestas, talleres y demás herramientas participativas que se han utilizado para conocer las principales problemáticas y barreras de exclusión, discriminación y violencias identificadas por los estudiantes, comunidad académica y Grupos Poblacionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:

1. Escuchar, planear, diseñar y desarrollar acciones y estrategias de acompañamiento académico, pedagógico, psicosocial, jurídico y de bienestar universitario que permitan reducir al máximo las problemáticas y barreras institucionales que tienen los estudiantes y miembros de la comunidad educativa que sean víctimas del conflicto armado.
2. Fortalecer estrategias y acciones diferenciadas y flexibles para la nivelación académica y la permanencia de los estudiantes que sean víctimas del conflicto armado. Esto incluye el acompañamiento en los procesos de inscripción y admisión a los distintos programas de las distintas sedes de la institución.
3. Acercar más oportunidades, beneficios y estímulos a los adultos mayores de la comunidad educativa que sean víctimas del conflicto armado.
4. Promover e implementar estrategias de acompañamiento que faciliten la inclusión laboral de los egresados de la institución que sean víctimas del conflicto armado.
5. Mejorar constantemente las comunicaciones de la institución para que sean pertinentes, oportunas y enviadas con un lenguaje inclusivo y no revictimizante.
6. Garantizar la educación inclusiva, el acompañamiento, la permanencia y el bienestar de las personas víctimas del conflicto armado y desplazadas por la violencia, especialmente mujeres cabeza de familia y población en situación de discapacidad.

### **8.4 Población desmovilizada y firmantes de paz.**

#### **I. Características generales de la población.**

Las personas desmovilizadas son aquellas que por decisión individual abandonen voluntariamente sus actividades como miembros de organizaciones armadas al margen de la ley como grupos guerrilleros y grupos de autodefensa, y se entreguen a las autoridades de la República. Los reincorporados por su parte son los desmovilizados

certificados por el Comité Operativo para la Dejación de las Armas, CODA, que se encuentren en el proceso de reincorporación a la vida civil (Decreto 128 de 2003).

Las personas firmantes de paz, son aquellas que se acogieron al acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera entre el Gobierno Nacional y las FARC.

**Dato:** Población desmovilizada y firmante de paz.

De acuerdo a la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, 76.442 personas salieron de grupos armados al margen de la Ley en Colombia, entre 2001 y 2021: 36.539 han sido de las Ex - Auc, 19.943 de las Ex - FarcEp (desmovilizados individualmente), 14.038 de las Ex - FarcEp (Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto), 5.196 del Eln y 1.273 de otros grupos armados (ARN, 2022).

## **II. Problemáticas y barreras a la educación inclusiva de la población desmovilizada o firmante de paz.**

Se requieren diagnósticos y ejercicios participativos.

## **III. Plan de acción: estrategias para la educación inclusiva de la población desmovilizada o firmante de paz.**

Con el fin de dar cumplimiento al propósito y a los objetivos de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, se plantean las siguientes estrategias y acciones para la población desmovilizada o firmante de paz, tomando como referencia algunos factores e indicadores que componen el Índice de Inclusión para Educación Superior (Anexo 13), los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, al igual que los resultados de las encuestas, talleres y demás herramientas participativas que se han utilizado para conocer las principales problemáticas y barreras de exclusión, discriminación y violencias identificadas por los estudiantes, comunidad académica y Grupos Poblacionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:

1. Escuchar, planear, diseñar y desarrollar acciones y estrategias de acompañamiento académico, pedagógico, psicosocial, jurídico y de bienestar universitario que permitan reducir al máximo las problemáticas y barreras institucionales que tienen los estudiantes y miembros de la comunidad educativa que sean desmovilizados o firmantes de paz.
2. Fortalecer estrategias y acciones diferenciadas y flexibles para la nivelación académica y la permanencia de los estudiantes que sean desmovilizados o firmantes de paz. Esto incluye el acompañamiento en los procesos de inscripción y admisión a los distintos programas de las distintas sedes de la institución.
3. Acercar más oportunidades, beneficios y estímulos a los adultos mayores de la comunidad educativa que sean desmovilizados o firmantes de paz.
4. Promover e implementar estrategias de acompañamiento que faciliten la inclusión laboral de los egresados de la institución que sean desmovilizados o firmantes de paz.
5. Mejorar constantemente las comunicaciones de la institución para que sean pertinentes, oportunas y enviadas con un lenguaje inclusivo y no revictimizante.

6. Garantizar la educación inclusiva, el acompañamiento, la permanencia y el bienestar de las personas víctimas del conflicto armado y desplazadas por la violencia, especialmente mujeres cabeza de familia y población en situación de discapacidad.

## 5.5. Género: mujeres y población LGBTIQ+

### I. Claridades conceptuales.

Con el fin de tener un lenguaje común y una mejor comprensión por parte de la comunidad politécnica, se relacionan a continuación los conceptos definidos en la Resolución Rectoral 0293 de 2022 mediante la cual se enmarca definiciones de aspectos claves en relación al género, los cuales cabe aclarar son susceptibles de ser modificados y/o actualizados.

- Abuso sexual. Acceso carnal o acto sexual con incapacidad de resistir por discapacidad física, psicológica o cognitiva (Ley 599 de 2000; Sentencia C-163, 2021).
- Acoso Laboral. Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, la cual va encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral y generar la desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006).
- Acoso sexual laboral. Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil (CEDAW, 1979).
- Acto carnal o acto sexual abusivo con incapacidad de resistir. Acto de acceso carnal a una persona en estado de inconsciencia o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir (Ley 599 de 2000).
- Acto sexual no consentido. Actos como tocamientos, manoseos de índole sexual sin penetración. La ley penal tipifica como acto sexual violento, el acto sexual con una persona puesta en incapacidad de resistir o acto sexual con menor de 14 años.
- Buitreo. Colgar fotos de otras personas, robadas de sus redes o tomadas de incógnito, fomentando el morbo colectivo hasta llegar al acoso en algunos casos y a través de los comentarios, los demás usuarios pueden compartir sus impresiones sobre las presuntas víctimas e incluso localizarlas.
- Chantaje. Cuando una persona amenaza a otra con revelar o compartir públicamente hechos de relevancia que hagan referencia a su vida personal, que involucre a su familia o círculo social a cambio de obtener dinero o alguna otra recompensa que sea de beneficio único.
- Ciberacoso. Daño recurrente y repetitivo infligido a través de los medios electrónicos. El acoso puede causar angustia emocional, preocupación y no persigue fines lícitos en su elección de comunicaciones. Es una forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de la información como el internet, la telefonía móvil, las redes sociales, los videojuegos online, por la cual se ejerce un maltrato psicológico (Ley 1010, 2006).
- Comité VBG. Comité de Atención y resolución de casos de violencia sexual y violencias basadas en género- VBG.
- Consentimiento sexual. Consiste en acuerdos entre dos o más personas con el fin de realizar una práctica sexual de deliberación libre, espontánea, racional y consciente de un modo determinado.

- Daño o sufrimiento físico. Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona (Ley 1257, 2008).
- Daño o sufrimiento sexual. Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite su voluntad personal. Igualmente, se incluye que la persona presunta victimaria obligue a la presunta víctima a realizar alguno de estos actos con terceras personas (Ley 1257, 2008)
- Daño patrimonial. Es aquella lesión que sufre una persona en su patrimonio, siendo este un conjunto de bienes, derechos y obligaciones de contenido económico, pertenecientes a aquella y considerados como una universalidad jurídica.
- Daño psicológico. Son lesiones psíquicas leves o agudas producidas por un evento violento, que, en algunos casos, pueden remitir con el paso del tiempo, gracias al apoyo social o un tratamiento psicológico adecuado y por otro, a las secuelas emocionales que persisten en la persona de forma individual.
- Discriminación debido al género u orientación sexual.
- Femicidio. Causar la muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género (Sentencia C-297, 2016).
- Género. Es la construcción social de lo femenino y lo masculino, expresado en comportamientos, prácticas, roles, responsabilidades, papeles, atributos, espacios, actitudes, etc., que la sociedad asigna a hombres a mujeres de manera diferenciada.
- Identidad de género. Es el concepto que se tiene de cada quien y de cómo se identifica como ser sexual y de los sentimientos que esto conlleva; se relaciona con respecto a cómo cada quien vive y siente su cuerpo desde la experiencia personal y cómo la lleva al ámbito público.
- Ofensa sexual. Refiere a expresiones de índole sexual verbal y no verbal, así como expresiones escritas que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona sin su consentimiento.
- Pornografía no consentida. Hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, publicar, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material. Este ataque es personalizado, es decir, se enfoca en una o varias víctimas y busca una difusión masiva mediante la participación de agentes externos y también de nuevos victimarios que hagan uso inadecuado del material audiovisual (Ley 679 de 2001).
- Relaciones asimétricas de poder. Son relaciones en las que el poder está distribuido y se ejerce de manera desigual, de tal forma que contribuye a reforzar los privilegios de una de las partes, en detrimento de las oportunidades de la otra parte. Dichos privilegios se basan en condiciones sociales, económicas, académicas, laborales, de género, raza, edad, entre otras.
- Revictimización. Es la consecuencia de conductas inapropiadas por parte de los operadores de justicia y sus organismos auxiliares como también por dificultades en el balance de los derechos de la víctima y los derechos del autor del delito.
- Violencia de género. Todo acto de violencia basada en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida privada o pública.
- Violencia digital. Puede ser el ciberbullying, sexting (mandar mensajes eróticos, sexuales o pornográficos a través del dispositivo móvil), fotomontajes, insultos, suplantación de identidad en redes sociales, el ingreso sin permiso al email o redes sociales de la presunta víctima, la difusión de fotos o videos íntimos, el grooming (acoso digital de un adulto) o el robo de información para extorsionar, entre otros (Sentencia T – 280, 2022)
- Violencia económica. Es la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la presunta víctima y el de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la



convivencia de pareja y/o ámbito laboral. Pueden ser acciones como la promoción de la dependencia económica, el control sobre los ingresos, la inasistencia alimentaria, el castigo económico o la imposibilidad de acceder a cargos directivos, el impedimento del acceso al patrimonio, al dinero o a la posibilidad de conseguirlo trabajando, mediante coacciones que provocan un control económico, entre otras (Ley 1257 de 2008).

- Violencia física. Cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la presunta víctima, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, en su entorno familiar, social y/o laboral. Pueden ser golpes, empujones, lesiones con armas u objetos entre otros (Ley 1257 de 2008).
- Violencia sexual. Cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el presunto agresor o no consentida por la presunta víctima, abarca la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el presunto agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la persona. Puede suponer tocamientos, penetración con pene u otros objetos, exposición a pornografía, gestos de deseo sexual con labios, boca y/o lengua, ofrecimientos sexuales, chistes morbosos, fijación de la mirada en partes íntimas, exhibición de genitales, ofrecimientos sexuales, entre otros (Ley 1257 de 2008).
- Violencia simbólica. Aquella que contribuye a mantener a la persona en una posición de inferioridad en la sociedad. Supone recibir expresiones como insultos, gritos, humillaciones en público, no llamarla por cómo se identifica, ridiculizar su opinión, alentar burlas, recibir negaciones para solicitudes de vacaciones o licencias de maternidad o paternidad, identificar que la presunta víctima cuenta con menos derechos laborales que el resto de sus colegas, presentar una desproporción en la carga laboral, identificar un cambio de funciones sin justificación, ser víctima de asilamiento o persecución, entre otras (Ley 1257 de 2008).

## II. **Ámbito**

La actual Política, Protocolo y Ruta de atención de violencias basadas en género - VBG se activará en la medida que la presunta acción se haya cometido en cualquiera de los siguientes ámbitos:

- a. En relación a la persona susceptible a ser atendida.
  - i. Estudiantes
  - ii. Profesores
  - iii. Funcionarios
  - iv. Personas vinculadas por contratos de prestación de servicios
  - v. Egresados en tanto fueron posibles víctimas del hecho cuando eran estudiantes activos, o conocen un caso de un miembro activo, o hacer parte actualmente de programas, planes y procesos de la Institución.
  - vi. Personas que hayan tenido calidad de estudiantes, que se hayan retirado voluntariamente, hayan perdido su cupo por alguna causal relacionada a posibles casos de VBG o que pueden conocer y denunciar hechos ocurridos cuando eran estudiantes activos y que se sucedieran contra algún miembro de la Institución.
  - vii. Personal vinculado a la Institución mediante convenios o acuerdos interinstitucionales.
  - viii. Familiares de la presunta víctima que hace parte de la comunidad activa de la Institución.
  - ix. Terceros ajenos al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, cuando el posible hecho haya sucedido en las instalaciones de la Institución.
- b. En relación al tipo de espacio donde ocurrieron los posibles hechos.

- i. Espacios virtuales de la Institución entiéndase el campus virtual, sus redes sociales, plataformas, o el correo personal o institucional, entre otros.
    - ii. Espacios físicos del campus de la Institución en donde se involucra todas las instalaciones incluso las descentralizadas, sus áreas abiertas o cerradas y todo espacio en general físico relacionado al cumplimiento de la misión, visión y fines académicos, formativos, de investigación o de bienestar universitario que dispone el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
    - iii. Espacios externos de la Institución donde se desarrollan actividades académicas, deportivas, prácticas, pasantías, salidas de campo, espacios de investigación, foros y demás actividades académicas, lugares donde se desarrollen trabajos de grado y que vinculan a la comunidad politécnica con el quehacer de la Institución.
  - c. En relación al tipo de función e impacto de los posibles hechos y la posible afectación a la convivencia en la Institución.
    - i. Cuando los posibles hechos afecten o hayan puesto en riesgo a algún miembro de la comunidad politécnica, así los mismos no se hayan generado dentro de las instalaciones físicas de la Institución, pero involucren a alguno de sus miembros.
    - ii. Con cualquier actividad en la que alguna persona como parte de la comunidad politécnica o en representación de la misma, sea una posible víctima de VBG, independiente si se encuentra o no en el espacio físico de la Institución.

### **III. Objetivos**

- a. General

Desarrollar una Política, Protocolo y Ruta que definan los lineamientos para la prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- b. Específicos
  - Definir las orientaciones conceptuales, disposiciones y metodologías con las cuales la Institución se basará para implementar acciones de prevención, detección y atención a violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.
  - Establecer un abordaje integral de las violencias basadas en género en razón y con ocasión de las funciones misiones y de apoyo que desarrolla el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
  - Desarrollar una metodología de diagnóstico que permita conocer el contexto propio y los tipos y formas de violencias basadas en género que se vienen presentando en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

### **IV. Plan de Acción**

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha decidido alinear su Plan de Acción en relación a las violencias basadas en género - VBG, con lo dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional en la Resolución 014466 (2022) en razón de estructurar sus acciones desde la prevención, la detención y la atención. En ese sentido se pretende garantizar:

- Sanción: Que las acciones, procedimientos y medidas para quienes sean identificados como responsables de cometer cualquier tipo de violencias basadas en género, estén articuladas con el reglamento estudiantil y con el marco normativo de la Institución.
- Restauración: Que en las acciones transversales a implementar se garantice el asesoramiento y acompañamiento a las presuntas víctimas, el presunto victimario y los integrantes de su entorno desde los mecanismos que tiene el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid para tal fin. Así mismo, se procura gestionar la denuncia, propender la reconciliación y en la medida de lo posible la re integración adecuada de la presunta víctima y el presunto victimario tanto al entorno familiar, como social y al académico.
- No repetición: Que las acciones implementadas sean tendientes a evitar que se vuelvan a materializar los hechos que fueron insumo para la violencia o discriminación basada en género, así como procuren reconocer a la presunta víctima, generar espacios de pedagogía a la comunidad politécnica para erradicar las causas de las violencias basadas en género, evitando la revictimización de las personas afectadas y promoviendo procesos de evaluación que permita re direccionar las acciones buscando maximizar el impacto previsto.

a. Línea estratégica: Prevención de las VBG.

Conjunto de condiciones, disposiciones y estrategias pedagógicas dirigidas a la comunidad politécnica con el objeto de generar actuaciones para la prevención, sensibilización y capacitación sobre qué son las violencias basadas en género - VBG, cuáles son sus causas y tipificaciones, entre otras. Desde la implementación de las acciones de esta línea, se provocarán cambios estructurales y organizativos en procura de avanzar en una educación no sexista y en el fomento de la cultura de la prevención y rechazo a las violencias basadas en género.

- i. Acciones pedagógicas: acciones orientadas a la comunidad educativa desde el objetivo de prevenir las VBG en el contexto educativo.
- ii. Campañas de sensibilización y capacitación: Acciones dirigidas a personal estratégico de la Institución, para prevenir violencias y discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.
- iii. Desarrollo de eventos y programas institucionales: Estrategias dirigidas a incentivar la prevención de violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación en la Institución.
- iv. Diseño de metodologías con enfoque de género: Herramientas generadas en procura de identificar los riesgos y posibles riesgos a los que está expuesta la comunidad politécnica en razón de violencias y discriminaciones basadas en género.
- v. Seguimiento a inhabilidades: Acciones de control y revisión sobre el nombramiento y contratación de docentes y personal administrativo y de apoyo desde las inhabilidades previstas en la Ley 1918 de 2018 y Decreto 753 de 2019.

b. Línea estratégica: Detección de las VBG.

Refiere a los conceptos y criterios que permiten comprender la tipificación y episodios de violencias basadas en género - VBG, esclareciendo tipos de comportamientos, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, actitudes, espacios frecuentes de ocurrencia, entre otros, lo que permite aplicar medidas asertivas entorno de garantizar la seguridad de la comunidad politécnica.

Esta línea parte de comprender el contexto social específico de la ocurrencia de los hechos, con el objetivo de poder identificar posibles situaciones de invisibilización, naturalización, justificación moral, cultural o social a VBG.

i. Contextualización entorno Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

La comprensión de la situación de las violencias basadas en género, como el diseño de la Política, Protocolo y Ruta de atención a las VBG parte de implementar dos mecanismos de caracterización y diagnóstico:

1. Encuesta de Caracterización de VBG.

Conjunto de preguntas tipificadas a un grupo representativo de la comunidad politécnica, donde mediante la indagación de variables de tipo cuantitativo y cualitativo, se genera una identificación de los tipos de violencias de género que se presentan en la Institución (Anexo 3).

2. Polifonías de Género.

Talleres de escucha participativos donde de manera colectiva y a través de grupos focales conformados por representantes de los distintos estamentos de la Institución, se construye la ruta de identificación de fortalezas y aspectos de mejora relacionadas a las violencias basadas en género en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid (Anexo 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12).

c. Línea estratégica: Atención de las VBG.

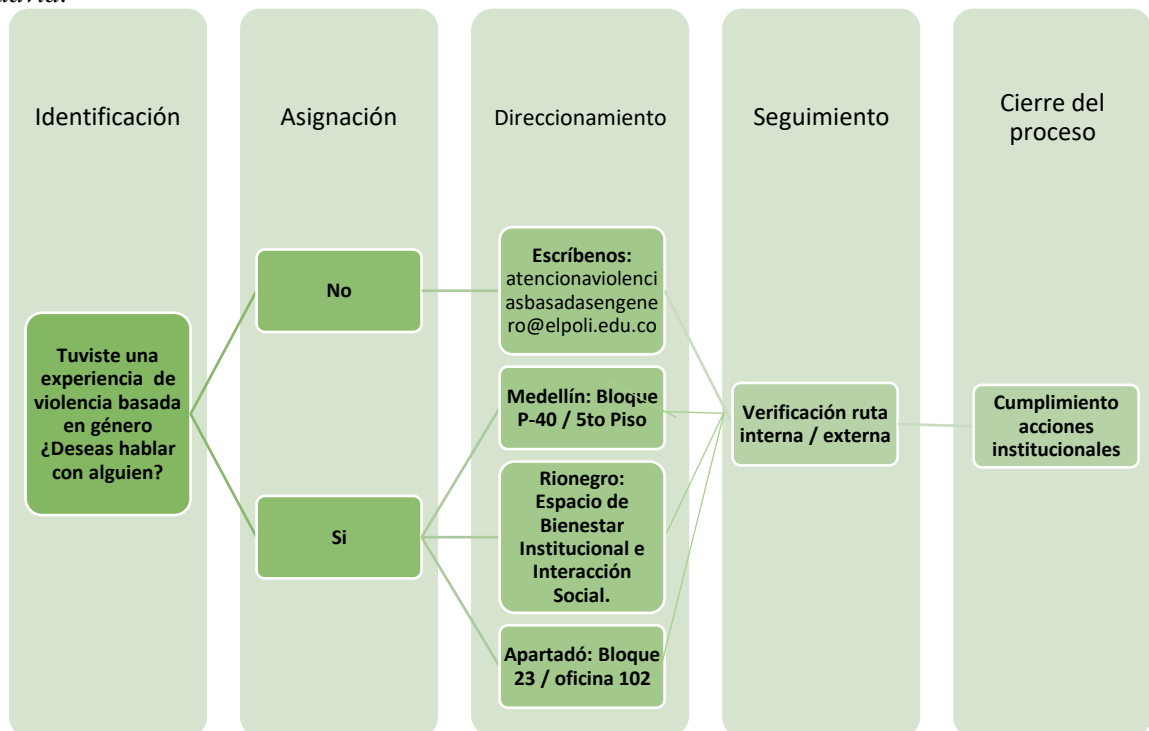
Acciones orientadas a garantizar los derechos de las personas afectadas, desde el restablecimiento de la salud, la rehabilitación psicosocial, la protección ante la posibilidad de nuevas agresiones o la posible materialización de un perjuicio irremediable. Igualmente supone la orientación jurídica desde el acceso a la información clara, completa y oportuna, dando conocimiento de los derechos, los mecanismos disponibles para la garantía y protección de los mismos, así como la oferta de servicios e instrumentos dispuestos para el restablecimiento de los derechos de las presuntas víctimas.

i. Activación de Rutas.

La activación de rutas supone accionar los mecanismos internos y externos en procura de generar el restablecimiento de derechos de la presunta víctima, su atención integral, su protección, la prevención a la revictimización y el acompañamiento a la presunta víctima y al presunto agresor.

Es de esta manera el procedimiento institucional que busca orientar y atender a las personas que han sido afectas por Violencias Basadas en Género en la Institución.

**Gráfico 1.** Ruta de Atención Violencias Basadas en Género Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:



### 1. Identificación.

La información relacionada a un caso de violencia basada en género en la Institución puede ser puesto en conocimiento directamente por la presunta víctima o por un tercero que tenga conocimientos de los presuntos hechos. Los medios para hacerlo son:

- Sede Medellín: Bloque P-40 / 5to Piso – Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social
- Sede Apartadó: Bloque 23 / oficina 102 - Oficina Bienestar Institucional e Interacción Social.
- Sede Rionegro: Espacio de Bienestar Institucional e Interacción Social.
- Correo electrónico: [atencionaviolenciasbasadasengenero@elpoli.edu.co](mailto:atencionaviolenciasbasadasengenero@elpoli.edu.co)

Con el objeto de prevenir la re victimización, la presunta persona afectada puede autorizar a un tercero para que actúe en calidad de interlocutor y seguir con la ruta de atención.

La presunta víctima o su interlocutor o interlocutora tiene derecho a solicitar que quien lo atienda de manera presencial sea una persona de su mismo sexo. Para los casos de recepción de denuncias por medio digital la institución tendrá un plazo de 5 días hábiles para responder y general la activación, para los casos en presencialidad deberán ser 48 horas desde la recepción de la información.

Quien recibe la denuncia del presunto caso de violencia basada en género deberá responder en función de:

Escuchar: No emitirá juicios ni valoraciones o subestimaciones de los hechos que le son narrados.

Aclarar: Recibida la información, deberá explicarle al denunciante o su interlocutor, la existencia del protocolo, los pasos a seguir, los posibles canales externos que deberán ser activados y el rol, alcance y competencia que tiene la Institución para esta situación. Para todo caso su actuación deberá enmarcarse en lo dispuesto por la presente política y la normatividad de la Institución.

Remitir: Deberá tener la claridad respecto a qué entidad externa debe remitir el caso y de igual forma accionar los mecanismos internos que permitan asegurar el acompañamiento y seguimiento de proceso hasta encontrar el cierre del mismo.

## 2. Asignación.

La Institución al tener conocimiento de los hechos que presuntamente configuran una violencia basada en género, con previa autorización de la presunta víctima activará los siguientes mecanismos siempre y cuando haya lugar:

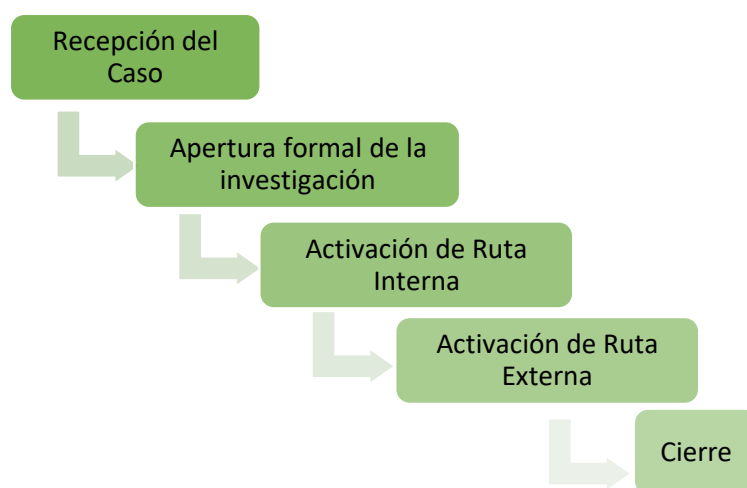
- Atención médica: Recibirá una atención médica de emergencia o de valoración en el centro médico de la Institución. La valoración permitirá esclarecer si la presunta víctima debe ser remitida a servicios médicos adicionales, para lo cual en caso de ser necesario se remitirá a la EPS de la presunta víctima. Bajo ninguna circunstancia la atención médica que presta la Institución puede ser sustituto de las valoraciones que efectúa el Instituto Nacional de Medicina Legal.
- Atención psicológica: En caso de requerirlo y/o solicitarlo, recibirá atención psicológica desde la Dirección de Bienestar Institucional.
- Asesoría Jurídica: Se le brindará asesoría jurídica con perspectiva de género desde la Oficina Asesora Jurídica de la Institución. En caso de ser necesario el traslado del caso a la jurisdicción ordinaria, el equipo con perspectiva de género de la Oficina Asesora Jurídica se encargará de generar el escrito de la denuncia en averiguación ante la Fiscalía y en tanto se cuente con el material necesario, aportará pruebas y soportes del trámite que le fueren entregados por la Dirección de Bienestar Institucional.
- Distanciamiento: En caso que el presunto afectado sea un docente, empleado administrativo o contratista, podrá solicitar a la Dirección de Gestión Humana que sea reubicado en otra dependencia, además de las disposiciones contempladas por la Ley 1010 de 2006 y las recomendaciones del Ministerio del Trabajo.
- Medidas académicas: En tanto la presunta víctima sea un estudiante, en caso de requerirlo, puede solicitar a la Coordinación del programa académico correspondiente, que se tomen medidas como el cambio de grupo, segundo calificador, veedor en el proceso evaluativo y la cancelación extraordinaria del curso.
- Acción del Comité de Atención y Resolución de Casos de violencia sexual y violencias basadas en género: Se le remitirá el caso al Comité asegurando la custodia de la información y la no re victimización y desde

el interés que inicie los mecanismos de análisis, prevención, atención y seguimiento correspondientes (Resolución 0293, 2022).

- Activación externa de la ruta: De acuerdo sea el caso y en tanto la presunta víctima o su interlocutor o interlocutora hayan dado previo consentimiento, se podrá alertar a las entidades competentes como la Fiscalía General de la Nación, la Secretaría de Mujeres de la Gobernación o de la Alcaldía, la Policía, Secretaría de Salud o la autoridad que le corresponda.

### 3. Direccionamiento.

**Gráfico 2.** Ruta de direccionamiento de presuntos casos de VBG.



#### 3.1. Recepción del Caso.

El equipo de la Dirección de Bienestar Institucional recibirá la denuncia de la presunta víctima o del tercero interlocutor/a bien sea por el canal presencial o virtual.

En esta etapa se deberá surtir:

- Identificar si quien reporta es tercera persona en calidad de interlocutor/a o la presunta víctima.
- Solicitar entrevista con el profesional especializado y presentar la posibilidad de cambiar el canal de denuncia.
- Entender y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre el proceso.
- Para el caso de tercera persona interlocutora se recomienda aportar una narración por escrito de la presunta víctima o exhortar a que la narración de los presuntos hechos sea con las palabras textuales usadas por la presunta víctima.
- Es relevante dar a conocer al equipo de Bienestar si se ha activado ruta de manera externa, con qué entidad u organización se ha hecho y a través de qué canal.
- Se considera como caso nuevo cuando la situación se reporta por primera vez.
- Se considera como caso nuevo cuando la situación reportada recae sobre un presunto agresor que ha sido reportado en el pasado, pero el cual tiene en etapa de cierre su proceso.

- Se considera como nuevo reporte cuando la situación reportada recae sobre un presunto agresor el cual cuenta con reportes previos si haber concluido y por lo tanto la nueva denuncia se adjunta como anexo al caso vigente.
- En caso que la presunta víctima sea menor de edad, la Institución deberá informar a sus padres o acudientes sin ningún tipo de excepción.
- Entregar claridad respecto al alcance y rol de la Institución y el paso a paso que se deberá surtir, así como los tiempos estimados de respuesta y atención.
- Brindar atención médica y atención psicológica en caso que se requiera.
- Entregar las claridades jurídicas ofrecidas desde la Oficina Asesora Jurídica de la Institución.
- Entregadas las claridades y generada la atención y acompañamiento integral, se le consultará de manera informada a la presunta víctima o tercera persona interlocutor/a si desea continuar el proceso.
- Para situaciones que involucren menores de edad, violencia, que el presunto agresor reporte antecedentes de arrestos, violencia o discriminación, si la situación está tipificada como violencia sexual y fue cometida por más de un presunto victimario, si los hechos mencionados se pueden tipificar como delitos penales, si el informe de la narración de los hechos presenta patrones como el uso de drogas o alcohol, el uso de un lugar en específico o la mención a un grupo particular de personas, en cualquiera de los casos anteriores, el equipo de la Dirección de Bienestar deberá seguir adelante con el proceso.
- En caso que fuere necesario, solicitar medidas preventivas y de cuidado, como las Medidas académicas o de Distanciamiento.
- Brindar la posibilidad de generar una atención inmediata y cercana en caso que la presunta víctima lo requiera.

### 3.2. Apertura formal de la investigación.

El Equipo de la Dirección de Bienestar Institucional creará un caso nuevo o un nuevo reporte a un caso vigente, con la creación del informe de narración de los presuntos hechos, la generación de una ficha con datos de contacto por distintos canales con la presunta víctima y persona interlocutora, adjuntará todo material que la presunta víctima y/o tercera persona interlocutora aporte, como posible evidencia de los hechos, generará un esquema del siguiente paso a seguir y los canales de atención y asignará un número de caso al presunto hecho reportado.

Para esta etapa se deberán asegurar la operatividad de dos mecanismos:

- Activar y monitorear el Sistema de Registro y Seguimientos a reportes de posibles Violencias Basados en Género que detalla la presente política.
- Asegurar que las Actas del Comité de Atención y Resolución de Casos de violencia sexual y violencias basadas en género, así como la información contenida en el Sistema de Registro y Seguimiento a reportes de posibles Violencias Basadas en Género, sean tratados e incluidos en el índice de Información Clasificada y Reservada de la Institución, así como se deberá



asegurar la debida cadena de custodia de la información al trasladar el caso (Resolución 0292, 2022).

### 3.3. Activación de Ruta Interna

El responsable de la Línea de Inclusión de la Dirección de Bienestar Institucional, se encargará de manera única y directa y con la máxima confidencialidad y procurando la cadena de custodia de la información, de presentar el caso a las siguientes áreas siempre y cuando haya lugar:

- Atención médica: responsable del Centro Médico de la Institución en cada sede.
- Atención psicológica: responsable único y diferencial por caso del equipo de la Dirección de Bienestar Institucional.
- Asesoría Jurídica: abogado responsable de la asesoría con perspectiva de género de la Oficina Asesora Jurídica de la Institución.
- Distanciamiento: director de la Dirección de Gestión Humana.
- Medidas académicas: coordinador del programa académico correspondiente.
- Comité de Atención y Resolución de Casos de violencia sexual y violencias basadas en género: miembro delegado por el Comité responsable de recibir los casos y presentarlos de manera formal en la próxima sesión del Comité.

Cada una de las áreas anteriores tendrá una ruta exclusiva y propia para la recepción, atención, seguimiento y resolución del caso que le sea re direccionado por la Dirección de Bienestar Institucional.

### 3.4. Activación de Ruta Externa

El responsable de la Línea de Inclusión de la Dirección de Bienestar Institucional se encargará de manera única y directa y con la máxima confidencialidad y procurando la cadena de custodia de la información, presentar el caso a las siguientes entidades cuando haya lugar (sectores responsables):

**Gráfico 3.** Sectores externos responsables de atención a casos de VBG.

Atención en Salud	Atención Legal	Atención Integral
<ul style="list-style-type: none"><li>• Valoración en salud física y mental</li><li>• Anticoncepción de emergencia</li><li>• Tomas de material probatorio</li><li>• Profilaxis ITS VIH</li><li>• Derivaciones a especialistas</li><li>• Seguimiento</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Orientación Jurídica</li><li>• Recepción de denuncias</li><li>• Órdenes a médico legista</li><li>• Cadena de custodia elementos probatorios</li><li>• Investigación penal</li><li>• Entrevista judicial</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Restablecimiento de derechos</li><li>• Medidas de Protección</li><li>• Acceso y goce efectivo a la oferta institucional</li></ul>

Medios de atención:

Salud:

- Entidades públicas y privadas más cercanas.
- Unidades Hospitalarias de Metrosalud.
- Entidades Promotoras de Salud – EPS.
- Instituciones Prestadores de Salud – IPS.
- Clínicas privadas (MSP, 2012).

Justicia:

- Policía Nacional – Línea 123 / Línea Salud para el Alma 4407649.
- Fiscalía /URI – CAIVAS) – Línea 122.
- Medicina Legal.
- Inspección de Policía.
- Oficina de la Sijín.
- Cabildo o Sailato.
- Centro de Servicios Judiciales Para Adolescentes – CESP.A.
- Procuraduría.
- Defensoría de pueblo.
- Personería (Ley 1719, 2014).

Protección:

- Defensoría de Familia (ICBF) – Línea 141.
- Comisaría de Familia.
- Secretaría de Inclusión Familia y DDHH (Alcaldía de Medellín).
- Gerencia de Etnias (Alcaldía de Medellín).
- Gerencia de Diversidades Sexuales e Identidad de Género (Alcaldía de Medellín).
- Secretaría de las Mujeres (Alcaldía de Medellín) – Línea 123.  
Agencia mujer, 3005875219; 3855552;  
atencionviolencias.mujeres@medellin.gov.co

La activación por vía de alguno de los tres sectores, supone desde la normatividad nacional, el que el caso sea re direccionado a los demás restantes.

### 3.5. Cierre.

Se entenderá el cierre del caso, cuando la instancia sancionatoria competente haya cumplido sus funciones y haya emitido el acto y/o respuesta definitiva sobre los presuntos hechos y sus implicaciones. Todas las instancias que intervienen en el proceso habrán cumplido sus funciones siempre y cuando la presunta víctima manifieste de manera libre y espontánea no requerir más el acompañamiento.

## 4. Seguimiento

Las acciones de seguimiento estarán mediadas por dos principales estrategias:

### 4.1. Sistema de registro y control de casos.

La Institución diseñará y dispondrá de un sistema en el que se registrarán todos los casos y todas las actuaciones que se generen, así

como permitirá conocer el estado actual de cada caso y la dependencia o instancia en el que se encuentra.

4.1.1. **Objetivo:** el objetivo del sistema es el de contribuir a mejorar la atención con especial énfasis al monitoreo del estado de cada caso y de generar énfasis en los casos que son reincidentes y de las violencias que se dan con mayor repetición. Igualmente, el sistema servirá para conocer las medidas adoptadas y la activación de atención de ruta que se generó.

4.1.2. **Responsable:** la Dirección de Bienestar Institucional estará a cargo desde su Línea de Inclusión de generar las actualizaciones al sistema, reportar las novedades que se presenten en cada caso desde cada instancia y será el responsable de asegurar la trazabilidad de cada situación. Lo anterior con el manejo de máxima confidencialidad, en procura de mantener la custodia de la información, previniendo la re victimización y acatando lo establecido por índice de Información Clasificada y Reservada de la Institución.

4.1.3. **Transparencia y accesibilidad:** Las presuntas víctimas, los presuntos victimarios y las terceras personas interlocutoras que permitieron la activación de la ruta, podrán consultar el estado del caso en el sistema, mediante una solicitud formal a la Dirección de Bienestar Institucional y con la plena garantía del derecho a la confidencialidad y la no re victimización.

#### 4.2. Comité de Atención y Resolución de Casos de Violencia sexual y violencias basadas en Género.

El objetivo de la creación del Comité de Atención y Resolución de Casos de violencia sexual y violencias basadas en Género, su naturaleza y alcance, sus funciones y conformación están definidas en la Resolución Rectoral 0293 del 25 de mayo de 2022 y en la Resolución 0323 del 08 de junio de 2022.

##### 4.2.1. Etapas de intervención.

El Comité operará desde cuatro etapas mediante las cuales adelantarán las debidas reuniones, generará las valoraciones a que diere lugar y adoptará las medidas que sean necesarias (Universidad de la Sabana, 2022).

**Gráfico 4.** *Etapas de intervención del Comité de Atención y Resolución de Casos de violencia sexual y violencias basadas en Género.*

Etapa 1	Etapa 2	Etapa 3	Etapa 4
• Reunión con la presunta víctima	• Reunión con el presunto victimario	• Valoraciones	• Adopción de medidas correspondientes

- Etapa 1. Reunión con la presunta víctima: una vez activada la ruta en los términos y modos que la presente Política define, el Comité abrirá un expediente en el cual atenderá el caso en específico que le refiere la Dirección de Bienestar Institucional.

Se concertará una reunión con la presunta víctima, donde se indagará sobre los presuntos hechos ocurridos, sus consecuencias y las pretensiones y expectativas que tiene la presunta víctima desde la activación de la ruta. En ningún momento y por ningún caso se le pedirán explicaciones a la presunta víctima, ni se le indicará reviva el presunto hecho, por el contrario, se le indagará si los hechos en modo, tiempo y lugar que generó el informe de activación de la ruta están conforme a su experiencia y si desea modificar o adicionar algo en específico.

Para esta etapa si la ruta fue activada por tercera persona interlocutora, se agotarán todos los medios posibles con el objeto que la presunta víctima sea quien participe de la reunión. En caso que la presunta víctima sea una menor de edad, deberá asistir acompañada de sus padres, acudientes o persona delegada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Durante todo el proceso imperará la no re victimización, la confidencialidad y el trato respetuoso y digno con la presunta víctima. De la reunión se levantará un acta que será incluida en el expediente y se tratará de acuerdo a lo establecido por el índice de Información Clasificada y Reservada de la Institución.

- Etapa 2. Reunión con el presunto victimario: se concertará una reunión con el presunto victimario. En el marco de la reunión se le informará los hechos relatados por la presunta víctima y se escuchará su versión de los mismos. De la reunión se levantará un acta que será incluida en el expediente y que será tratada de acuerdo a lo establecido por índice de Información Clasificada y Reservada de la Institución. En caso de ser necesario para la toma de decisiones, de manera posterior y formal, el Comité si así lo requiriese podrá solicitar al presunto victimario que amplie algún hecho o entregue alguna claridad en específico.

En caso que él o la presunta victimaria sea una menor de edad, deberá asistir acompañada de sus padres, acudientes o persona delegada por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

- Etapa 3. Valoraciones: el Comité se reunirá con el objetivo específico de valorar todos los hechos relacionados con el caso y la información aportada en las dos etapas previas. De considerarlo pertinente podrá solicitar información adicional a las Unidades o Entidades internas y externas relevantes, y sin develar hechos, datos, ni circunstancias que puedan afectar el proceso o detonar en una re victimización. Estas solicitudes deberán estar soportadas en un acta de reunión que de garantía que fue mediante votación mayoritaria de los miembros del Comité que se llegó a la conclusión de solicitar la información adicional.

En esta etapa del proceso, se actuará con el principio del debido proceso y respetando las jurisdicciones y competencias de cada unidad y entidad involucrada. Las responsabilidades penales o disciplinarias, así como las posibles sanciones dependerán de las conclusiones y dictámenes que entreguen las autoridades competentes al respecto. En ese sentido, la etapa de valoración contemplará la posibilidad de adoptar medidas preventivas, de protección o de activación del proceso disciplinario interno de acuerdo al reglamento estudiantil y la normatividad interna del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

- Etapa 4. Adopción de medidas correspondientes: Las posibles medidas a implementar por parte del Comité están comprendidas en la Resolución Rectoral 0293 del 25 de mayo de 2022 y las acciones consagradas en la etapa de Asignación de la presente Ruta de Atención a casos de Violencias Basadas en Género del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Frente a las disposiciones que considere y adopte el Comité, las mismas deberán estar consagradas mediante acta de reunión tratada con los principios de confidencialidad, cadena de custodia y lo establecido por el índice de Información Clasificada y Reservada de la Institución, así como la decisión final cualquiera que sea, deberá ser formalizada e informada tanto a la Dirección de Bienestar Institucional, así como a la presunta víctima y el presunto victimario.

#### 4.2.2. Tipos de faltas y modo de respuesta.

Para la consideración del Comité las faltas podrán ser gravísimas, graves o leves.

- a. Faltas gravísimas: son las conductas que constituyen cualquier tipo de violencia definida en la presente Política, acceso carnal no consentido, pornografía con menores o no consentida, cualquier acción que afecta o pone en peligro la integridad y vida de la presunta víctima, cualquier acto de discriminación por razón del género, acoso sexual, acoso simple, acoso sexual no consentido, ofensa sexual o cualquier otra acción que genere daños graves en la presunta víctima. La reincidencia en la comisión de una falta considerada como grave es también una falta gravísima.

Respuesta:

- Terminación del contrato para personas vinculadas laboralmente o por contrato de prestación de servicios, voluntariado o prácticas.
- Cancelación de la matrícula si fuere el caso.
- Expulsión si fuere el caso.

La definición de la medida disciplinaria será tomada en cuenta de acuerdo al grado de culpabilidad, el modo, las circunstancias en que se cometió el presunto hecho, los presuntos motivos determinantes y el grado de jerarquía de quien ejerció la agresión o el tipo de violencia. Para la toma de medidas disciplinarias se procurará en medida de lo posible, contar como soporte y justificación con la sentencia o conclusión generada por la autoridad competente, esto en tanto servirá de soporte para la categorización del tipo de falta y la asignación de la medida correspondiente.

- b. Faltas graves: son todas las conductas calificadas como actos discriminatorios por razón de género, acoso simple, violencia sexual, acto sexual no consentido, ofensa sexual o acoso sexual, entre otras, donde la afectación de la presunta víctima no sea tan significativa. La comisión de una falta identificada como leve de manera reincidente es considerada también como una falta grave.

Respuesta:

- Suspensión por seis (6) meses de las actividades académicas si fuere el caso.
- Suspensión por seis (6) meses de las actividades laborales si fuere el caso.
- Suspensión del contrato por prestación de servicios, práctica o voluntariado si fuere el caso.

- c. Faltas leves: son las conductas de discriminación por razones de género o acoso simple o de algún tipo de violencia basada en género, siempre que la afectación a la presunta víctima no sea significativa y que la conducta haya sido cometida desde un bajo grado de culpabilidad.

Respuesta:

- Podrán ser tratadas con medidas pedagógicas y fines restaurativos enfocadas en sensibilizar a la presunta persona infractora sobre las violencias basadas en género. Las medidas serán socializadas a la presunta víctima y se tomará atenta nota de las sugerencias que aporte ésta para su realización.

Para los casos en los cuales la presunta víctima o victimario no hagan parte de manera directa de la comunidad universitaria, la anterior tipificación será implementada de

igual manera, así como el grado de respuesta respectivo. Igualmente se espera las autoridades competentes entreguen su respuesta respecto a la sanción o fallo que generen en relación a los presuntos hechos.

## 5. Cierre del proceso.

El proceso se dará por culminado cuando se le haya dado atención final al caso y se haya formalizado mediante documento oficial generado por la Dirección de Bienestar Institucional. El cierre supone de manera imperativa que las acciones previstas por las Rutas y el Protocolo sean cumplidas.

Para finalizar la ruta se deben cumplir:

- Que todas las unidades y áreas dentro de la Institución que han sido involucradas, hayan completado sus debidos procesos.
- La dependencia externa competente haya tomado decisiones y/o acciones sobre el caso reportado.
- La presunta víctima decida retirar de manera voluntaria su caso y decida no continuar con el proceso manifestándolo de manera formal. Para los menores de edad siempre se deberá asegurar el cierre desde la autoridad competente.
- Surtido tres (3) meses de habiendo agotado el contacto telefónico y por correo institucional, así como intentos de acercamiento personal, la presunta víctima no responde o la tercera persona interlocutora no responde. Para esto se deberá generar informe con las evidencias pertinentes.

Para formalizar el cierre del caso, la Dirección de Bienestar Institucional generará documento oficial donde evidencie el cumplimiento del debido proceso, notificará a la presunta víctima, al presunto victimario y si es el caso a la tercera persona interlocutora. Finalmente se generará el cierre en el Sistema de Registro y Control de Casos.

En todo momento del cierre se asegurará la custodia de la información, la confidencialidad, la no re victimización y se asegurará un sistema de archivo digital y físico con cada uno de los anexos y documentos generados por cada una de las unidades y entidades que participaron en el proceso, como las evidencias y ampliaciones generadas por la presunta víctima y el presunto victimario.

El proceso de notificación del cierre del caso tanto a la presunta víctima, el presunto victimario y si es el caso la tercera persona interlocutora deberá en principio agotar:

1. Reunión presencial donde se informe del cierre.

2. Contacto mediante correo electrónico.
3. Contacto telefónico.

Finalmente se generará un último anexo donde se evidencie cada una de las notificaciones generadas a las partes interesadas para el encuentro presencial, el contacto telefónico y el correo electrónico enviado y/o la notificación ejecutada y recibida por el interesado.

## V. Implementación y ejecución

La estructura sobre la cual se soporta la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, supone en el largo plazo estar articulada con lo dispuesto en el Plan Politécnico Estratégico, en el mediano plazo con el Plan de Desarrollo Institucional y en el corto plazo con el Plan de Acción Institucional:

**Tabla 1.** *Plan de Acción Políticas de las Diversidades, Inclusión, Equidad y Género: enfoque de género.*

Marco Institucional PCJIC	Política Institucional	Líneas Estratégicas	Actividades
Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2025. <i>Calidad académica y humana.</i>	Política de las Diversidades: <i>inclusión, equidad y género</i>	Prevención de las VBG	Acciones pedagógicas
			Campanas de sensibilización y capacitación
			Desarrollo de eventos y programas institucionales
			Diseño de metodologías con enfoque de género
			Seguimiento a inhabilidades
		Detección de las VBG	Encuesta de caracterización de VBG
			Polifonías de Género
		Atención de las VBG	Activación de Rutas



## **6. ACTORES RESONSABLES Y ÁREAS DE ARTICULACIÓN.**

Son actores responsables y áreas de articulación de la presente Política de las Diversidades y de la implementación, en el sentido amplio, de los procesos de educación inclusiva, diversa e intercultural en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid:

- a) Comité Rectoral.
  - Rector
  - Vicerrector de Docencia e Investigación
  - Vicerrector Administrativo
  - Vicerrector de Extensión
  - Secretario General
  
- b) Rectoría.
  - Rector.
  - Oficina Asesora de Planeación.
  - Oficina Asesora de Comunicaciones.
  
- c) Vicerrectoría de Docencia e Investigación.
  - Dirección de Investigación y Posgrados.
  - Dirección de Regionalización.
  - Coordinación de Admisiones y Programación Académica.
  - Coordinación Nuevas Tecnologías.
  - Coordinación Autoevaluación Institucional.
  
- d) Vicerrectoría Extensión.
  - Dirección de Fomento Cultural.
  - Dirección Cooperación Nacional e Internacional.
  
- e) Vicerrectoría Administrativa.
  - Dirección Bienestar Institucional.
  - Dirección Gestión Humana.
  
- f) Facultades.
  - Facultad de Ingenierías.
  - Facultad de Administración.
  - Facultad de Ciencias Básica, Sociales y Humanas.
  - Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte.
  - Facultad de Comunicaciones.
  - Facultad de Ciencias Agrarias.
  
- g) El Sistema de Bienestar Institucional.
  - Dirección de Bienestar Institucional.
  - Dirección de Gestión Humana.
  - Programa “Aula Taller de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas” de la Facultad de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas.
  - Dirección de Fomento Cultural.
  - Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte.

- h) Comité Institucional de Educación Inclusiva, en articulación con otros Comités como el de Atención y Resolución de Casos de violencia sexual y violencias basadas en género y demás áreas vinculadas a los procesos de educación inclusiva.
- i) Todas las demás dependencias y unidades académicas, administrativas y de extensión que sean requeridas y determinantes para el desarrollo y fortalecimiento permanente de la Política de las Diversidades del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y los procesos de educación inclusiva, diversa e intercultural.

## 7. REFLEXIÓN FINAL.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala en su primer artículo que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros. De esta concepción universal parte la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género* del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

La Política, se fundamenta desde el reconocimiento a la naturaleza y a la condición plena e igual que tienen todos los seres humanos y a su derecho de ser, hacer y desarrollarse libre y responsablemente en un entorno de posibilidades en el que se le respete por la simple constatación de su existencia; desde el anhelo de reconocimiento e integridad que está en la base de la condición humana; y desde ese *Thymos*, que hace referencia al orgullo, al deseo de ser valorado sin ser categorizado fuera de la normalidad y de sentir respeto por lo que es como base de una sociedad inclusiva, diversa e intercultural que no condena ni margina a nadie sino que respeta, valora y promueve todas las capacidades constructivas, atributos y características multifacéticas de las personas.

Se construye no desde la promoción de la semejanza, la homogenización o la búsqueda de una identidad unificada, sino desde el supuesto de cimentar una sociedad diversa y pluralista, donde la diferencia no se constituye como una amenaza sino una oportunidad que amplía los horizontes humanos; logrando explorar las complejidades sociales, deliberando, intercambiando opiniones, valores y cosmovisiones, llegando a acuerdos fundamentales (no fundamentalistas), reconciliando diferencias y construyendo individualidades y comunidades conscientes en donde las diferencias no se niegan ni se ocultan sino que se valoran, se cultivan y se ponen al servicio de una vida significativa y gratificante para todos (Bauman, 2000).

Para avanzar hacia estos propósitos y movilizar las creencias, los pensamientos, las emociones y las acciones de todas las personas que hacen parte de la comunidad del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, es indispensable aprovechar el gran poder transformador que tiene la educación y la formación integral para promover valores como la autoestima, la empatía, la cooperación, la solidaridad y el amor; para restaurar la confianza y crear vínculos en los que cada uno pueda ser y aspirar a lo que quiera sin afectar al otro y sin tener que disminuir su potencial auténtico; para crear una comunidad politécnica fraterna que cultiva y pone en práctica en sus estudiantes, docentes, directivos y empleados de la Institución la *libertad interior*, entendida como “una libertad de espíritu que consiste precisamente en la despreocupación por los efectos de las jerarquías, en no tener la obligación de controlar a otras personas ni de guardarse de ser controlado por ellas”. (Nussbaum, 2014, p. 54).

De allí que la Política de las Diversidades haga énfasis en su carácter aspiracional, educativo y pedagógico, y que lejos de ser divisiva o polarizante, sea una propuesta al diálogo multicultural, a la unidad desde las diferencias y a la construcción de una cultura de paz en donde se reconozcan las estructuras simbólicas, históricas, culturales y contextuales de los grupos poblacionales y las identidades que los caracterizan, pero sin “*cosificarlos*”, categorizarlos fuera de la “normalidad”, ni creer que una condición es superior (o inferior) a la otra en tanto la igualdad subyacente a nuestra condición de seres humanos con dignidad, debe ser la base que sustente a la Institución Universitaria como inclusiva, diversa e intercultural en la que, por medios políticos y normativos, pero sobre

todo culturales y actitudinales, cada ser humano que la habita es respetado, valorado, apoyado, acompañado, cuidado, protegido, amado y potenciado en sus múltiples, particulares e importantes capacidades humanas; pero a quien también se le otorga, desde el propio campo reflexivo de la autonomía personal, un margen de libertad para el cambio y la superación de cualquier patrón específico de categorización social o muro insalvable de la identidad.

Bajo este contexto, la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género* del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid debe seguir promoviendo una ruptura de creencias alrededor del supuesto de que la construcción desde la diferencia es un ejercicio unidireccional, para promover la amplitud y profundización de espacios y estrategias de construcción compartida donde distintos actores y estamentos de diversos grupos identitarios y poblacionales, conversen y concerten hacia dónde la Institución, como un espacio diverso e inclusivo, se piensa proyectar. Lo anterior sin dejar de reconocer que La Política de las Diversidades del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es flexible, dinámica, abierta a la deliberación y sujeta a revisiones continuas y mejoras progresivas. Su construcción e implementación depende todos y todas.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Agencia para la Reincorporación y la Normalización, ARN (2022). *ARN en cifras*. [https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Documentos%20de%20ARN%20en%20Cifras/ARN en Cifras corte octubre 2022.pdf](https://www.reincorporacion.gov.co/es/agencia/Documentos%20de%20ARN%20en%20Cifras/ARN%20en%20Cifras%20corte%20octubre%202022.pdf)
- Asamblea Departamental de Antioquia (2019). *Por medio de la cual se adopta la Política Pública para las Mujeres de Antioquia*. [Ordenanza 13 de 2019].
- Banco Mundial. (2021). *Hacia la construcción de una sociedad equitativa en Colombia*. <https://www.bancomundial.org/es/news/infographic/2021/10/27/hacia-la-construccion-de-una-sociedad-equitativa-en-colombia>
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica.
- Booth T. y Ainscow M. (2000). *Índice de inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Unesco.
- CEPAL. (1996). *Violencia de género: Un problema de derechos humanos*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5855/S9600674_es.pdf)
- CEPAL. (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40633-autonomia-mujeres-igualdad-laagenda-desarrollo-sostenible>
- Chaux, E. (2012). *Educación, convivencia y agresión escolar*. Bogotá: Taurus.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979). *Recomendación general 19*. <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/Sgeneral19.htm>
- Comisión de la Verdad (2022). *Informe Comisión de la Verdad*. <https://www.comisiondelaverdad.co/>
- Concejo de Medellín (2018). *Por medio del cual se crea la Política Pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales del Municipio de Medellín*. [Acuerdo 102 de 2018].
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2020). *Informe de seguimiento a la Ley 1257 de 2008*. Bogotá.
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021). *Cuarto informe de seguimiento para la transversalización del enfoque de género con base en los 51 indicadores de género del Plan Marco de Implementación*.
- Congreso de Colombia. (2 de junio de 1981). *Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980*. [Ley 51 de 1981].

Congreso de Colombia. (29 de diciembre de 1992). *Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.* [Ley 30 de 1992].

Congreso de Colombia. (27 de agosto de 1993). *Por medio de la cual se establecen mecanismos para la protección de la identidad cultural y de los derechos de las comunidades negras de Colombia como grupo étnico.* [Ley 70 de 1993].

Congreso de Colombia. (8 de febrero de 1994). *Por la cual se expide la Ley General de Educación.* [Ley 115 de 1994].

Congreso de Colombia. (23 de mayo de 1994). *Por la cual se desarrolla el Decreto de Libertad Religiosa y de Cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política.* [Ley 133 de 1994].

Congreso de Colombia. (29 de diciembre de 1995). *Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.* [Ley 248 de 1995].

Congreso de Colombia. (7 de febrero de 1997). *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.* [Ley 361 de 1997].

Congreso de Colombia. (24 de julio de 2000). *Por la cual se expide el Código Penal.* [Ley 599 de 2000].

Congreso de Colombia. (3 de agosto de 2001). *Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.* [Ley 679 de 2001].

Congreso de Colombia. (10 de julio de 2003). *Por medio de la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, garantía de sus derechos e incorporación de acciones de equidad de género a nivel nacional y territorial.* [Ley 823 de 2003].

Congreso de Colombia. (23 de enero 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 1010 de 2006].

Congreso de Colombia. (8 de noviembre de 2006). *Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.* [Ley 1098 de 2006].

Congreso de Colombia. (4 de diciembre de 2008). *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.* [Ley 1257 de 2008].

Congreso de Colombia. (31 de julio de 2009). *Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad", adoptada por la*

*Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. [Ley 1346 de 2009].*

Congreso de Colombia. (25 de enero de 2010). *Por la cual se desarrollan los artículos 7°, 8°, 10 y 70 de la Constitución Política, y los artículos 4°, 5° y 28 de la Ley 21 de 1991 (que aprueba el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales), y se dictan normas sobre 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. [Ley 1381 de 2010].*

Congreso de Colombia. (10 de junio de 2011). *Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. [Ley 1448 de 2011].*

Congreso de Colombia. (27 de febrero de 2013). *Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. [Ley 1618 de 2013].*

Congreso de Colombia. (15 de marzo de 2013). *Por la cual se crea el Sistema Nacional de Convivencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los Derechos Humanos, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la Violencia Escolar. [Ley 1620 de 2013].*

Congreso de Colombia. (18 de junio de 2014). *Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones. [Ley 1719 de 2014].*

Congreso de Colombia. (3 de junio de 2015). *Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad. [Ley 1752 de 2015].*

Congreso de Colombia. (12 de julio de 2018). *Por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones. [Ley 1918 de 2018].*

Consejo Nacional de Acreditación (2020). Lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA). *Por medio de los cuales, en la característica 24 “Estructura y funcionamiento del Bienestar Institucional” se evalúa en su literal h) estrategias orientadas a la inclusión de la población vulnerable y con discapacidad.*  
[https://www.cna.gov.co/1779/articles-404751\\_norma.pdf](https://www.cna.gov.co/1779/articles-404751_norma.pdf)

Constitución Política de Colombia [Const.]. Art. 1 y siguientes. 4 de julio de 1991. Legis.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Art. 1 y siguientes. 2008.  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (8 de agosto de 1996). Sentencia T-349 de 1996. [MG Carlos Gaviria Díaz].

Corte Constitucional de Colombia. (27 de marzo de 2015). Sentencia T-141 de 2015. [MP María Victoria Calle Correa].

Corte Constitucional de Colombia. (8 de junio de 2016). Sentencia C-297 de 2016. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado].

Corte Constitucional de Colombia. (26 de junio de 2018). Sentencia T-239 de 2018. [MP Gloria Stella Ortiz Delgado].

Corte Constitucional de Colombia. (27 de mayo de 2021). Sentencia C-163 de 2021. [MG Gloria Stella Ortiz Restrepo].

Corte Constitucional de Colombia. (3 de diciembre de 2021). Sentencia T-426 de 2021. [MP Antonio José Lizarazo Ocampo].

Corte Constitucional de Colombia. (23 de febrero de 2022). Sentencia T-061 de 2022. [MP Alberto Rojas Ríos].

Corte Constitucional de Colombia (8 de agosto de 2022). Sentencia T-280 de 2022. [MG José Fernando Reyes Cuartas].

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Art. 1 y siguientes. 10 de diciembre de 1948. [https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR\\_booklet\\_SP\\_web.pdf](https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf)

Defensoría del Pueblo. (2001). *¿Qué son los Derechos Humanos?* Serie Red Nacional de Promotores de los Derechos Humanos. Imprenta Nacional.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (s.f.). *Autoreconocimiento étnico para escolares*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/educacion/documento-EDUC-material-pedagogico-autoreconocimiento-etnico.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2018). *Población indígena de Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-2019.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE (2022). *Enfoque diferencial e intersectorial*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-ciclo-de-vida>

Departamentos Nacional de Planeación, DNP (2016). *Lineamientos para la implementación del enfoque de derechos y la atención diferencial a grupos étnicos en la gestión de las entidades territoriales*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Territorial/Portal%20Territorial/KitEtnico/Cartilla1.pdf>



Departamento Nacional de Planeación (2022). *Documento CONPES 4080. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país.* <https://ascun.org.co/conpes-4080-y-documento-tecnico-sobre-politica-en-equidad-de-genero-notas-orientadoras-men-y-decreto-376-de-talento-humano-en-salud/>

Gobernación de Antioquia (2015). Política Pública de discapacidad e inclusión social del departamento de Antioquia 2015 – 2024. *Por medio de la cual se orienta la plena inclusión de las personas con discapacidad- PcD, para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos.* <https://www.dssa.gov.co/images/documentos/politicapublicadiscapacidad.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (1 de septiembre de 2004). *Por la cual se establecen directrices, criterios y procedimientos para la prestación del servicio educativo a niños, niñas y jóvenes desvinculados del conflicto armado y menores de edad hijos de personas desmovilizadas de grupos armados al margen de la ley.* [Resolución 2620 de 2004].

Ministerio de Educación Nacional (2008). Programa de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía. <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/modulouno.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2013). Guías pedagógicas para la convivencia escolar. Guía No. 49. <https://redes.colombiaaprende.edu.co/ntg/men/pdf/Guia%20No.%2049.pdf>

Ministerio de Educación Nacional (2013). Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva. *Por medio de los cuales el Ministerio de Educación Nacional aborda el tema de la educación inclusiva desde una base conceptual sólida, la cual permite definir estrategias y acciones de política pública pertinentes, en el marco de una educación de calidad.*

[https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso.pdf)

Ministerio de Educación Nacional. (29 de agosto de 2017). *Por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.* [Decreto 1421 de 2017].

Ministerio de Educación Nacional (2018). Enfoque de identidades de género para los lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)

Ministerio de Educación Nacional (s.f.). Índice de Inclusión para Educación Superior (INES). [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_1.pdf)

Ministerio de Educación Nacional (25 de Julio de 2022). *Por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección y 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.* [Resolución 014466 de 2022]

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), para el desarrollo de Protocolos en el marco*

*de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.*  
[https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf)

Ministerio de Salud y Protección Social (06 de marzo de 2012). *Por medio de la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.* [Resolución 459 de 2012].

Ministerio de Salud y Protección Social (Diciembre de 2014). Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social –PPDIS (2013-2022). *Por medio de la cual se asegura el goce pleno de los derechos y el cumplimiento de los deberes de las personas con discapacidad, sus familias y cuidadores para el periodo 2013 – 2022.*  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/politica-publica-discapacidad-2013-2022.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2017). *Protocolo de Atención Integral en Salud con Enfoque Psicosocial a Víctimas del Conflicto Armado.*  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Protocolo-de-atencion-integral-en-salud-papsivi.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2020). *Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad.*  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-personas-discapacidadI-2020.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2020). *Boletines Poblacionales: Población Indígena.*  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-poblacion-indigena.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2020). *Boletines Poblacionales: Población NARP.*  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-narp.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2020). *Boletines Poblacionales: Población Rrom.*  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/boletines-poblacionales-poblacion-rrom.pdf>

Ministerio de Salud y Protección Social (2022). *Grupos étnicos.*  
<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Paginas/grupos-etnicos.aspx#:~:text=Son%20poblaciones%20cuyas%20condiciones%20y,est%C3%A1n%20dadas%20en%20sus%20cosmovisiones%2C>

Ministerio de Salud y Protección Social (21 de julio de 2022). *Por la cual se dictan disposiciones en relación con el procedimiento de certificación de discapacidad y el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad.* [Resolución 1239 de 2022].

Ministerio del Trabajo (s.f.). *El ABC del enfoque diferencial*. <https://www.ssf.gov.co/documents/20127/479441/CARTILLA+ENFOQUE+DIFERENCIAL.pdf/84503f8e-3a4b-729e-39c6-78b301360712>

Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Paidós.

Nussbaum, M. (2014). *Emociones políticas ¿Por qué el amor es importante para la justicia*. Paidós.

Observatorio Colombiano de las Mujeres. (2019). *Autonomía y Liderazgo de las Mujeres: Una oportunidad en medio de la crisis*.

ONU (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Objetivos 4 y 5. 25 de septiembre de 2015. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

ONU Mujeres (2020). Manual clínico. <https://data.unhcr.org/en/documents/details/78827>

ONU Mujeres, DANE & CPEM. (2022). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*. ONU Mujeres.

Organización Panamericana de la Salud, UNFPA, UNICEF, PMA. (2016). *Boletín 1. Reducción de la mortalidad materna y neonatal con enfoque intercultural de derechos y de género*. <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/BOLETIN%20N%201%20DEL%20PROYECTO%20INTERAGENCIAL.pdf>

Peña, C. (2021). *La política de la identidad ¿El infierno son los otros?* Taurus.

PNUD (2011). *Acción sin daño como aporte a la construcción de paz: Propuesta para la práctica*. [https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/COL/00058220\\_LIBRO%20Accion%20sin%20dano%20FINAL.pdf](https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/COL/00058220_LIBRO%20Accion%20sin%20dano%20FINAL.pdf)

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (5 de junio de 2002). *Por medio del cual se adopta el Reglamento Estudiantil del Politécnico Colombiano “Jaime Isaza Cadavid”*. [Acuerdo no. 12 de 2002].

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (2017). *Por medio del cual el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, adopta su Política de Bienestar Institucional*. [Acuerdo 05 de 2017].

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (16 de agosto de 2017). *Por medio de la cual se adoptan los lineamientos institucionales de Educación Inclusiva y se derogan las Resoluciones Rectorales 0790 de 2012 y 0389 de 2014*. [Resolución 0670 de 2017].

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (08 de agosto de 2018). *Por el cual se actualiza el Proyecto Educativo Institucional – PEI – para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, Institución Universitaria.* [[Acuerdo Directivo No. 14 de 2018](#)]

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (25 de mayo de 2022a). *Por medio de la cual se adopta y promulga el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexual y Violencias Basadas en Género.* [Resolución 0293 de 2022]

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (24 de mayo de 2022b). *Por medio de la cual se crea el índice de Información Clasificada y Reserva.* [Resolución 0292 de 2022]

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (08 de junio de 2022). *Por medio de la cual se modifica el artículo décimo, de la Resolución Rectoral No. 0293 del 25 de mayo de 2022 – Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Sexual y Violencias basada en Género.* [Resolución 0323 de 2022]

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC (2022). *Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2025. Calidad Académica y Humana: Un Politécnico con alta calidad al servicio de la sociedad.*

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid PCJIC. *Semillero SINDIS.* <https://www.politecnicojic.edu.co/semillero-sindis>

Presidencia de la República de Colombia. (3 de julio de 1990). *Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas.* [Decreto 1398 de 1990].

Presidencia de la República de Colombia. (18 de mayo de 1995). *Por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos.* [Decreto 0804 de 1995].

Presidencia de la República de Colombia. (22 de enero de 2003). *Por el cual se reglamenta la Ley 418 de 1997, prorrogada y modificada por la Ley 548 de 1999 y la Ley 782 de 2002 en materia de reincorporación a la sociedad civil.* [Decreto 128 de 2003].

Presidencia de la República de Colombia. (6 de agosto de 2010). *Por el cual se expide un marco normativo para la protección integral de los derechos del grupo étnico Rom o Gitano.* [Decreto 2957 de 2010].

Presidencia de la República de Colombia. (20 de diciembre de 2011). *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.* [Decreto 4798 de 2011].

Principios de Yogyakarta. *Principio 1 y siguientes.* Marzo de 2007. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Profamilia (s.f.). *Diversidad sexual: atención sin discriminación*. <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/orientaciones-sexuales/>

Tonucci, F. (2 de agosto de 2017). *Francesco Tonucci: su visión educativa en diez puntos*. <https://www.aulaplaneta.com/2017/08/02/recursos-tic/francesco-tonucci-vision-educativa-diez-puntos/>

UNESCO (s.f.). *Centro Internacional para la formación en derechos humanos, ciudadanía mundial y cultura de paz*. <https://www.centro-unesco.org/cultura-de-paz.php>

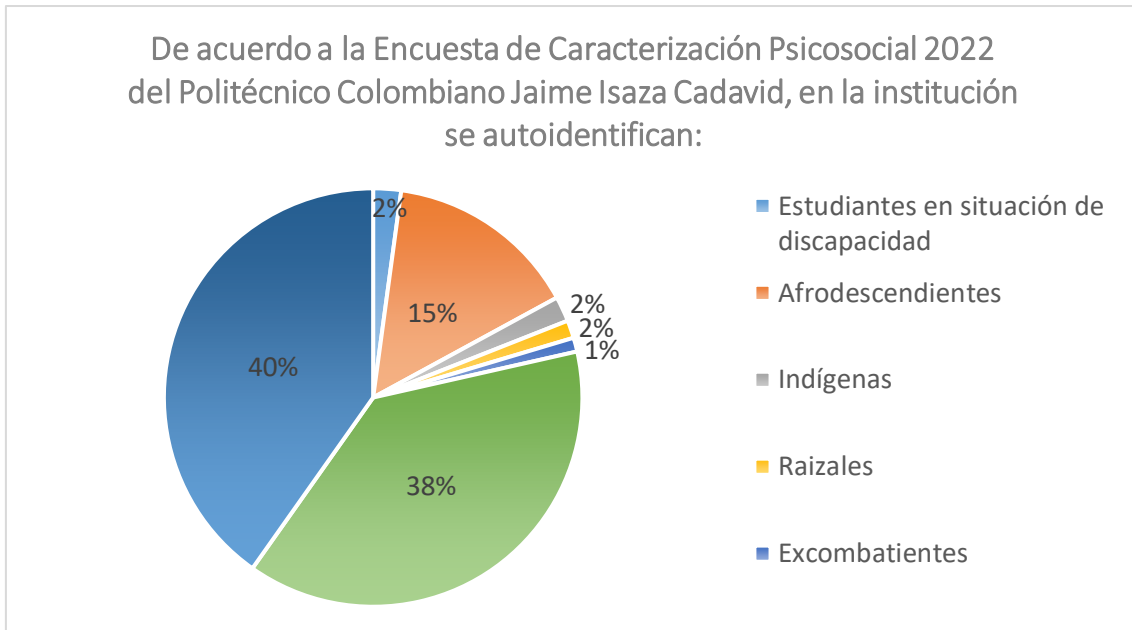
UNICEF (2019). *Igualdad de género*. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>

Unidad para las víctimas (2022). *Víctimas del conflicto armado*. <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>

Universidad de la Sabana (2022). *Protocolo de orientación y atención de víctimas de violencia sexual*. [https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_la\\_Universidad/protocolo-de-orientacion-y-atencion-de-victimas-de-violencia-sexual\\_1.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_la_Universidad/protocolo-de-orientacion-y-atencion-de-victimas-de-violencia-sexual_1.pdf)

## 9. ANEXOS.

**Anexo 1.** Grupos poblacionales del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de acuerdo a la Encuesta de Caracterización Psicosocial 2022.



**Anexo 2. Encuesta General: Política de las Diversidades: inclusión, equidad y género. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Resultados y conclusiones.**

### Resultados y Conclusiones

Los siguientes resultados y conclusiones corresponden a la Encuesta General que se realizó de manera virtual en la comunidad educativa del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, como parte de la construcción participativa de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*. El objetivo es generar y fortalecer espacios participativos e instrumentos para la expresión genuina de todas las personas que conforman la institución universitaria, con el fin de identificar las condiciones de su bienestar y tomar acciones que permitan reconocer, cuidar y potenciar sus derechos y capacidades de manera equitativa.

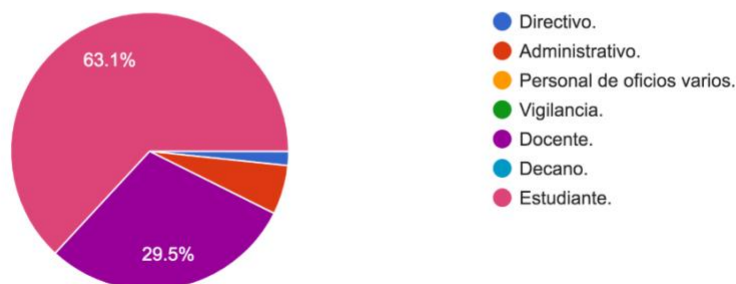
El enlace que remite a la encuesta, es el siguiente: <https://forms.gle/tDZ9TkzLyc7zGr698>

### INFORMACIÓN GENERAL:

La encuesta general fue diligenciada por 122 personas de la comunidad educativa del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, siendo la población estudiantil, con un 63.1%, la de mayor participación en la encuesta, seguida por la población docente con un 29.5%.

Rol en la Institución Universitaria

122 respuestas



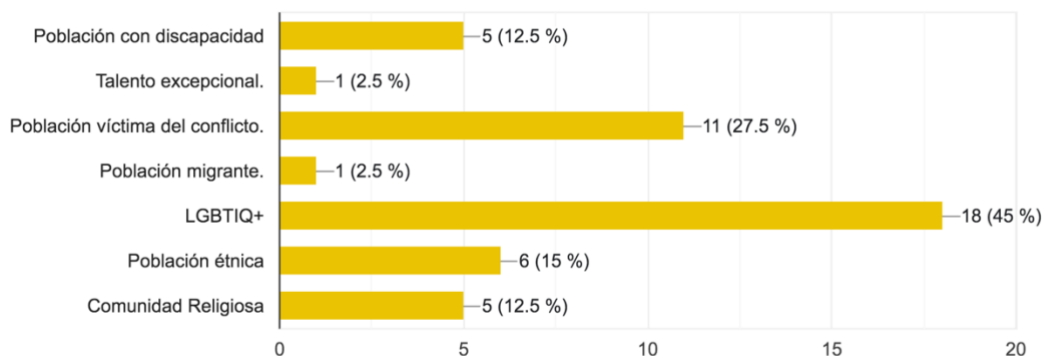
### Otras características de los encuestados:

- 54.1% se identificaron como hombres y 45.9% como mujeres (de acuerdo al sexo que aparece en sus documentos de identidad).
- La mayoría pertenecen a los estratos socioeconómicos 2 (33.6%) y 3 (34.4%).
- El 97.5% de los estudiantes encuestados están cursando el nivel educativo de Pregrado.
- El 68.9% de los encuestados estudian o trabajan en la sede universitaria Poblado-Medellín, seguido por la sede universitaria Centro Regional Urabá (21.3%).
- El 19.7% de los encuestados son padres o madres cabeza de hogar.

- Frente a la pregunta por la pertenencia a alguno de los grupos poblacionales, la mayoría de los encuestados se autoidentificaron como LGBTIQ+ (45%), seguido por población víctima del conflicto (27.5%) y población étnica (15%).
- La categoría predominante en la población LGBTIQ+ es gay (47.6%), el grupo étnico mayoritario es negro-afrodescendiente (40.9%) y el tipo de discapacidad preeminente es la visual (54.5%).

En caso de pertenecer a alguno de los siguientes Grupos Poblacionales, señale a cuál:

40 respuestas

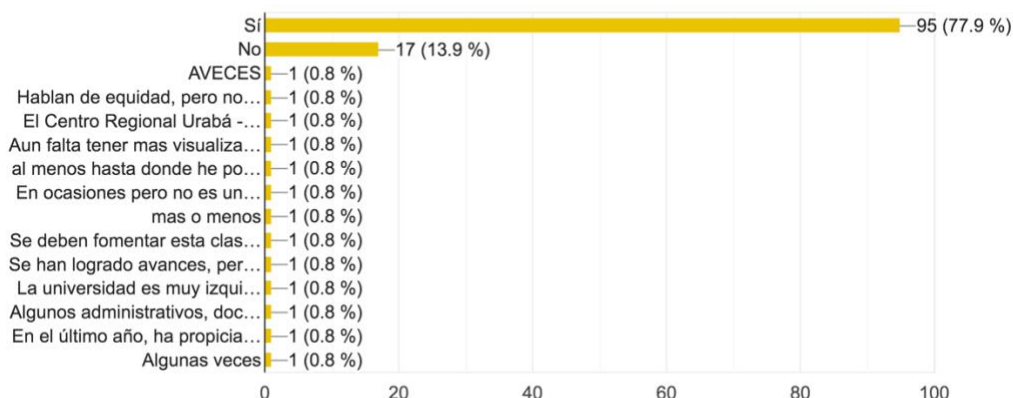


## PERCEPCIÓN DE BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES Y LA COMUNIDAD EDUCATIVA:

Para el 77.9% de los integrantes de la comunidad educativa que diligenciaron la encuesta, en la Institución Universitaria SÍ se propicia un **ambiente de respeto, protección, equidad y valoración de la diversidad**. El grupo población que respondió mayoritariamente NO a esta pregunta, se autoidentifica como LGBTIQ+.

¿Cree que en la Institución se propicia un ambiente de respeto, protección, equidad y valoración de la diversidad? Si desea ampliar su respuesta, use la casilla Otros.

122 respuestas



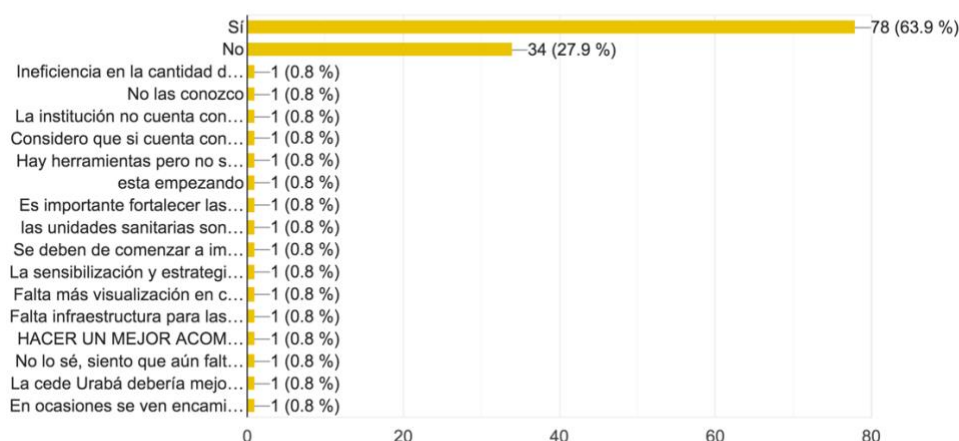
**Algunas percepciones adicionales frente a la pregunta:**



- “No hay suficientes asientos para personas zurdas”.
- “El Centro Regional Urabá - Apartadó no cuenta con los espacios adecuados que garanticen la movilidad para personas en silla de ruedas, tampoco hay señalización de movilidad para personas con discapacidad visual”.
- “Aún falta tener mas visualización y espacios para hablar de estos temas de manera libre porque la homofobia sigue presente no solo en Colombia sino también en el Poli o en distintas maneras de pensar conservadoras de parte de muchos docentes o personas adultas, incluso entre la misma juventud hay casos también de homofobia o transfobia”.
- “Se deben fomentar esta clase de políticas con mayor grado de madurez y de inclusión”.
- “Se han logrado avances, pero dado que existe un gran número de profesores mayores, muchos no reconocen la diversidad y se debe trabajar más en este aspecto”.
- “Algunos administrativos, docentes y estudiantes son machistas, misóginos y excluyentes con la población en general. Falta filtrar a loa profesionales inhumanos que contratan en el poli”.
- “En el último año, ha propiciado el acondicionamiento y para mejor bienestar, esto es notorio en los distintos espacios y temas de capacitación, servidos desde la Dirección de Gestión Humana en coordinación con otras más dependencias”.

Frente a la pregunta por las **estrategias, condiciones y medios adecuados para hacer efectivos el respeto por todas las personas, la inclusión, la equidad y el reconocimiento de las diversidades**, el 63.9% de los encuestados respondieron que la institución SÍ cuenta con ellas. La mayoría de personas que respondieron NO a esta pregunta manifestaron pertenecer a algún grupo poblacional, siendo sobresaliente la población LGBTIQ+.

¿Considera que la Institución cuenta con las estrategias, condiciones y medios adecuados para hacer efectivos el respeto por todas las personas, l... desea ampliar su respuesta, use la casilla Otros.  
122 respuestas



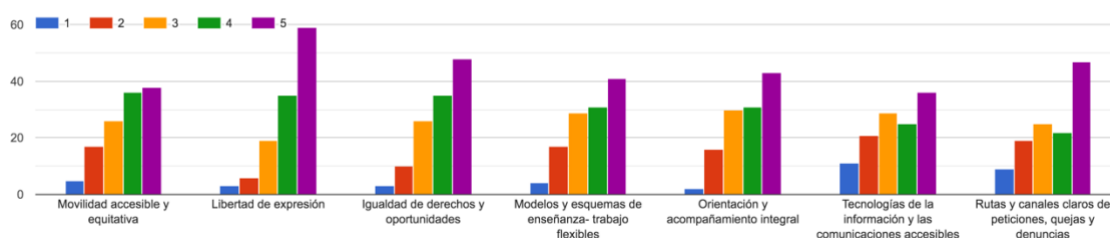
**Algunas percepciones adicionales frente a la pregunta:**

- “Ineficiencia en la cantidad de asientos para zurdos”.
- La institución no cuenta con acceso preferencial para grupos minoritarios, como indígenas y afrodescendientes, quienes tienen que participar por los mismos cupos que la población mayoritaria.
- “Considero que sí cuenta con estrategias mas no todas son las adecuadas, digamos que un conversatorio o charla se hace insuficiente, se deberían tener acompañamiento desde bienestar”.
- “Las unidades sanitarias son excluyentes”.
- “La sensibilización y estrategias de Dirección en este año, son notorias porque el estilo es diferente”.
- “Falta más visualización en cuanto a la población con discapacidad y mejorar accesibilidad en sus espacios”.
- “Falta infraestructura para las personas con movilidad reducida, TICS para las personas no oyente o invidentes.
- “La sede Urabá debería mejorar en movilidad para los estudiantes en sillas de ruedas. Por ejemplo, el camino que lleva de los parqueadero a las oficinas de administración ya que se encuentra un poco agrietado”.

Con respecto a los **derechos y condiciones que ofrece la Institución para el bienestar de sus estudiantes y comunidad educativa**, la mayoría de personas que diligenciaron la encuesta le otorgaron la máxima calificación a cada una de las categorías presentadas:

- Movilidad accesible y equitativa.
- Libertad de expresión.
- Igualdad de derechos y oportunidades.
- Modelos y esquemas de enseñanza-trabajo flexibles.
- Orientación y acompañamiento integral.
- Tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles.
- Rutas y canales claros de peticiones, quejas y denuncias.

Valore de 1 a 5, siendo 5 la máxima calificación y 1 la mínima, los siguientes derechos y condiciones que ofrece la Institución para el bienestar de sus estudiantes y comunidad educativa:



Los derechos y condiciones que deben ser más y mejor garantizados, por haber obtenido las dos mínimas calificaciones, corresponden en su orden a:

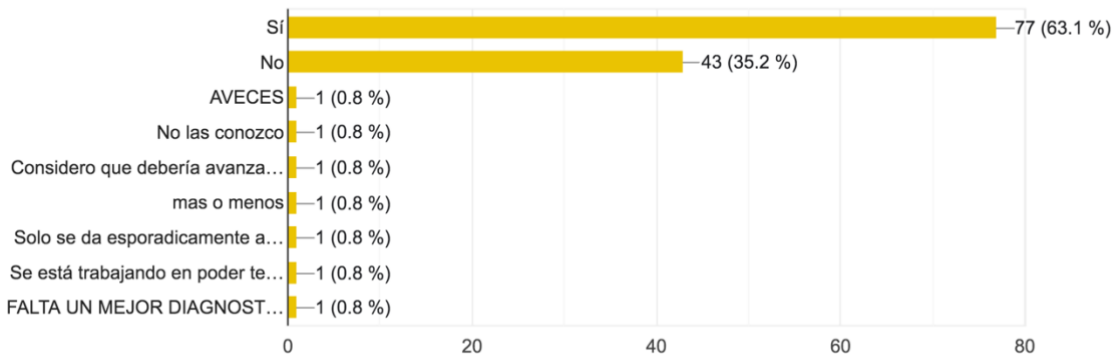
1. Tecnologías de la información y las comunicaciones accesibles.
2. Rutas y canales claros de peticiones, quejas y denuncias.
3. Modelos y esquemas de enseñanza-trabajo flexibles.

#### 4. Movilidad accesible y equitativa.

Frente a la pregunta por el **reconocimiento y fomento equitativo de las capacidades** en todas las personas de la institución, el 63.1% de las personas considera que **SÍ** se promueven, mientras que un 35.2% piensa que **NO** se hace.

¿Considera que en la Institución existe un reconocimiento y fomento equitativo de las CAPACIDADES en todas las personas? Si desea ampliar su respuesta, use la casilla Otros.

122 respuestas

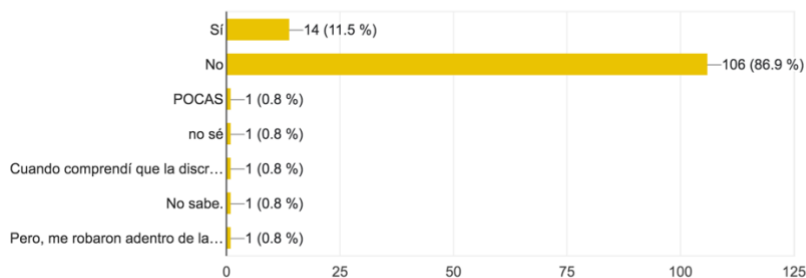


#### FACTORES DE RIESGOS AL BIENESTAR DE LOS ESTUDIANTES Y LA COMUNIDAD EDUCATIVA:

El 86.9% de las personas que diligenciaron la encuesta dentro de la institución universitaria, expresan **NO** haber sido **víctima de algún tipo de discriminación, exclusión o violencia dentro de la Institución**. El 11.5% respondió **SÍ**, entre quienes se encuentran dos (2) personas que se autoidentifican LBBTIQ+, dos (2) afrodescendientes, dos (2) en situación de discapacidad, dos (2) víctimas del conflicto y un (1) indígena.

¿Considera que ha sido víctima de algún tipo de discriminación, exclusión o violencia dentro de la Institución? Si desea ampliar su respuesta, use la casilla Otros.

122 respuestas



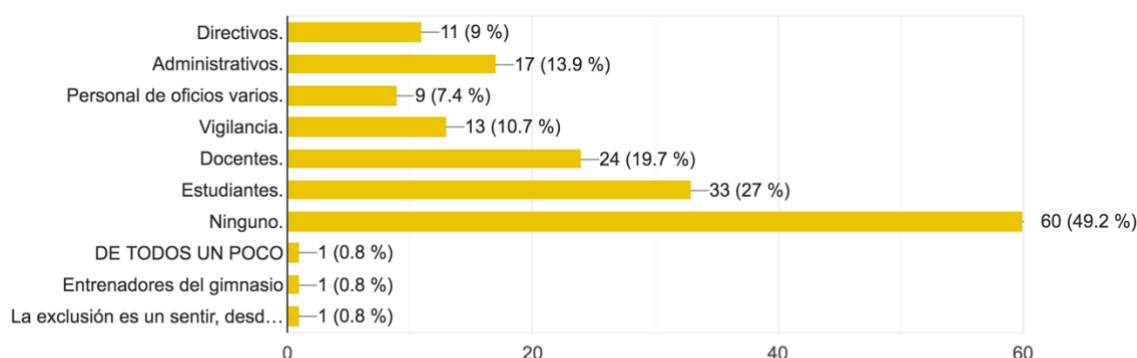
**Entre las principales problemáticas de convivencia e inclusión que hoy existen en la Institución, según la percepción de las personas encuestadas, se encuentran las siguientes:**

- IV. Infraestructura y espacios físicos insuficientes o inadecuados para las personas con alguna condición de discapacidad o necesidad especial. Por ejemplo, hay dificultad de acceso a los pisos altos en algunos bloques para las personas con discapacidad (silla de rueda).
- V. Falta de capacitaciones en educación inclusiva y poco personal para atender integralmente casos de discapacidad.
- VI. Falta de implementación de planes individuales de ajustes razonables (PIAR).
- VII. Baja recepción frente a iniciativas estudiantiles para los eventos de la institución y poca participación democrática.
- VIII. Conductas negativas por parte de estudiantes y profesores frente a las identidades sexuales y de género diversas.
- IX. Comentarios homofóbicos, machistas y sexistas por parte de algunos docentes.
- X. Violencia sexual y basada en género, maltrato y graves prácticas por parte del cuerpo docente, especialmente de planta.
- XI. Falta de preparación de algunos docentes en educación inclusiva y manejo de población con diversidades.
- XII. Casos de acoso sexual y violencia basada en género hacia los estudiantes.
- XIII. Falta de acceso educativo diferenciado para minorías étnicas.
- XIV. Poca garantía de derechos para todas las personas. Cada grupo poblacional considera que sus derechos son mas importantes que los de otros.
- XV. Falta de empatía y conocimiento de muchas personas hacia los grupos poblacionales a quienes dirigen comentarios negativos basados en prejuicios.
- XVI. Dificultad para reconocer, aceptar y respetar las nuevas identidades sexuales de los individuos con los cuales compartimos los espacios académicos.
- XVII. Poca flexibilidad en el método evaluativo, pues hay personas que tienen diferentes maneras de aprender y los procesos de evaluación siempre son estandarizados.
- XVIII. Rutas de atención y actuación poco claras y canales de comunicación poco efectivos.
- XIX. Poca atención e indiferencia de los administrativos frente a los reclamos y peticiones de la comunidad estudiantil.
- XX. Falta de sensibilización y organización frente al uso de los espacios para el consumo recreativo.
- XXI. Poco sentido de pertenencia hacia bienes comunes y espacios de la institución universitaria.
- XXII. Falta de apoyo a los adultos mayores en sus estudios y beneficios para acceder y permanecer en la institución.

Entre los distintos **estamentos de la institución universitaria**, el de estudiantes, con 27%, y el de docentes, con 19.7%, son los que se perciben con mayor posibilidad de generar algún tipo de irrespeto, exclusión, violencia y no valoración.

¿Con cuál de los siguientes estamentos de la Institución percibe una mayor posibilidad de ser irrespetado, excluido, violentado o no valorado? Si desea ampliar su respuesta, use la casilla Otros.

122 respuestas

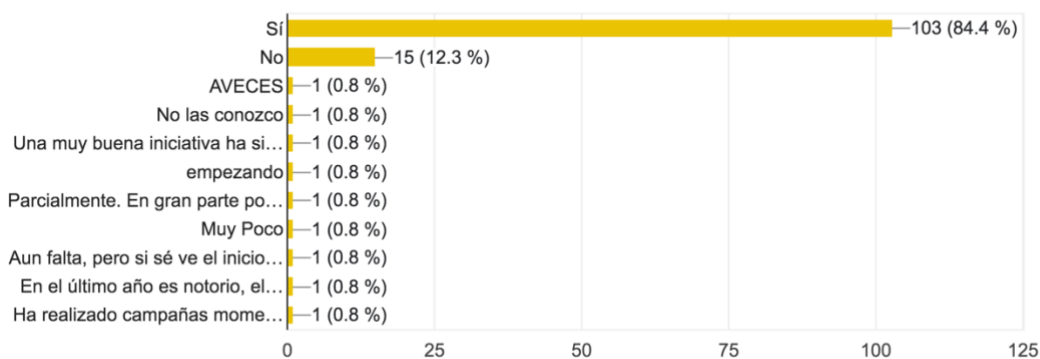


## ACCIONES PARA LA INCLUSIÓN Y LA EQUIDAD:

El 84.4% de las personas que diligenciaron la encuesta, consideran que la Institución ha tenido voluntad para promover el respeto, la inclusión, la protección y la valoración de todas las personas.

¿Considera que la Institución ha tenido voluntad para promover el respeto, la inclusión, la protección y la valoración de todas las personas? Si desea ampliar su respuesta, use la casilla Otros.

122 respuestas



Entre las **acciones y estrategias** que ha implementado el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, y que los encuestados más valoran **para promover el respeto, la inclusión, la protección y la valoración hacia todas las personas**, se encuentran las siguientes:

- ✓ Programas de Bienestar Institucional e Interacción Social, Dirección de Fomento Cultural, Dirección de Gestión Humana y Facultad de Educación Física.
- ✓ Semillero SINDIS.
- ✓ Mesa de Género.
- ✓ Mesa de Personas con Discapacidad.
- ✓ Programas para personas con síndrome down o dificultades de aprendizaje.

- ✓ Conferencias, charlas, foros y actividades formativas en el auditorio.
- ✓ Campañas contra las violencias sexuales y basadas en género.
- ✓ Campañas comunicacionales, correos informativos, uso de carteleras y otros medios de difusión para promover la inclusión y el reconocimiento de la diversidad.

A continuación se enuncian algunas de las **propuestas** hechas por parte de los encuestados para que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid sea **un lugar de acogida, inclusión, respeto hacia todas las personas y reconocimiento de las diversidades:**

29. Desarrollar capacitaciones para estudiantes, docentes, directivos y administrativos en temas de educación inclusiva, diversidad y género.
30. Realizar capacitaciones en género en todos los estamentos de la institución universitaria, haciendo énfasis en la diferencia que existe entre los diversos sujetos humanos. Propiciar reflexiones, como por ejemplo: *que la "normalidad" en la sexualidad no existe, es un constructo social, es una visión del mundo y las leyes prohíben la discriminación, el acoso, la burla, la agresión de cualquier índole basadas en la identidad sexual, el género o la postura ante la sexualidad. La religión que se profesa es individual y eso no da autorización para agredir a los que tienen una condición sexual distinta a aquella que la religión o la iglesia les propone como la "correcta".*
31. Generar espacios de escucha, diálogos y conversatorios, además de otras actividades de integración en las que se vinculen estudiantes, docentes y administrativos.
32. Realizar foros y ejercicios de participación comunitaria en los que participen personas de todas las facultades de la institución, propiciando así verdaderos espacios de inclusión, reconocimiento y respeto por las diferencias.
33. Sensibilizar al personal de vigilancia en educación inclusiva, diversa e intercultural.
34. Focalizar la intervención con la población en situación de discapacidad de acuerdo al tipo de discapacidad para atender mejor a los ritmos y estilos de aprendizaje acordes a sus necesidades y tomando como punto de referencia sus habilidades.
35. Orientar jurídica y psicológicamente a las personas que por sus condiciones particulares lo necesiten.
36. Acercar más oportunidades, beneficios y estímulos a los adultos mayores que hacen parte de la comunidad educativa de la institución universitaria.
37. Realizar campañas de sensibilización y formación cultural en valores, respeto por el otro y reconocimiento de la dignidad humana como característica esencial a todos.

38. Generar más acciones y estrategias en educación inclusiva de manera lúdica y recreativa.
39. Incentivar una cultura de inclusión y respeto en los estudiantes desde los primeros semestres.
40. Realizar una anamnesis antes de iniciar cada curso con el fin de reconocer todas las discapacidades o barreras de aprendizaje que puedan existir en los integrantes de los grupos, adaptando así la materia, desde un ejercicio de concertación, para potenciar capacidades y poder lograr los objetivos de las asignaturas.
41. Cuidar las comunicaciones de la institución para que sean pertinentes, oportunas y enviadas con un lenguaje inclusivo.
42. Contratar más personal idóneo para el manejo integral de las situaciones de discapacidad.
43. Establecer y socializar rutas y protocolos claros para que los estudiantes puedan efectuar las denuncias correspondientes a casos de discriminación, acoso sexual, violencias y todo tipo de vulneración a los derechos.
44. Enseñar el lenguaje de señas para que cada vez más personas se apropien de él.
45. Censar a las personas zurdas y adquirir mobiliario suficiente para cada salón.
46. Motivar a los docentes para que amplíen sus estrategias pedagógicas, se acerquen más a las diversas formas de aprender de los estudiantes y lo tengan en cuenta al momento de realizar los exámenes.
47. Abordar en las clases diferentes temas relacionados con educación inclusiva, diversidad, género y reconocimiento a las particularidades de los grupos poblacionales.
48. Tomar acciones más claras y efectivas frente a los casos de discriminación, acoso y violencias sexuales y basadas en género.
49. Sensibilizar sobre el consumo responsable de sustancias psicoactivas, tanto las legales como las ilegales.
50. Generar sensibilizaciones por parte de los profesionales dispuestos por la institución, pero en los propios ambientes de aprendizaje en los que se desenvuelven los estudiantes.
51. Crear más consciencia sobre la diversidad que existe en la institución y el valor que tiene, haciendo uso de campañas más asertivas, innovadoras e impactantes como saloneos, tomas culturales rotatorias (que no se centren en un solo espacio) y otras que vinculen a la comunidad Politécnica en un aprendizaje significativo.

52. Constituir y poner en funcionamiento del Comité Institucional de Educación Inclusiva con participación efectiva de la comunidad educativa para que garantice la implementación de las políticas, estimule y defina la ruta de atención y seguimiento a las prácticas inclusivas y fomente una cultura inclusiva con equidad.
53. Realizar una caracterización amplia de los distintos grupos poblacionales de la institución, ajustando el fichaje psicosocial.
54. Realizar eventos y actos culturales en los que se reconozcan y visibilicen las capacidades diversas y talentos de los estudiantes y los distintos grupos poblacionales.
55. Asignar tareas y labores remuneradas económicamente para que sean los mismos estudiantes los que orienten y acompañen a sus pares en procesos administrativos y académicos.
56. Ampliar la cantidad de profesionales de la salud psicofísica como promotores de actividades para el manejo del estrés, ya sea a través de deportes, nuevas tendencias, yoga, masajes, entre otras.
57. Adecuar los espacios físicos para que sean realmente inclusivos y dar apoyo tecnológico a las personas con algún tipo de discapacidad visual.
58. Garantizar un acceso diferenciado a la educación superior para las minorías étnicas, acompañado de planes individuales de ajustes razonables.

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

De acuerdo a las consideraciones expresadas por estudiantes, docentes, administrativos y directivos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid a través de la Encuesta General que se realizó de manera virtual como parte de la construcción participativa de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, se puede concluir que la generalidad de la comunidad educativa reconoce y resalta un ambiente de respeto, inclusión, equidad y valoración de la diversidad en la institución universitaria, al igual que la garantía de derechos y condiciones para el bienestar de sus estudiantes y comunidad educativa en general.

Sin embargo, existen retos y desafíos de diversa índole que deben ser nombrados y asumidos con claridad y voluntad desde todos los estamentos institucionales, para poder hablar ampliamente de un territorio universitario seguro, incluyente y equitativo, en el que se valora la diversidad como parte de la condición humana, y por ende se garantiza el respeto hacia todas las personas independientemente de sus condiciones particulares.

Las problemáticas centrales y propuestas de solución en las que coinciden los miembros de la comunidad educativa del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid que participaron de esta Encuesta General, se pueden agrupar en tres grandes



categorías: adecuaciones físicas, transformaciones culturales y académicas y ajustes político-administrativos.

- En lo que tiene que ver con **adecuaciones físicas** se incluye la infraestructura, los espacios físicos, las instalaciones, los equipos, el mobiliario, las señalizaciones y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) que deben ser adecuadas para la movilidad e interacción segura y accesible de todas las personas, especialmente de las que presentan alguna situación de discapacidad.
- En lo que tiene que ver con **transformaciones culturales y académicas** se incluyen las iniciativas de participación estudiantil, los diálogos en comunidad, las estrategias culturales innovadoras, la producción de investigación y conocimiento, los procesos de sensibilización, capacitación y formación en temas de educación inclusiva, diversidad, equidad y género dirigida a todos los integrantes de la comunidad educativa, al igual que la valoración de la diversidad estudiantil por parte de los docentes, la transformación de sus prácticas pedagógicas, la aplicación de planes individuales de ajustes razonables (PIAR), la flexibilidad curricular y evaluativa desde un enfoque de educación inclusiva y el desarrollo de las capacidades diversas de los estudiantes.
- En lo que tiene que ver con **ajustes político-administrativos** se incluyen las políticas y mecanismos de acceso equitativo y permanencia de los estudiantes, especialmente de grupos étnicos y adultos mayores, la armonización de políticas, planes, programas, proyectos y reglamentos internos con un enfoque de educación inclusiva, al igual que la creación, actualización y aplicación efectiva de normas, rutas y protocolos de actuación para la prevención, promoción, atención, sanción y seguimiento a situaciones de exclusión, discriminación y algún tipo de violencia sexual y basada en género o en cualquier otro tipo de particularidad individual.

Se recomienda incluir estas tres categorías, ampliándolas con sus respectivas consideraciones, problemáticas y propuestas, en el documento rector de la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género* del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, para posteriormente ser aprobada mediante Resolución Rectoral. De igual manera, se propone que sea el Comité Institucional de Educación Inclusiva, en articulación con otros Comités como el de Atención y Resolución de Casos de violencia sexual y violencias basadas en género y demás áreas vinculadas a los procesos de educación inclusiva, el encargado de liderar los espacios de reflexión, deliberación, planeación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones y estrategias encaminadas a cumplir con los objetivos de la Política de las Diversidades de la institución. El compromiso de todos los actores, escenarios y estamentos institucionales, es clave para hacer del Poli un territorio universitario plenamente diverso, incluyente y equitativo. Se han logrado importantes avances en esta materia, pero el camino continúa y su construcción depende de todos.

**Anexo 3. Informe de Análisis de Resultados: Polifonías de Género y Encuesta de Caracterización de Violencias Basadas en Género – VBG.**

**INFORME DE ANÁLISIS DE RESULTADOS  
POLIFONÍAS DE GÉNERO Y ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE  
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO - VBG  
POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID**

Índice

- a. Introducción
- b. Metodología
- c. Análisis de Resultados
- d. Conclusiones
- e. Anexos

Introducción.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, desde el Sistema de Bienestar Institucional se encuentra en proceso de formular su Política de las Diversidades, Inclusión, Equidad y Género. El objetivo es generar una política global que parta del reconocimiento de la diferencia y la diversidad, procurando generar espacios de tolerancia, respeto e inclusión.

En el marco de la formulación de la política y en consonancia a lo establecido por el marco normativo nacional, como por lo dispuesto en su PEI y Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2025: “Calidad académica y humana”, se genera una mirada y enfoque diferencial al género como categoría de análisis y de atención de situaciones en la Institución.

En ese sentido desde la Política de las Diversidades: *inclusión, equidad y género*, y en especial, desde el componente de género de la misma, se definió la Línea estratégica: Detección de las VBG que refiere a los conceptos y criterios que permiten comprender la tipificación y episodios de violencias basadas en género - VBG, esclareciendo tipos de comportamientos, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, actitudes, espacios frecuentes de ocurrencia, entre otros, lo que permite aplicar medidas asertivas entorno de garantizar la seguridad de la comunidad politécnica en relación a las violencias basadas en género.

La Línea Estratégica de Detección de VBG parte de comprender el contexto social específico de la ocurrencia de los hechos, con el objetivo de poder identificar posibles situaciones de invisibilización, naturalización, justificación moral, cultural o social a VBG. Con el interés de generar un proceso participativo donde la comunidad politécnica pudiera involucrarse de los diferentes procesos de formulación de la Política, así como lograr generar insumos de tipo cualitativo y cuantitativo que permitieran nutrir su formulación, se diseñaron y ejecutaron la Encuesta de Caracterización de Violencias Basadas en Género y el espacio de Polifonías de Género. En el marco del presente

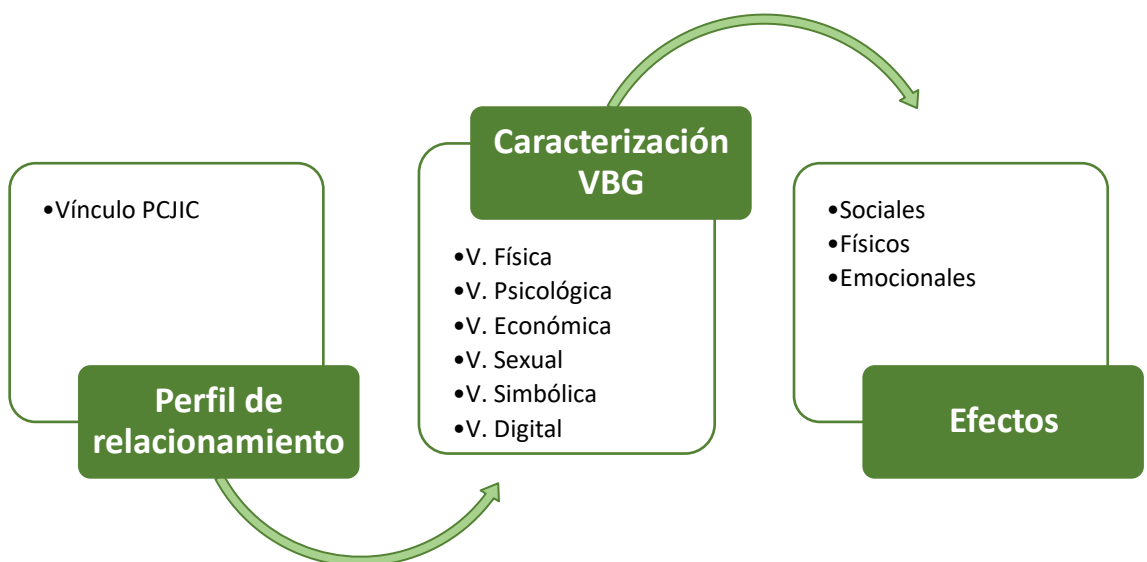
documento, se presentarán los principales resultados de ambas estrategias y su respectivo análisis.

b. Metodología.

Con el objetivo de lograr generar una contextualización con perspectiva de género en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, la comprensión de la situación de las violencias basadas en género, como el diseño de la Política, Protocolo y Ruta de atención a las VBG, partió de implementar dos mecanismos de caracterización y diagnóstico:

- A. Encuesta de Caracterización de VBG: conjunto de preguntas tipificadas a un grupo representativo de la comunidad politécnica, donde mediante la indagación de variables de tipo cuantitativo y cualitativo, se generó una identificación de los tipos de violencias de género que se presentan en la Institución, sus posibles efectos y qué canales de atención la presunta víctima usó.

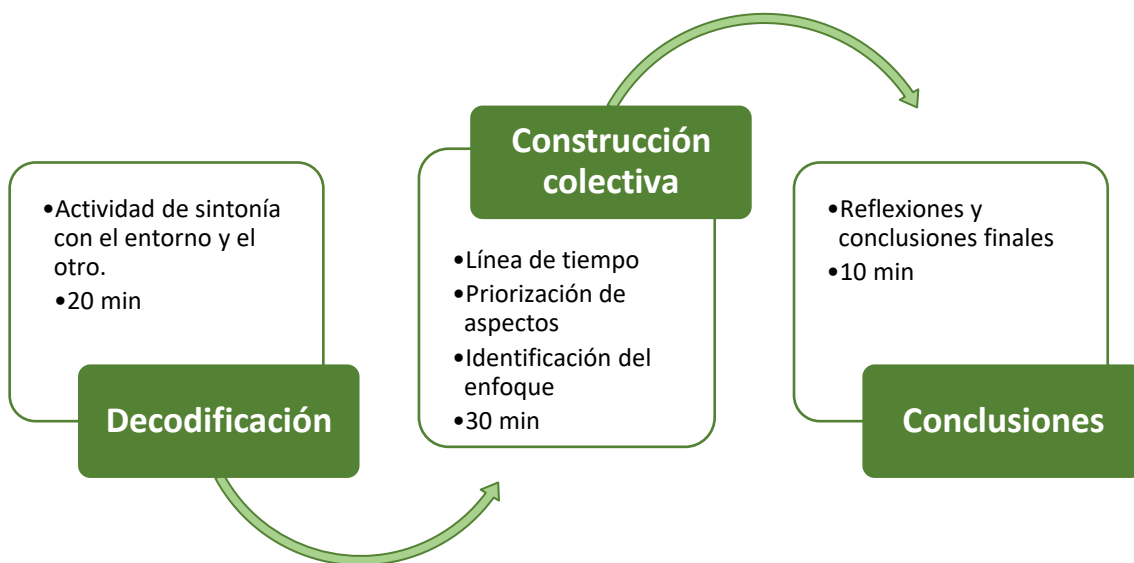
**Gráfico 1.** Esquema de Encuesta de caracterización de VBG en el Politécnico.



Se generaron 374 encuestas partiendo de un universo de 13652 personas que conforman el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, entre estudiantes, docentes, contratistas y empleados. De igual manera, se configuró el cálculo del tamaño muestral asegurando un 5% de margen de error y un 95% de nivel de confianza.

- B. Polifonías de Género: talleres de escucha participativos donde de manera colectiva y a través de grupos focales conformados por representantes de los distintos estamentos de la Institución, se construyó la ruta de identificación de fortalezas y aspectos de mejora relacionadas a las violencias basadas en género en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

**Gráfico 2.** Metodología de las Polifonías de Género en el Politécnico.



Las Polifonías de Género como espacios participativos para escuchar a los diferentes estamentos de la institución, permitió conocer la visión y perspectivas de estudiantes, docentes, administrativos, contratistas, miembros de sindicatos, miembros de colectivos de estudiantes, personal de servicios generales, personal de vigilancia y directivos. Generó esta reunión de voces con el interés de conocer su perspectiva respecto a las violencias basadas en género en la Institución. El ejercicio se desarrolló en las tres sedes del Politécnico: Medellín, Rionegro y Apartadó.

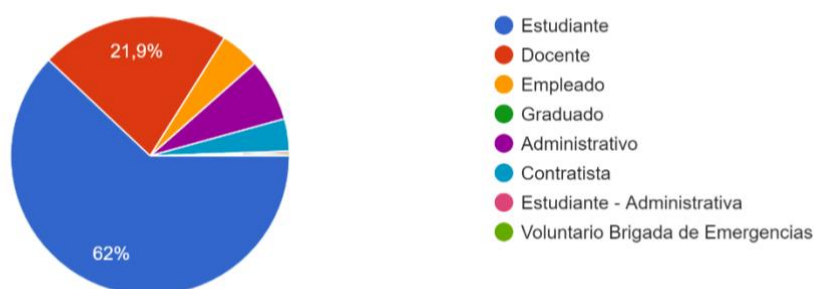
c. Análisis de Resultados.

Implementadas las actividades y estrategias, los principales hallazgos fueron:

A. Encuesta de Caracterización de VBG.

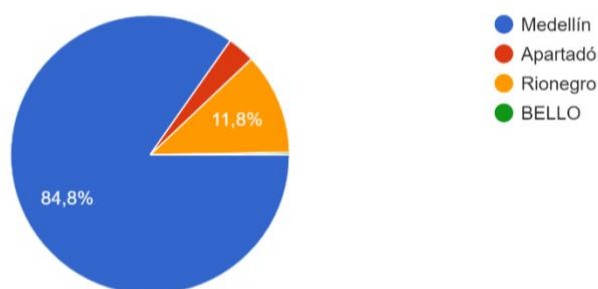
De las 374 encuestas diligenciadas, el promedio de edad de la población que la respondió fue de 34 años. En la encuesta participaron en un 62% estudiantes, 22% docentes, 7% administrativos, 5% empleados y 4% contratistas.

**Gráfico 1. Vínculo con la Institución.**



De igual manera, los resultados de la encuesta evidencian que más del 80% de la población encuestada desarrollan actividades académicas, administrativas, investigativas y laborales en la Sede Centro – Medellín.

**Gráfico 2. Sede de vinculación.**



Con respecto a los empleados administrativos y docentes, si bien se logró representación de la mayoría de unidades de gestión de la Institución, las que mayor tuvieron representación fueron la Facultad de Ingeniería (23%), Facultad de Administración (22%), Facultad de Educación Física Recreación y Deporte (14%), y Facultad de Comunicación Audiovisual (9%). Lo anterior permite identificar en qué unidades académicas se está presentando con mayor interés el tema de violencias basadas en género en la Institución.

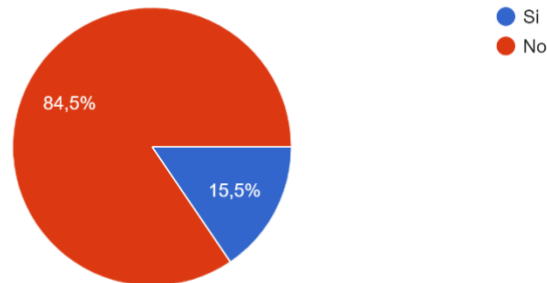
**Gráfico 3. Dependencia a la que pertenece.**



Según los resultados, en la Institución las víctimas de violencia física no son mayoría (85%), solo un 15% de las personas encuestadas manifestaron han sido víctimas de

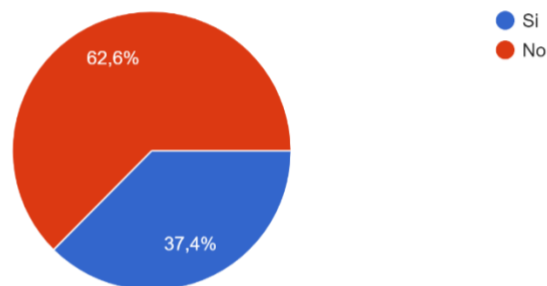
violencia física entendida como cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la presunta víctima, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, en su entorno familiar, social y/o laboral. Pueden ser golpes, empujones, lesiones con armas u objetos entre otros.

**Gráfico 4.** *Víctimas de Violencia Física.*



La Violencia Psicológica es la que más se presenta en el Politécnico. Pese a que un 63% de los encuestados establecieron no ser víctimas, un 37% se declaró como víctima de violencia psicológica entendida como toda conducta, verbal o no verbal, que produzca desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido el cónyuge o por quien esté o haya estado ligado con la presunta víctima por relación de afectividad, aun sin convivencia. Incluyendo también, actos de violencia psicológica los ejercidos en el entorno familiar, social y/o laboral. Pueden ser humillaciones públicas, descalificaciones, insultos, apodosos ofensivos, ridiculizaciones, comparaciones degradantes entre otras.

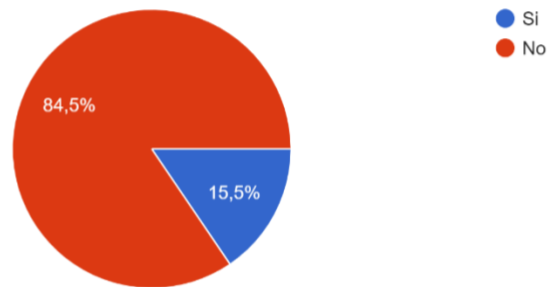
**Gráfico 5.** *Víctimas de Violencia Psicológica.*



En relación de la violencia económica un 85% de quienes respondieron, establecieron no han sido víctimas de este tipo de violencia, por su parte, un 15% sí se presentó con víctima, aclarando que para efectos del estudio se entiende por violencia económica como la privación intencionada y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico y el de los hijos e hijas de la presunta víctima o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja y/o ámbito laboral. Pueden ser acciones como la promoción de la dependencia económica, el control sobre los ingresos, la inasistencia alimentaria, el castigo económico o la imposibilidad de acceder a cargos directivos,

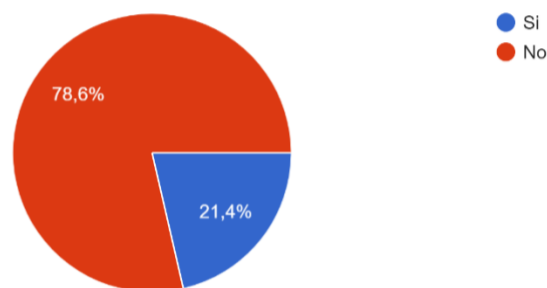
el impedimento del acceso al patrimonio, al dinero o a la posibilidad de conseguirlo trabajando, mediante coacciones que provocan un control económico, entre otras.

**Gráfico 6.** *Víctimas de Violencia Económica.*



Comparada con la Violencia Física o la Violencia Económica, la Violencia Sexual se presenta en una mayor cantidad de personas en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Contrario al 79% de la población encuestada que manifestó no haber sido víctima de este tipo de violencia, un 21% se identificó como víctima de Violencia Sexual considerada como cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la presunta víctima, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la presunta víctima. Puede suponer tocamientos, penetración con pene u otros objetos, exposición a pornografía, gestos de deseo sexual con labios, boca y/o lengua, ofrecimientos sexuales, chistes morbosos, fijación de la mirada en partes íntimas, exhibición de genitales, ofrecimientos sexuales, entre otros.

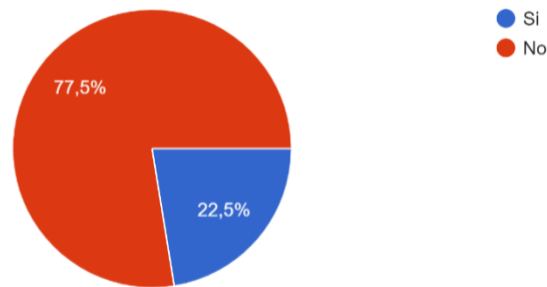
**Gráfico 7.** *Víctimas de Violencia Sexual.*



Respecto a las violencias físicas, económicas, digitales y sexuales, la Violencia Simbólica es la que más se presenta en la Institución. Solo es superada por la Violencia Psicológica, en ese sentido, un 23% de los encuestados, manifestó haber sido víctima de Violencia Simbólica comprendida como aquella que contribuye a mantener a la persona en una posición de inferioridad en la sociedad. Supone recibir expresiones como insultos, gritos, humillaciones en público, no llamara a la persona por cómo se identifica, ridiculizar su opinión, alentar burlas, recibir negaciones para solicitudes de vacaciones o licencias de maternidad o paternidad, identificar que la presunta víctima cuenta con menos derechos laborales que el resto de sus colegas, presentar una desproporción en la carga laboral,

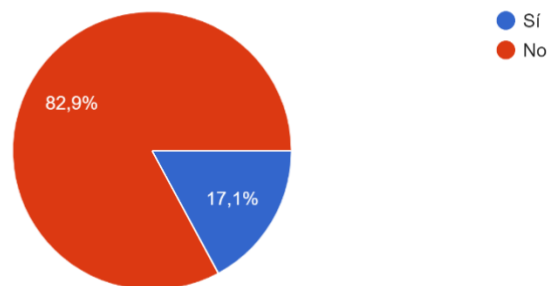
identificar un cambio de funciones sin justificación, ser víctima de asilamiento o persecución, entre otras.

**Gráfico 8.** *Víctimas de Violencia Simbólica.*



Finalmente, en relación a algunos de los tipos de violencias basadas en género que se pueden presentar en la Institución, las víctimas de Violencia Digital para el caso de esta encuesta, fueron un 17% de los encuestados, quienes manifestaron haber sido víctimas del ciberbullying, sexting (mandar mensajes eróticos, sexuales o pornográficos a través del dispositivo móvil), fotomontajes, insultos, suplantación de su identidad en redes sociales, el ingreso a su email o redes sociales, la difusión de fotos o videos íntimos, el grooming (acoso digital de un adulto) o el robo de información para extorsionar, entre otros.

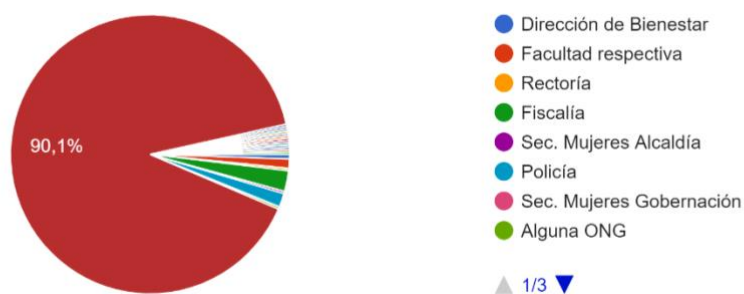
**Gráfico 9.** *Víctimas de Violencia Digital.*



De manera global, un promedio de un 21% de la población encuestada, manifestó haber sido víctima de alguno de los anteriores tipos de violencias. El 90% de las presuntas víctimas, no denunció los presuntos hechos ante ninguna unidad de gestión de la Institución y/o entidad externa correspondiente. De las personas que sí denunciaron los presuntos hechos, en su mayoría optaron por denunciar a través de canales externos como la Fiscalía (3%), Policía (2) y en menor porcentaje (0,3%) las Comisarías de Familia o las Secretarías de Mujeres de la Alcaldía y/o la Gobernación. De los canales de atención a denuncias más usados en la Institución, las personas que denunciaron los presuntos hechos decidieron utilizar: Facultad Respectiva (2%), Dirección de Bienestar (1%), Servicio Médico (1%), Comité de Convivencia Laboral (1%) y mediante la Evaluación de docentes (1%), entre otras.

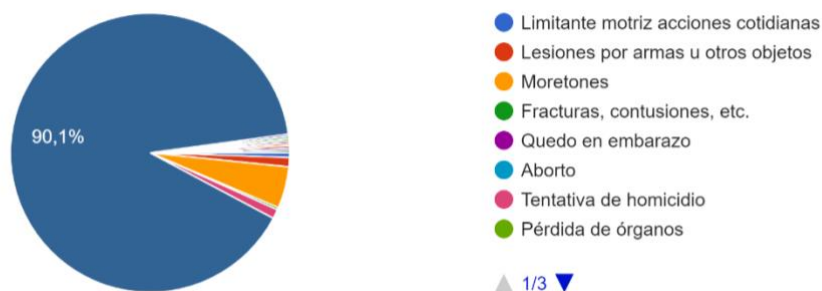


**Gráfico 10.** *Canales de presentación de denuncias.*



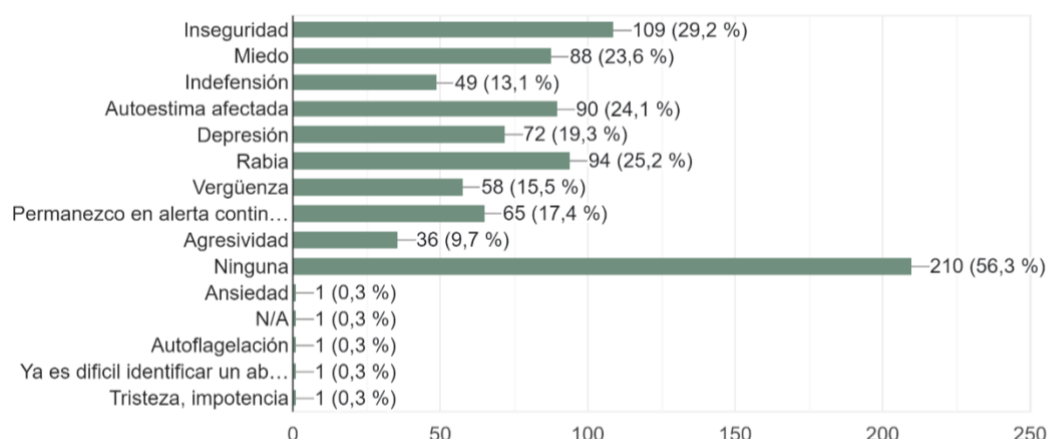
Con respecto a las principales lesiones / consecuencias físicas que presentaron las presuntas víctimas, si bien un 90% manifestaron no presentaron ningún tipo de lesión física, las que sí lo hicieron, manifestaron presentaron o presentan moretones 18%, tentativa de homicidio 1%, lesiones por armas u otros objetos 1%, cortes y ronchas 1% y golpes 1%, entre otras.

**Gráfico 11.** *Lesiones físicas de las víctimas.*



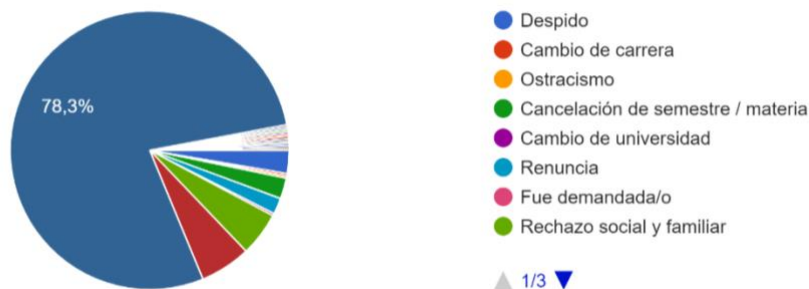
Respecto a los posibles efectos emocionales presentados por las presuntas víctimas, el 56% de los encuestados manifestó no haber presando ningún tipo, pese a esto, la inseguridad (29%), la rabia (25%), la autoestima afectada (24%), el miedo (23%), la depresión (19%), la alerta continua sobre nuevos posibles escenarios de violencia (17%), la vergüenza (15%), la indefensión (13%) y la agresividad (10%) fueron los principales efectos que las víctimas mencionaron.

**Gráfico 12. Efectos emocionales.**



Finalmente, en relación a los efectos sociales que las violencias basadas en género provocaron en los encuestados, un 78% manifestó no presentó o presenta ninguna, en contraste, un 6% denunció hostilidad, un 5% rechazo social y familiar, un 3% tuvo que cancelar el semestre y/o la materia, el 3% fue despedido o despedida y finalmente un 2% renunció, entre otros.

**Gráfico 13. Efectos sociales.**



## B. Polifonías de Género.

Las distintas voces de los diferentes estamentos escuchadas en las sedes de Medellín, Rionegro y Apartadó, coincidieron en determinar que, con relación a las violencias basadas en género, en el pasado, se evidenciaba un silencio y falta de empatía por parte de la Institución como de la comunidad politécnica para atenderlas. Consideraron que existía miedo por el tipo de represalias que las posibles víctimas pudieran tener en caso de denunciar sus casos y el que era evidente que, al no existir una normatividad, protocolo ni ruta definidos, no había claridad sobre cuáles eran los límites, qué era acoso, qué abuso, qué VBG, ni como atenderlas o articular las diferentes dependencias de la Institución para erradicarlas o prevenirlas (Anexo 1).

**Gráfico 1.** *Polifonías de Género 13 y 20 de octubre de 2022.*



Con relación al presente, es evidente que aún la institución no cuenta con una identificación plena de qué población diversa tiene, ni qué tipo de violencias basadas en género se generan o los efectos que han producido. Concluyeron, no hay medios suficientes para socializar los canales de atención a las VBG, no hay claridad aún entre cómo es la articulación interna ni externa, ni los roles ni competencias de cada parte involucrada en la atención a las VBG, persiste la sensación que los casos no son solucionados, sino que permanecen impunes y que hay visibilización de nuevos entornos de agresión como al interior de los colectivos estudiantiles. Los recursos ni la planificación para atender y prevenir las VBG parecen aún suficientes y eso lo evidencian espacios como la Mesa de Género o el equipo de profesionales y sus respectivos programas en Bienestar Institucional (Anexo 1).

**Gráfico 2.** *Polifonías de Género 27 de octubre de 2022.*



Finalmente, el ejercicio metodológico permitió de manera conjunta construir los aspectos de mejora entre los cuales priorizaron: fortalecer los canales de prevención, detección, atención y no repetición de VBG; generar estrategias pedagógicas que aclaren que son VBG y se fomente el respeto a la diferencia; generar una normatividad

propia con protocolo y ruta propios y claros para prevenir y atender las VBG; se debe comprometer la voluntad de la Institución y todos sus estamentos para atender y eliminar las VBG; trabajar en estrategias diferenciales para grupos poblacionales que presentan VBG como los docentes o colectivos estudiantiles, entre otros; involucrar más a los estudiantes y estamentos en la prevención, detección y atención de VBG; ampliar y robustecer los procesos de formación en género, diversidad e identidades, trabajando desde el respeto, la dignidad y la empatía; generar una planificación adecuada que asegure estrategias y recursos suficientes para atender las VBG; mejorar los canales de información, difusión y convocatoria de lo que se hace en torno al género y cómo y dónde se atienden las VBG; aclarar cómo es la articulación entre las diferentes dependencias que trabajan la prevención, detección y atención de VBG y mejorar la participación de docentes y estudiantes (Anexo 1).

**Gráfico 3.** *Polifonías de Género 03 de noviembre de 2022.*



Respecto a los aspectos positivos del pasado en relación a las violencias basadas en género, el ejercicio permitió conocer que desde los participantes se valora la creación de la Mesa de Género en el Politécnico y los espacios de reflexión y discusión que la Mesa ha generado. Igualmente se consideró que cuando se requirió atención, Bienestar Institucional contaba con el personal especializado para hacerlo. El Politécnico como Universidad pública, refleja la diversidad de la población, este fue un elemento positivo encontrado, así como el que en el pasado existían colectivos que clandestinamente defendían los derechos de las mujeres y la población LGTBIQ+. Los asistentes coincidieron en que, si bien muchos casos no eran visibles, no se sabían eran tipos de VBG y que incluso pese a que no fueran resueltos, la Institución hacía un esfuerzo para atender los casos que le eran remitidos (Anexo 2).

**Gráfico 4.** *Polifonías de Género 03 de noviembre de 2022.*



Respecto a los aspectos positivos del presente, los asistentes consideraron que es un logro el que los canales institucionales del Politécnico, cuenten con lenguaje y comunicaciones inclusivas, que se respete el debido proceso, que haya apoyo para la población LGTBIQ+, que se esté construyendo una Política de Género incluyente y participativa, que se evidencie un interés de la administración por atender las violencias basadas en género, que existen espacios de formación y sensibilización en género y sexualidad. Que la Mesa de Género y los talleres de Fomento Cultural, así como los espacios de Bienestar Institucional, han empoderado a la población y han estimulado la reflexión en torno al género. Se consideró como un logro, el que se haya dado el primer paso y se cuente con un Comité de Atención a VBG y finalmente, los asistentes evidenciaron como positivo la intención de provocar sinergias y articulaciones entre las diferentes dependencias que están trabajando en torno al género, la prevención, detección y atención de VBG en la Institución (Anexo 2).

En ese sentido, se construyó de manera colectiva y participativa las fortalezas de la Institución en relación a las violencias basadas en género, definiendo: la Mesa de Género del PCJIC como una fortaleza; el que los canales y medios oficiales de la Institución sean incluyentes; el que en la institución haya libertad y apoyo para que cada quien se reconozca como desea; consideran como fortaleza que se están generando espacios de sensibilización, escucha, respeto y pedagogía sobre la inclusión y la tolerancia; que existen colectivos que defienden los derechos de las mujeres y la población LGTBIQ+; que hay voluntad de la administración por generar espacios y una política de género participativa; el hecho que el Politécnico sea una Institución diversa; que haya a su vez empoderamiento de las poblaciones diversas frente a la defensa de sus intereses y finalmente, se reconoce hay un equipo capacitado, espacios de escucha y personal idóneo en la Dirección de Bienestar para atender las VBG en la Institución (Anexo 2).

#### d. Conclusiones.

Si bien las Violencias Basadas en Género no presentan aún en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid datos de impacto de un fenómeno masivo, si es una situación que debe atenderse con urgencia en tanto según los datos, un 21% de los encuestados manifestó en promedio ser o haber sido víctima de algún tipo de VBG entendiéndose violencia física, psicológica, digital, simbólica, sexual y/o económica.

Principalmente es evidente que la comunidad politécnica no conoce aún qué se entiende por VBG, ni qué es acoso, qué es abuso, cuáles son los canales de atención, cuál es la

competencia de cada unidad de gestión o entidad externa correspondiente, qué canales de denuncia y seguimiento hay o qué espacios de formación y sensibilización se han diseñado. Por tal motivo, es imperativo generar una normatividad y política clara que permita esclarecer los límites en las VBG, tipificar las acciones, esclarecer la ruta interna y externa de atención, los canales y modos de articulación entre unidades, así como se hace necesario generar un Plan de acción con indicadores claros, cronogramas de trabajo, responsables y presupuesto.

La política que atienda las VBG en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid debe partir de reconocer los aspectos de mejora y fortalezas que presenta este informe y que fue recolectado de la implementación de las Polifonías de Género. Una base es fortalecer las actividades, espacios y estrategias, como la Mesa de Género o los programas de la Dirección de Bienestar Institucional, que tienen reconocimiento y respaldo en la Institución, al tiempo que se potencia la diversidad del Politécnico como un campo de oportunidades.

Los indicadores de prevención y atención a VBG, deben partir de generar acciones en principio con relación a la intervención sobre violencias psicológicas, simbólicas sexuales, digitales, físicas y económicas que en ese orden son las que más se presentan en la Institución. Igualmente es importante se generen mecanismos para promover la denuncia y la confianza en la denuncia, en tanto hay un alto porcentaje de personas que decide no denunciar los presuntos hechos.

Se deben canalizar en la Dirección de Bienestar Institucional los diferentes canales de denuncia que hoy utilizan en la Institución. Dejando claridad del paso a paso para presentar la denuncia, quién lo puede hacer, que competencia le corresponde a cada parte involucrada y qué tiempos de respuesta se pueden esperar. Igualmente es sustancial asegurar un acompañamiento al proceso y a la presunta víctima y victimario, así como asegurar el cierre de cada caso.

Dada la alta cantidad de personas que usan la Evaluación de Docentes como canal de denuncia sobre posibles VBG, se debe contemplar la posibilidad de utilizar la evaluación como un canal de activación de ruta para VBG en la Institución.

Finalmente, se deben diseñar y concertar estrategias para atender la inseguridad, rabia, autoestima afectada, depresión, miedo y vergüenza, entre otros efectos emocionales, que las VBG provocan, así como igualmente la Institución debe lograr reducir los efectos sociales de las violencias basadas en género, tales como, el despido, la renuncia, la cancelación del semestre, el rechazo social o familiar y la hostilidad. Todos los anteriores esfuerzos, es importante se concentren en líneas estratégicas de prevención, detección y atención para asegurar su correcta e integral respuesta.



**Anexo 4. Matriz Global de Sistematización. Aspectos negativos y por mejora Polifonías de Género.**

<b>MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN</b>				
	Priorización Pasado	Priorización Presente	Futuro	
Negativos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existía un silencio y falta de empatía para visibilizar las VBG.</li> <li>2 Existía miedo respecto a las represalias por denuncias posibles VBG.</li> <li>3. Había muchos casos de VBG sin atender.</li> <li>4. No había conocimiento que es género, que es acoso, abuso, VBG, etc.</li> <li>5. No existía normatividad ni voluntad para atender las VBG.</li> <li>6. Faltaba apropiación y liderazgo estudiantil para trabajar el tema de género y la prevención a las VBG.</li> <li>7. No había instrumento para caracterizar las VBG en la Institución.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persiste la indiferencia desde la institución por atender las VBG.</li> <li>2. No hay medios suficientes para explicar y socializar los canales de atención a VBG.</li> <li>3. Hay dudas con respecto a que es y que no es VBG.</li> <li>4. La población LGTBIQ+ se siente perseguida.</li> <li>5. Falta mucha pedagogía respecto al género y las VBG.</li> <li>6. Los esfuerzos para atender las VBG no son suficientes.</li> <li>7. Aumento de agresores dentro de los colectivos estudiantiles.</li> <li>8. Persisten muchos casos de denuncia de VBG desde docentes a estudiantes.</li> <li>9. Falta involucrar a los estudiantes y docentes en los procesos de atención y prevención de VBG.</li> <li>10. Falta generar una planificación adecuada que asegure estrategias y recursos suficientes para atender las VBG.</li> <li>11. Falta claridad en relación a cómo es la articulación entre las diferentes dependencias que trabajan la prevención y atención de VBG.</li> <li>12. No hay Reconocimiento al trabajo de la Mesa de Género.</li> <li>13. Persiste la deficiencia en caracterizar que población diversa tenemos y que posibles VBG presentamos.</li> <li>14. Se siente miedo por la presencia de "encapuchados" y los posibles riesgos que ellos signifiquen.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer los canales de prevención, atención y no repetición de VBG.</li> <li>2. Generar estrategias pedagógicas que aclaren que son VBG y se fomente el respeto a la diferencia.</li> <li>3. Generar una normatividad propia y protocolo y ruta propios y claros para prevenir y atender las VBG.</li> <li>4. Se debe comprometer la voluntad de la institución y todos sus estamentos para atender y eliminar las VBG.</li> <li>5. Se deben trabajar estrategias diferenciales para grupos poblacionales que presentan VBG como los docentes o colectivos estudiantiles.</li> <li>6. Se deben involucrar más a los estudiantes y estamentos en la prevención y atención de VBG.</li> <li>7. Ampliar y robustecer los procesos de formación en género, diversidad e identidades. Trabajar desde el respeto, la dignidad y la empatía.</li> <li>8. Falta generar una planificación adecuada que asegure estrategias y recursos suficientes para atender las VBG.</li> <li>9. Se deben mejorar los canales de información, difusión y convocatoria de lo que se hace en torno al género y cómo y dónde se atienden las VBG.</li> <li>10. aclarar cómo es la articulación entre las diferentes dependencias que trabajan la prevención y atención de VBG.</li> <li>10. Falta mejorar la participación de docentes y estudiantes.</li> </ol>	Aspectos por mejorar
Objetivo: Encontrar y acordar colectivamente los aspectos, positivos y negativos de la transformación de la institución, para poder proyectar el futuro de la Universidad con respecto a las Violencias Basadas en Género.				



**Anexo 5. Matriz Global de Sistematización. Aspectos positivos y fortalezas Polifonías de Género.**

<b>MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN</b>				
	Priorización Pasado	Priorización Presente	Futuro	
Positivos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se creó la Mesa de Género de la Institución.</li> <li>2. Había una planta de profesionales especializados para atender las VBG.</li> <li>3. Se empezaron a valorar posibles casos de VBG en la Institución.</li> <li>4. Se empezaron a generar límites entre las VBG.</li> <li>5. Habían colectivos que en la clandestinidad defendían los derechos de las mujeres y la población LGTBIQ+.</li> <li>6. El Poli como universidad pública es un reflejo de la diversidad.</li> <li>7. Había un acompañamiento y profesional idóneo para atender los posibles casos de VBG.</li> <li>8. El Poli es una institución muy humana.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los canales institucionales tienen un lenguaje inclusivo.</li> <li>2. Hay respeto por el debido proceso.</li> <li>3. Hay más apoyo a la población LGTBIQ+.</li> <li>4. Se generan espacios como Polifonías que son incluyentes y participativos.</li> <li>5. Hay interés en atender posibles casos de VBG.</li> <li>6. Hay espacios de formación en género y sexualidad incluyentes.</li> <li>7. La Mesa de Género, sus espacios y los talleres de Fomento Cultural hay empoderado a la población y estimulan la reflexión.</li> <li>8. Se profundizó y amplió el acompañamiento desde profesionales idóneos para atender los posibles casos de VBG en la Dir. Bienestar Institucional.</li> <li>9. Se creó el Comité de Atención de VBG en la Institución.</li> <li>10. Hay interés en articular procesos de prevención y atención a VBG desde distintas dependencias en el Poli.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. La Mesa de Género del PCJIC.</li> <li>2. Desde los canales y medios oficiales la Institución es incluyente.</li> <li>3. Hay libertad y apoyo para que cada quien se reconozca como desee.</li> <li>4. Se están generando espacios de sensibilización, escucha, respeto y pedagogía sobre la inclusión y la tolerancia.</li> <li>5. Existen colectivos que defienden los derechos de las mujeres y la población LGTBIQ+.</li> <li>6. Hay voluntad de la administración por generar espacios y una política participativa.</li> <li>7. El Politécnico es una institución diversa.</li> <li>8. Hay empoderamiento de las poblaciones diversas.</li> <li>9. Hay un equipo capacitado, espacios de escucha y personal idóneo de la Dir. Bienestar para atender las VBG.</li> </ol>	Fortalezas
Objetivo: Encontrar y acordar colectivamente los aspectos, positivos y negativos de la transformación de la institución, para poder proyectar el futuro de la Universidad con respecto a las Violencias Basadas en Género.				

**Anexo 6. Matriz de sistematización Polifonías de Género. Mesa Género PCJIC. 13- 10- 2022.**

AUTOEVALUACIÓN DE LAS VBG EN EL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID						
DÍA: 13- 10- 2022		LUGAR: P58 - 106		GRUPO FOCAL: MESA DE GÉNERO PCJIC		
Mesa de Género	Pasado	Presente	Futuro			
Negativos	<p>1a. No había un instrumento para Caracterizar VBG</p> <p>2a.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Falta compromiso institucional con la Mesa de Género</p> <p>2b.</p> <p>3b.</p> <p>1c. Ausencia y complicidad de VBG</p> <p>2c</p> <p>3c</p> <p>1d. Se naturalizaba las VBG y se victimizaba a los denunciantes.</p> <p>2d. No había conciencia de que eran las VBG</p> <p>3d. Había una sensación de impotencia de no actuar ante VBG por desinformación</p> <p>1e. Había poca visualización de casos de VBG</p> <p>2e. Había olvido y no atención de casos de VBG</p> <p>3e. No había voluntad de atender y resolver las VBG</p> <p>1f.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g.</p>	<p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p> <p>1n.</p> <p>2n.</p> <p>3n.</p> <p>1ñ.</p> <p>2ñ.</p> <p>3ñ.</p>	<p>1a. No hay una ruta clara de con como atender las VBG entre Fomento y Bienestar</p> <p>2a.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Hay un interés de adueñarse el proceso de la Mesa y otros quedarse con el prestigio y los indicadores de Fomento.</p> <p>2b. No hay rutas claras de atención a las VBG.</p> <p>3b. Hay poca difusión con respecto a que se puede hacer o acudir con las VBG.</p> <p>1c. Hay falta de recursos para fortalecer las acciones de la Mesa de Género</p> <p>2c. No hay reconocimiento de algunas áreas del rol de la Mesa de Género</p> <p>3c</p> <p>1d. Falta de voluntad para apropiarse procesos de trabajo en género.</p> <p>2d. Hay una deficiencia comunicativa de todo en general. Ni página WEB, ni email funciona como mecanismo de difusión.</p> <p>3d. Hay deficiencia en la caracterización del tipo de poblaciones que el PCJIC tiene y por lo tanto no se las reconoce.</p> <p>1e.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f.</p>	<p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p>	<p>1. Aún no hay voluntad política, hay indiferencia en trabajar el tema de género y de las VBG a profundidad, falta generar más compromiso.</p> <p>2. Se requiere asignar recursos de todo tipo para los procesos de género con dignidad y suficiencia.</p> <p>3. La Mesa está más poseionada afuera que adentro.</p> <p>4. Se está más preocupado en la forma que el fondo.</p> <p>5. No hay una articulación efectiva entre las dependencias involucradas de resolver las VBG.</p> <p>6.</p> <p>7.</p> <p>8.</p>	Aspectos por Mejorar
Positivos	<p>1a. Se creó una Mesa de Género en el PCJIC.</p> <p>2a.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Mesa de Género del PCJIC</p> <p>2b. Se generaron espacios de interacción con la comunidad desde la Mesa de Género.</p> <p>3b.</p> <p>1c. Habían grupos protectores en el Poli (amigos).</p> <p>2c</p> <p>3c</p> <p>1d. Fomento Cultural lideró el enfoque de Cultura Ciudadana.</p> <p>2d. Se creó una Mesa de Género en el PCJIC.</p> <p>3d. Se generaron estrategias para proteger y cuidar la población en VBG.</p> <p>1e.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g.</p> <p>2g.</p> <p>3g.</p>	<p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p> <p>1n.</p> <p>2n.</p> <p>3n.</p> <p>1ñ.</p> <p>2ñ.</p> <p>3ñ.</p>	<p>1a. Parece que hay sinergia entre los equipos de Bienestar y Fomento Cultural</p> <p>2a. Ya se piensa en un instrumento para caracterizar las VBG.</p> <p>3a. Hay empoderamiento de los estudiantes respecto a casos de VBG</p> <p>1b. Hay una Mesa de Género fortalecida y hay sensibilización del tema.</p> <p>2b. Ya hay articulaciones internas y externas respecto a las VBG.</p> <p>3b. Hay espacios para pensarse el qué nos falta.</p> <p>1c. Articulación de la Mesa de Género con distintas instancias y dependencias.</p> <p>2c. Posicionamiento de la Mesa de Género.</p> <p>3c. Hay carteles y mecanismos de difusión estudiantil de la incomfidad.</p> <p>1d. Se está implementando una Política con perspectiva de género y es participativa</p> <p>2d. La Mesa de Género</p> <p>3d. El voz a voz robustece los papeles de participación.</p> <p>1e.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p>	<p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p>	<p>1. Construcción del Instrumento de caracterización de VBG y de una Política de Género.</p> <p>2. Mesa de Género del PCJIC</p> <p>3. La población está más involucrada a movilizarse y empoderar los procesos contra VBG</p> <p>4.</p> <p>5.</p>	Fortalezas

**Anexo 7. Matriz de sistematización Polifonías de Género. Dir. Bienestar. PCJIC. 20- 10- 2022.**

AUTOEVALUACIÓN DE LAS VBG EN EL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID						
DIA: 20- 10- 2022		LUGAR: P58 - 106		GRUPO FOCAL: DIRECCIÓN DE BIENESTAR PCJIC		
Dir. Bienestar	Pasado		Presente		Futuro	
Negativos	<p>1a. Había un desconocimiento de qué es género y qué es VBG.</p> <p>2a. Había un silencio en la denuncia a posibles casos.</p> <p>3a. No se sabía la dimensión de la problemática.</p> <p>1b. Había poca participación de la Mujer.</p> <p>2b. No había posibilidad de generar canales de confianza y comunicación.</p> <p>3b. No había claridad de quién es el responsable para atender las VBG.</p> <p>1c. No había un protocolo para casos de VBG.</p> <p>2c. No se le daba importancia a los casos de VBG.</p> <p>3c. .</p> <p>1d. Había resistencia para atender las VBG.</p> <p>2d. Había un desconocimiento de las VBG lo que permitía se normalizaran situaciones.</p> <p>3d. No existía ruta para atender VBG.</p> <p>1e. No había voluntad para atender las VBG y generar las rutas.</p> <p>2e. Existían casos de agresores profesores y contratistas hacia mujeres.</p> <p>3e. .</p>	<p>1f. No hay claridad de cómo actuar frente a las VBG</p> <p>2f. Falta capacitación en perspectiva de género</p> <p>3f. No se ha generado confianza en el PCJIC.</p> <p>1g. Hay desinformación no había ruta clara interna y externa.</p> <p>2g. Falta apropiación del liderazgo estudiantil a los espacios.</p> <p>3g. .</p> <p>1h. .</p> <p>2h. .</p> <p>3h. .</p> <p>1i. .</p> <p>2i. .</p> <p>3i. .</p> <p>1j. .</p> <p>2j. .</p> <p>3j. .</p> <p>1k. .</p> <p>2k. .</p> <p>3k. .</p> <p>1l. .</p> <p>2l. .</p> <p>3l. .</p>	<p>1a . Falta de planificación no permite generar estrategias asertivas para atender las problemáticas de las VBG.</p> <p>2a. .</p> <p>3a. .</p> <p>1b. Falta de difusión de las rutas y protocolo de VBG.</p> <p>2b. .</p> <p>3b. .</p> <p>1c. Se desconoce el estado de la ruta y protocolo de VBG .</p> <p>2c. .</p> <p>1d. No tenemos una ruta de atención de VBG</p> <p>2d. .Falta de divulgación de la Mesa de Género</p> <p>3d. .Espacios de divulgación de qué canales de atención a las VBG hay desde el Poli y llegando a cada aula.</p> <p>2e. No hay ruta y protocolos claros. para todos los estamentos.</p> <p>3e. Los estudiantes impulsan la denuncia pero no se apropian de ser parte de la solución y de la formación.</p> <p>1f. Poca participación de docentes y estudiantes.  </p>	<p>2f. Falta de implementación de las rutas y protocolos generados.</p> <p>3f. Fortalecer la persistencia en la formación y concientización en torno al género, con acciones aisladas no se logra generar impacto.</p> <p>1g. Procesos de contratación que no permiten acciones a largo plazo.</p> <p>2g. Dificultad para incentivar la participación de los estudiantes.</p> <p>3g. .</p> <p>1h. .</p> <p>2h. .</p> <p>3h. .</p> <p>1i. .</p> <p>2i. .</p> <p>3i. .</p> <p>1j. .</p> <p>2j. .</p> <p>3j. .</p> <p>1k. .</p> <p>2k. .</p> <p>3k. .</p> <p>3m. .</p>	<p>1. Compromiso de todos los estamentos para atender las VBG.</p> <p>2. Planación estratégica con definición de recursos y equipo suficiente para atender las VBG en el PCJIC..</p> <p>3. Crear una ruta y protocolo completo y hacerlo endémico al contexto del PCJIC.</p> <p>4. Generar canalizar la atención a las mujeres y posibles víctimas</p> <p>5. .</p> <p>6. .</p> <p>7. .</p> <p>8. .</p>	Aspectos por Mejorar
Positivos	<p>1a. La Mesa de Género del PCJIC</p> <p>2a. Había acompañamiento desde la Dirección de Bienestar a posibles casos de VBG</p> <p>3a. .</p> <p>1b. La Mesa de Género del PCJIC</p> <p>2b. Apoyo psicosocial desde la Dirección de Bienestar</p> <p>3b. .</p> <p>1c. Había un trabajo de género desde la Dirección de Fomento Cultural.</p> <p>2c. .</p> <p>3c. .</p> <p>1d. Había equipo de apoyo psicosocial desde la Dirección de Bienestar Institucional.</p> <p>2d. .</p> <p>3d. .</p> <p>1e. .</p> <p>2e. .</p> <p>3e. .</p>	<p>1h. .</p> <p>2h. .</p> <p>3h. .</p> <p>1i. .</p> <p>2i. .</p> <p>3i. .</p> <p>1j. .</p> <p>2j. .</p> <p>3j. .</p> <p>1k. .</p> <p>2k. .</p> <p>3k. .</p> <p>1l. .</p> <p>2l. .</p> <p>3l. .</p> <p>1m. .</p> <p>2m. .</p> <p>3m. .</p> <p>1n. .</p> <p>2n. .</p> <p>3n. .</p> <p>1ñ. .</p> <p>2ñ. .</p> <p>3ñ. .</p>	<p>1a. Hay acompañamiento del equipo de apoyo psicosocial de los procesos de formulación de las rutas de VBG.</p> <p>2a. .</p> <p>3a. .</p> <p>1b. Constitución y reconocimiento de la Mesa de Género del PCJIC.</p> <p>2b. Voluntad de dejar una Política propia del PCJIC.</p> <p>3b. Los espacios de escucha con los profesionales psicosociales es importante para los estudiantes.</p> <p>1c. La Mesa de Género con equipo interdisciplinario.</p> <p>2c. Ya hay un inicio de protocolo y mecanismos de atención.</p> <p>3c. Ya hay más claridad con respecto a cómo atender las VBG.</p> <p>1d. La Mesa de Género es muy relevante y visibiliza la problemática, falta divulgación.</p> <p>2d. .</p> <p>3d. .</p>	<p>1e. Creación del Comité de Atención de VBG</p> <p>2e. Ya hay mas interés en el tema de Género en el PCJIC</p> <p>3e. La Mesa de Inclusión del PCJIC</p> <p>1f. Ya se nota un interés y voluntad en trabajar en VBG.</p> <p>1h. .</p> <p>2h. .</p> <p>3h. .</p> <p>1i. .</p> <p>2i. .</p> <p>3i. .</p> <p>1j. .</p> <p>2j. .</p> <p>3j. .</p> <p>1k. .</p> <p>2k. .</p> <p>3k. .</p>	<p>1. Equipo capacitado, espacios de escucha y personal idóneo en la Dir. Bienestar para atender las VBG.</p> <p>2. Mesas diversas y Mesa de Género.</p> <p>3. Normativamente ya existe la necesidad de trabajar en torno a las VBG y generar rutas a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>4. .</p> <p>5. .</p>	Fortalezas

**Anexo 8. Matriz de sistematización Polifonías de Género. Comité Atención VBG PCJIC. 27- 10- 2022.**

AUTOEVALUACIÓN DE LAS VBG EN EL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID						
DÍA: 27- 10- 2022		LUGAR: P58 - 106		GRUPO FOCAL: COMITÉ DE ATENCIÓN DE VBG PCJIC		
Comité VBG	Pasado		Presente		Futuro	
Negativos	<p>1a. Se presentaba muchos tipos de violencias incluidas VBG</p> <p>2a. Poca participación de la Mujer</p> <p>3a. Había acoso por como la mujer se vestía.</p> <p>1b. Habían relaciones de poder para profundizar las VBG</p> <p>2b. No había conocimiento de que es género, diversidad, hombres trans, etc.</p> <p>3b. Había confusión de conceptos.</p> <p>1c. No había visibilización de las denuncias de VBG</p> <p>2c. Falta de respuesta a las denuncias de VBG</p> <p>1d. Poca acceso académico y laboral para las mujeres.</p> <p>2d. Había acoso sexual a estudiantes por favores académicos.</p> <p>3d. No se contemplaba a las personas diversas.</p> <p>1e. No existía normatividad ni había voluntad de atender las VBG.</p> <p>2e. No había identidad ni apropiación de perspectiva de género.</p> <p>3e. No había agrupación ni reflexión del proceso de reconocimiento de la diversidades.</p>	<p>1f. Los contextos complejos se llevaban a la universidad y eso relacionado a las VBG.</p> <p>2f. No había política ni normatividad relacionada a reconocer y atender la diversidad.</p> <p>3f.</p> <p>1g.</p> <p>2g.</p> <p>3g.</p> <p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p>	<p>1a. Los esfuerzos aun no son suficientes para resolver las VBG.</p> <p>2a.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Aumento de agresores dentro de los colectivos estudiantiles</p> <p>2b. Hay miedo de asumir en la Administración su rol y compromiso.</p> <p>3b. Hay resistencia a llamar las cosas por su nombre.</p> <p>1c. Hay estigmatización del acoso sexual amparado en la diversidad.</p> <p>2c. No hay respeto ni empatía.</p> <p>3c.</p> <p>1d. Hay caos en la institución al no tener claridades de cómo se resuelve y quién atiende.</p> <p>2d. Hay normalización en el acoso y abuso por quien es el agresor, que poder tiene y cómo es su apariencia física.</p> <p>3d.</p> <p>2e. Falta una cultura participativa donde se involucren más los estudiantes.</p> <p>3e. No se ha logrado articular las dependencias.</p> <p>1f. No se logra entender la diversidad como un espacio de oportunidad.</p>	<p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p>	<p>1. Fortalecer la voluntad política y normatividad. (articulación)</p> <p>2. Ampliar y robustecer procesos de formación en género, diversidad e identidades. (respeto y empatía, dignidad.)</p> <p>3. Revisar en los colectivos estudiantiles los agresores de VBG.</p> <p>4. Atender la estigmatización de VBG amparadas en la Diversidad.</p> <p>5. Dejar claro normatividad, conceptos, rutas y responsables.</p> <p>6. Miedos y señalamientos que deben desentramarse. Dejar Líneas claras en normatividad.</p> <p>7. Sedesconoce qué tipo de controles hay dentro de los colectivos.</p> <p>8.</p>	Aspectos por Mejorar
Positivos	<p>1a. Había más respeto y más tolerancia</p> <p>2a. Habían colectividades en la clandestinidad que defendía los derechos de las mujeres y monirlas</p> <p>3a.</p> <p>1b. Había voluntad de recibir el caso sin saber como atenderlo.</p> <p>2b El Poli era muy diverso.</p> <p>3b Talleres de Fomento Cultural y de la Mesa de Género.</p> <p>1c.</p> <p>2c</p> <p>3c</p> <p>1d.</p> <p>2d.</p> <p>3d.</p> <p>1e.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g.</p> <p>2g.</p> <p>3g.</p>	<p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p> <p>1n.</p> <p>2n.</p> <p>3n.</p> <p>1ñ.</p> <p>2ñ.</p> <p>3ñ.</p>	<p>1a. Hay mayor voluntad por resolver las VBG.</p> <p>2a. Hay personas con experiencia y compromiso en la Universidad por resolver las VBG</p> <p>3a. Hay espacios de formación de género y sexualidad.</p> <p>1b. Hay empoderamiento de las poblaciones diversas.</p> <p>2b. Las redes sociales del PCJIC reconocen la diversidad.</p> <p>3b. Los espacios de la Mesa de Género empoderan a las personas y sus procesos.</p> <p>1c. La Mesa de Género y los espacios de formación y reflexión.</p> <p>2c. El interés de generar la construcción participativa de la Política.</p> <p>3c.</p> <p>1d.</p> <p>2d.</p> <p>3d.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g.</p> <p>2g.</p> <p>3g.</p>	<p>1h.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p>	<p>1. Los colectivos que defienden los derechos de los estudiantiles.</p> <p>2. Hay voluntad por parte de la administración de generar espacios y una política participativa de genero así como sus redes sociales son incluyentes.</p> <p>3. Politécnico es diverso.</p> <p>4. Talleres de Fomento Cultural y de la Mesa de Genero del PCJIC.</p> <p>5. Hay espacios de formación en genero y sexualidad.</p> <p>6. Hay empoderamiento de las poblaciones diversas.</p>	Fortalezas

**Anexo 9. Matriz de sistematización Polifonías de Género. Representativos A PCJIC. 03- 11- 2022.**

AUTOEVALUACIÓN DE LAS VBG EN EL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID						
DÍA: 03- 11- 2022		LUGAR: P58 - 106		GRUPO FOCAL: REPRESENTATIVOS A		
Representativos A	Pasado		Presente		Futuro	
Negativos	<p>1a. Había un silencio que invisibilizaba las VBG.</p> <p>2a. Había un encubrimiento entre grupos.</p> <p>1b. No se escuchaba a las víctimas de VBG.</p> <p>2b. Había mucho miedo a las presesalias.</p> <p>3b. No había credibilidad en la palabra del estudiante</p> <p>1c. Había persecución hacia las mujeres.</p> <p>2c</p> <p>3c</p> <p>1d. Se daba VBG en los administrativos además de los estudiantes</p> <p>2d. Había espacios de coerción de acuerdo al cargo.</p> <p>3d.</p> <p>1e. Había temor a denunciar</p> <p>2e. Las mujeres propiciaban el acoso y abuso.</p> <p>3e.</p>	<p>1h. Se presentaban muchos casos sin atender</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i. Había rechazo y opresión a la población LGTBIQ+</p> <p>1i. Había silencio por la presión laboral y profesional.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p>	<p>1a. Persiste la indiferencia entre las VBG.</p> <p>2a. 1</p> <p>b. No hay claridad de qué es acoso y abuso y esas malas interpretaciones genereran re victimización</p> <p>2b.</p> <p>3b.</p> <p>1c. Hay dudas sobre cómo se puede tratar a una persona.</p> <p>2c</p> <p>3c</p> <p>1d. Hay mucha conveniencia respecto a cuando es acoso y abuso.</p> <p>2d. Ante la inseguridad de cómo actuar y relacionarse hay que ser neutro y frío con los demás.</p> <p>3d. .</p> <p>2e. Las personas LGTIBQ+ se sienten perseguidas.</p> <p>3e.</p> <p>1f. Hay persistencia en intentar acallar los hechos.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g. Se están generando espacios de persecución y escarnio</p>	<p>1h. No se entiende el cambio, falta mucho por hacer.</p> <p>2h. Falta aún socializar y dar mucha pedagogía respecto al género y sus violencias.</p> <p>3h. Falta de respeto frente a la diferencia.</p> <p>1i. Falta trabajar en la escucha asertiva.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j. Falta difundir la información masificar las estrategias.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p>	<p>1. Temor a denunciar por miedo y presión.</p> <p>2. Hay Violencias en todos los grupos y se están normalizando.</p> <p>3. Existe aún indiferencia para las VBG</p> <p>4. El desconocimiento de qué es acoso y abuso no da claridad sobre como relacionarnos.</p> <p>5. Necesidad en seguir visibilizando casos.</p> <p>6. Hay espacios de escanio y persecución</p> <p>7. Falta socializar y dar mucha pedagogía, generar espacios más amplios y generales.</p> <p>8. Superar los prejuicios.</p>	Aspectos por Mejorar
Positivos	<p>1a. La comunidad denunciaba las VBG</p> <p>2a.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Había una planta de profesionales especializados para atender a las personas afectadas</p> <p>2b.</p> <p>3b.</p> <p>1c. Había union de las personas diversas para provocar igualdad y darse voz</p> <p>2c. La Universidad empezó a aceptar la diferencia.</p> <p>3c</p> <p>1d. Había valor a expresar los posibles casos de VBG.</p> <p>2d. Se tuvo poder al manifestar límites entre qué es acoso y qué no.</p> <p>3d.</p> <p>1e. Se empezó a dejar claridad de cuáles eran los límites.</p> <p>2e.</p> <p>1f. El que la Universidad sea pública permite mayor visibilización de la problemática.</p> <p>2f.</p> <p>1g. Había reacción ante los casos que se presentaban y había solidaridad.</p> <p>2g.</p>	<p>VBG.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i. Los casos no eran tan graves.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j. Se pedía el derecho a la igualdad.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k. Las mujeres se dieron espacio para atender y visibilizar sus problemáticas.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p> <p>1n.</p> <p>2n.</p> <p>3n.</p> <p>1ñ.</p> <p>2ñ.</p> <p>3ñ.</p>	<p>1a. Hoy hay uso del lenguaje inclusivo e interés de usarlo.</p> <p>2a. Hay capacidad de crear varias herramientas para atender las VBG institucionales y desde los estudiantes.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Hay un respeto al debido proceso.</p> <p>2b. .</p> <p>3b.</p> <p>1c. Hay personas que identifican los límites.</p> <p>2c. .</p> <p>3c.</p> <p>1d. Hay más apoyo a la población LGTBIQ+</p> <p>2d.</p> <p>3d.</p> <p>2e. Polifonías es un buen espacio para construir conciencia en la diversidad</p> <p>3e.</p> <p>1f. Hay interés en atender casos.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g. Hay igualdad para todos incluso mujeres y todos se sienten libres de auto reconocerse.</p> <p>2g.</p> <p>3g.</p>	<p>1h. Se trabaja desde la escucha, el respeto y la pedagogía.</p> <p>2h. Ya se están empezando a generar espacios de sensibilización.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p>	<p>1. Se generó una conciencia de grupo y defensa de sus intereses.</p> <p>2. En la U Pública. se empezó a aceptar la diferencia.</p> <p>3. El derecho a la igualdad es prioridad.</p> <p>4. Hay respeto al debido proceso.</p> <p>5. Hay más apoyo a la población LGTBIQ+</p> <p>6. Espacios institucionales para responder a las VBG y escucharnos</p> <p>6. Hay atención espacializada para la población diferencial.,</p> <p>7. Hoy hay garantía de que cada quien pueda auto identificarse como desee y será tratado con igualdad.</p>	Fortalezas

**Anexo 10. Matriz de sistematización Polifonías de Género. Representativos B PCJIC. 10- 11- 2022.**

AUTOEVALUACIÓN DE LAS VBG EN EL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID						
DIA: 10- 11- 2022		LUGAR: P58 - 106		GRUPO FOCAL: REPRESENTATIVOS B		
Representativos B	Pasado		Presente		Futuro	
Negativos	1a. Es un escenario donde se producen violencias de tipo verbal. 2a. 3a. 1b. No se socializan los canales de atención para posibles casos de VBG. 2b. 3b. 1c. 2c 3c 1d. 2d. 3d. 1e. 2e. 3e. 1f. 2f. 3f. 1g. 2g. 3g.	1h. 2h. 3h. 1i. 2i. 3i. 1j. 2j. 3j. 1k. 2k. 3k. 1l. 2l. 3l. 1m. 2m. 3m. 1n. 2n. 3n. 1ñ. 2ñ. 3ñ.	1a . Se siente miedo por la presencia de los encapuchados y la posible amenaza que significan. 2a. 3a. 1b. Aún no hay canales de atención para los posibles casos de VBG. 2b. 3b. 1c. 2c 3c 1d. 2d. . 3d. . 2e. 3e. 1f. 2f. 3f. 1g. 2g. 3g.	1h. 2h. 3h. 1i. 2i. 3i. 1j. 2j. 3j. 1k. 2k. 3k. 1l. 2l. 3l. 1m. 2m. 3m.	1. Trabajo sobre la violencia de tipo verbal 2. Manifestaciones violentas hay que generar mecanismos de protección al personal de servicios. 3. Mejorar los canales de socialización de la ruta de atención a VBG. 4. 5. 6. 7. 8.	Aspectos por Mejorar
Positivos	1a. El PCJIC es una institución muy humana. 2a. Hay igualdad de derechos para toda la población, incluida servicios de aseo y vigilancia. 3a. 1b. Es un ambiente amable entre los equipos de trabajo. 2b. Es una Institución muy amable. 3b. 1c. 2c 3c 1d. 2d. 3d. 1e. 2e. 3e. 1f. 2f. 3f. 1g. 2g. 3g.	1h. 2h. 3h. 1i. 2i. 3i. 1j. 2j. 3j. 1k. 2k. 3k. 1l. 2l. 3l. 1m. 2m. 3m. 1n. 2n. 3n. 1ñ. 2ñ. 3ñ.	1a. Hay un ambiente de trabajo armonioso, 2a. 3a. 1b. Es una Institución con muchos valores.. 2b. . 3b. 1c. 2c . 3c. 1d. 2d. 3d. 2e. 3e. 1f. 2f. 3f. 1g. 2g. 3g.	1h. 2h. 3h. 1i. 2i. 3i. 1j. 2j. 3j. 1k. 2k. 3k.	1. Es una Institución humana con valores y trato igualitario para todos. 2. Hay un ambiente de trabajo favorable y armonioso. 3. 4. 5.	Fortalezas

**Anexo 11.** *Matriz de sistematización Polifonías de Género. Rionegro. PCJIC. 23- 11- 2022.*

AUTOEVALUACIÓN DE LAS VBG EN EL POLITÉCNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID						
DIA: 23- 11-2022		LUGAR: Aula R14 - 102		GRUPO FOCAL: RIONEGRO		
Sede Oriente	Pasado		Presente		Futuro	
Negativos	<p>1a. Normalizaban las VBG.</p> <p>2a. Enfoque de ingeniería solo para hombres, no para mujeres.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Mujeres para lo administrativo y no para cargos de toma de decisión.</p> <p>2b. Subvaloración de los gestos de VBG.</p> <p>3b Pasivo - agresivo entre lo que son Violencias.</p> <p>1c. Se dieron casos de escarnio público sin justificación.</p> <p>2c No había en la Institución estrategias para atender a las Mujeres que eran a su vez cabeza de hogar. (Guarderías).</p> <p>3c.</p> <p>1d. Se presentaban casos de VBG entre alumnas y docentes.</p> <p>2d. No había claridad cuáles son las rutas de atención para las VBG.</p> <p>3d.</p> <p>1e. Había maltrato emocional, discriminación y machismo a las mujeres y población LGTBQ+.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p>	<p>2h. Falta rutas para atender</p> <p>3h.</p> <p>1i. Había uso del poder para generar VBG calumnias y rumores.</p> <p>2i. Uso del lenguaje de los correos del sindicato es discriminatorio.</p> <p>3i. Falta sensibilizar espacios entre que es abuso y que no.</p> <p>1j. Había mucho maltrato entre mujeres no hay solidaridad.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p> <p>1n.</p> <p>2n.</p> <p>3n.</p> <p>1ñ.</p> <p>2ñ.</p> <p>3ñ.</p>	<p>1a. Ya se esta implementando política y rutas de atención.</p> <p>2a.</p> <p>3a.</p> <p>1b. No hay muchas mejoras con respecto a las VB, no si ven avances.</p> <p>2b. Falta trabajar más en los hombres y los jóvenes.</p> <p>3b.</p> <p>1c. Falta trabajar en los enfoques vocaciones incluyentes.</p> <p>2c. Persisten los asuntos de desequilibrios y de VBG y entre las ujeres.</p> <p>3c. Persisten micromachismos.</p> <p>1d. Es difícil generar convocatoria e interés en estos temas.</p> <p>2d. .</p> <p>3d. .</p> <p>2e. No están claros aún ni intrés en generar respuestas ni atención .</p> <p>3e.</p> <p>1f. Falta de interés de los hombres en la VBG.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g.</p> <p>2g.</p> <p>3g.</p>	<p>1h. No se saben los canales de atención.,</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i. No se conocen los canales. No hay voluntad de querer participar.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p>	<p>1. las VBG estan normalizadas.</p> <p>2. No hay claridad en los canales de atención.</p> <p>3. Falta una política integral que atienda machismos, VBG, inclusión a madres y ´padres vabeza de hogar.</p> <p>4. Falta trabajar más en grupos poblaciones como los hombres y los jóvenes enfoque profesional (enfoque vocacional). Solidaridad Mujeres.</p> <p>5. Lenguaje violento en los correos del sindicato.</p> <p>6. Faltan espacios de sensibilización y formación.</p> <p>7. Enfoques vocacionales incluyentes. Asignación de roles.</p> <p>8. Persisten violencias entre las mujeres.</p> <p>9. Es necesario trabajar desde el interés y la voluntad.</p> <p>10. No se saben los canales de atención.</p> <p>11.</p> <p>12.</p>	Aspectos por Mejorar
Positivos	<p>1a Se empezaron a vincular las mujeres en la fuerza laboral.</p> <p>2a. Se vinculaban a las Mujeres a los cargos directivos.</p> <p>3a.</p> <p>1b. La Mesa de Género del Politécnico</p> <p>2b. Ya se habla del tema de Género en más espacios.</p> <p>3b.</p> <p>1c. Campañas de consientización y formación en torno al género.</p> <p>2c</p> <p>3c</p> <p>1d. Se evidenció voluntad en formar y sensibilizar en torno al género y las VBG.</p> <p>2d. Hay consiencia social en torno a género.</p> <p>3d.</p> <p>1e. Se defendían los presuntos casos de VBG madres.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f. Campañas de Valores.</p> <p>2f. Mesa de Género.</p> <p>3f. Canal de comunicación para trabajar el género.</p> <p>1g.</p> <p>2g.</p>	<p>1h. Hay espacios para los niños.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p> <p>1l.</p> <p>2l.</p> <p>3l.</p> <p>1m.</p> <p>2m.</p> <p>3m.</p> <p>1n.</p> <p>2n.</p> <p>3n.</p> <p>1ñ.</p> <p>2ñ.</p> <p>3ñ.</p>	<p>1a. Hay talleres como Polifonías que hace árticipativo estos temas.</p> <p>2a. Participación en los talleres es muy positivo.</p> <p>3a.</p> <p>1b. Hay mas espacios de reflexión y de discusión en la diversidad.</p> <p>2b. Hay coordinación abierta a trabajar tema de género.</p> <p>3b.</p> <p>1c. Se habal sobre el tema y voluntad.</p> <p>2c .</p> <p>3c.</p> <p>1d. Voluntd y espcoios de trabajar el tema de género.</p> <p>2d. Existen espacios.</p> <p>3d. Espacios de participación donde somos escuchados.</p> <p>2e.</p> <p>3e.</p> <p>1f. Es importante poder escuicharnos.</p> <p>2f.</p> <p>3f.</p> <p>1g.</p> <p>2g.</p> <p>3g.</p>	<p>1h. Somos una comunidad interesada en trabar el tema.</p> <p>2h.</p> <p>3h.</p> <p>1i.</p> <p>2i.</p> <p>3i.</p> <p>1j.</p> <p>2j.</p> <p>3j.</p> <p>1k.</p> <p>2k.</p> <p>3k.</p>	<p>1. Mesa de Género del PCJIC.</p> <p>2. Voluntad de la Institución en trabajar en torno al género.</p> <p>3. El Poli es incluyente con las madres que asisten a clase. Hay espacios para los niños.</p> <p>4. Espacios de Talleres como Polifonías son muy importantes.</p> <p>5. Hay espacios de reflexión.</p> <p>6. Se habla sobre el tema.</p> <p>7. Poli es comunidad.</p> <p>8.</p> <p>9.</p> <p>10.</p> <p>11.</p>	Fortalezas



## Anexo 13. Indicadores del INES.

ÍNDICE DE INCLUSIÓN PARA EDUCACIÓN SUPERIOR (INES)

**Tabla 1. Indicadores que componen el INES.**

FACTOR	INDICADOR
1. Misión y Proyecto Institucional	1.1. Barreras para el aprendizaje y la participación 1.2. Identificación y caracterización de estudiantes desde la educación inclusiva
2. Estudiantes	2.1. Participación de estudiantes 2.2. Admisión, permanencia y sistemas de estímulos y créditos para estudiantes
3. Profesores	3.1. Participación de docentes 3.2. Docentes inclusivos
4. Procesos académicos	4.1. Interdisciplinariedad y flexibilidad curricular 4.2. Evaluación flexible
5. Visibilidad nacional e internacional	5.1. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales 5.2. Relaciones externas de profesores y estudiantes
6. Investigación y creación artística y cultural	6.1. Investigación, innovación y creación artística y cultural en educación inclusiva 6.2. Articulación de la educación inclusiva con los procesos de investigación, innovación y creación artística y cultural
7. Pertinencia e impacto social	7.1. Extensión, proyección social y contexto regional 7.2. Seguimiento y apoyo a vinculación laboral
8. Procesos de autoevaluación y autorregulación	8.1. Procesos de autoevaluación y autorregulación con enfoque de educación inclusiva 8.2. Estrategias de mejoramiento 8.3. Sistema de información inclusivo
9. Organización, administración y gestión	9.1. Procesos administrativos y de gestión flexibles 9.2. Estructura organizacional
10. Planta física y recursos de apoyo académico	10.1. Recursos, equipos y espacios de práctica 10.2. Instalaciones e infraestructura
11. Bienestar institucional	11.1. Programas de bienestar universitario 11.2. Permanencia estudiantil
12. Recursos financieros	12.1. Programas de educación inclusiva sostenibles 12.2. Apoyo financiero a estudiantes

