

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 1 de 23
		COPIA CONTROLADA

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL
ALEXANDER von HUMBOLDT**



PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD

Elaborado por:
XIMENA DEL PILAR JARAMILLO CARDENAS
Directora Bienestar Institucional

ARMENIA- QUINDIO,
Elaborado en: Enero 29 de 2026

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 2 de 23
		COPIA CONTROLADA

1. PRESENTACIÓN

La **Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt**, comprometida con el desarrollo integral de su comunidad universitaria, plantea el **Programa Institucional de Diversidad, Inclusión e Interculturalidad 2025–2028**, con el propósito de consolidar una cultura institucional respetuosa, equitativa y plural.

Este programa responde a los lineamientos del **Ministerio de Educación Nacional** y a las **políticas públicas nacionales** orientadas a la equidad, la diversidad y la inclusión.

Como institución de educación superior, la Universidad asume el compromiso de aportar a la construcción de una sociedad democrática, justa e igualitaria, en coherencia con sus valores y principios institucionales, y con sus procesos misionales relacionados con la calidad académica e institucional.

En este sentido, se hace imprescindible optimizar los procesos administrativos y de formación integral que permitan reducir los factores de riesgo asociados a la exclusión educativa, promoviendo espacios inclusivos que fortalezcan las dimensiones personales, familiares, académicas y sociales de toda la comunidad universitaria (colaboradores, docentes y estudiantes de pregrado y posgrado), en especial de la población con **protección constitucional especial**.

Asimismo, considerando el carácter transversal e integral del enfoque de inclusión en todos los procesos misionales y de apoyo institucional (docencia, investigación, proyección social, talento humano, mercadeo y comunicaciones, internacionalización, bienestar institucional, gestión administrativa y financiera, biblioteca, infraestructura, tecnología, documentación, sistemas de información, planeación y aseguramiento de la calidad), la Universidad reconoce la necesidad de movilizar estrategias y prácticas sustentadas en el reconocimiento y la valoración de las diferencias individuales.

Dado lo anterior, el presente documento orienta las **acciones institucionales** desde una mirada diversa, inclusiva e intercultural, abordando:

- Conceptos clave sobre educación inclusiva.
- Líneas de acción y objetivos estratégicos.
- Dimensiones de intervención por actor institucional.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 3 de 23
		COPIA CONTROLADA

- Estrategias y acciones para fomentar la cultura inclusiva.
- Lineamientos y políticas que favorecen el desarrollo del potencial humano y la construcción de tejido social.

2. JUSTIFICACIÓN

En el contexto actual, la educación superior juega un papel fundamental en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. La diversidad, la inclusión y la interculturalidad son valores esenciales para fomentar un ambiente académico y laboral enriquecedor y respetuoso, donde la comunidad académica (estudiantes de pregrado, posgrado, colaboradores y docentes) pueda desarrollar su potencial al máximo.

Lo anterior, conduce a la necesidad de fortalecer los procesos de formación integral y desempeño laboral que permitan reducir los factores de riesgo asociados a la exclusión educativa o laboral mediante la promoción de espacios inclusivos e implementación de estrategias de acompañamiento a los casos caracterizados en el marco de la diversidad, la inclusión y la interculturalidad.

De esta manera, se busca garantizar la participación activa de toda la comunidad académica, disminuyendo las barreras para el aprendizaje y la participación en los diferentes entornos académicos y laborales.

Además de movilizar prácticas educativas y de tipo laboral, basadas en el reconocimiento de las diferencias individuales, que exigen atender la diversidad de capacidades, intereses y estilos de aprendizaje, comprendiendo que cada persona tiene una forma particular de aprender que debe ser identificada y potenciada en los escenarios de formación profesional y laboral.

En este contexto, cobra especial importancia la **implementación de estrategias de acompañamiento inclusivo**, orientadas a fomentar una cultura institucional que promueva la adaptación y la equidad dentro de la comunidad académica de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt. Esto implica contar con herramientas para desarrollar el potencial de todos los estudiantes, reconocer las diferencias significativas y asumir la responsabilidad institucional en la formación integral e interdisciplinaria de los futuros profesionales y del talento humano.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 4 de 23
		COPIA CONTROLADA

Así, se busca promover procesos de interacción académica en un entorno inclusivo y diverso, que propicien nuevas comprensiones sobre la realidad social, el reconocimiento y la aceptación del otro con sus diferencias, capacidades y habilidades, reduciendo los prejuicios y la tendencia a clasificar a las personas según sus resultados o desempeño.

El interés institucional se enmarca en los **principios de la Política de Diversidad, Inclusión e Interculturalidad** de la Corporación, reafirmando su compromiso con la formación de una comunidad educativa más equitativa, participativa y solidaria.

2. MARCO CONCEPTUAL

El programa parte del reconocimiento de la diversidad como una riqueza institucional que fortalece la convivencia, el aprendizaje y la innovación y para lo cual se acompaña del siguiente marco conceptual:

- **La inclusión:** Se entiende como un proceso permanente de transformación institucional orientado a eliminar las barreras que limitan la participación y el aprendizaje.
- **La interculturalidad,** por su parte, promueve el diálogo de saberes, la valoración de las diferencias y la construcción de comunidades educativas más equitativas.
- **Educación Inclusiva:** Según el Ministerio de Educación Nacional (2017), la 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 niños, niñas, 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”.

- **Inclusión:** De acuerdo con el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU, 2020), la inclusión se entiende como:
“La capacidad de garantizar el derecho a una educación universal que se adapte a las necesidades de la comunidad académica, eliminando las barreras que limitan el

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 5 de 23
		COPIA CONTROLADA

proceso formativo o el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, en coherencia con su naturaleza jurídica, identidad, misión y tipología”.

- Diversidad:** En el marco de la educación inclusiva, se concibe como una característica inherente al ser humano, que implica potenciar y proteger las particularidades de las comunidades de especial protección constitucional. Se fundamenta en el respeto por la diferencia y la garantía de participación en los procesos educativos, buscando el cierre de brechas de inequidad mediante el ejercicio pleno de los derechos y el acceso equitativo a las oportunidades.
- Interculturalidad:** Según los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (MEN, 2013), la interculturalidad se define como:

“El 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. (...) La interculturalidad promueve un diálogo abierto, recíproco, crítico y autocrítico entre culturas, y de manera más específica entre las personas pertenecientes a esas culturas”.

Desde las instituciones de educación superior, el MEN busca “generar nuevas y creativas visiones de la enseñanza, de sus contenidos y de sus procesos de aprendizaje, de tal manera que exista un reconocimiento efectivo de la diversidad” (MEN, 2013, p. 32).

- Barreras para el Aprendizaje y la Participación:** De acuerdo con la Ley 1996 de 2019, las barreras para el aprendizaje y la participación son:

“Cualquier tipo de obstáculo que impida u obstaculice 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” (Congreso de Colombia, 2019).

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 6 de 23
		COPIA CONTROLADA

Estas barreras pueden ser de tipo:

- ✓ **Actitudinales:** comportamientos, expresiones, estigmas o prejuicios que generan exclusión o discriminación.
- ✓ **Comunicativas:** obstáculos que dificultan el acceso a la información, la consulta o el conocimiento, afectando los procesos comunicativos en igualdad de condiciones.
- ✓ **Físicas:** construcciones, entornos u objetos que limitan el acceso o uso de espacios y servicios de carácter público o privado.
- **Discapacidad:** Se entiende por colaborador, docente o estudiante con discapacidad:

“Aquel que presenta un déficit que se refleja en las limitaciones de su desempeño dentro del contexto escolar, lo cual le representa una clara desventaja frente a los demás, debido a las barreras físicas, ambientales, culturales, comunicativas, lingüísticas y sociales que se encuentran en dicho entorno.” (MEN, 2015).

Categorías de discapacidad: Partiendo de lo establecido en la normatividad nacional y para los efectos de la caracterización y análisis de información, tanto individual como grupal como estadística tomada de la comunidad académica nivel institucional. La Corporación se acoge al reconocimiento de las siguientes categorías de discapacidad, las cuales no son mutuamente excluyentes (Ministerio de salud y protección social, resolución No. 1197 de 2024, pp 17 y 18)

- ✓ **Discapacidad física.** *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.*

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---



PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD

Código: PG-BI-002

Versión: 01

Fecha: Enero 29/2026

Página 7 de 23

COPIA CONTROLADA

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.

- ✓ **Discapacidad auditiva.** *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. 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.

- ✓ **Discapacidad visual.** *Incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño o color de los objetos. Es decir, que esta categoría corresponde 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.*

Elaboró:

Directora de Bienestar Institucional

Revisó:

Comité de Aprobación Documental

Aprobó:

Diego Fernando Jaramillo López Rector



PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD

Código: PG-BI-002

Versión: 01

Fecha: Enero 29/2026

Página 8 de 23

COPIA CONTROLADA

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.

- ✓ **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 e interpretación para su desarrollo e inclusión social.

- ✓ **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.

Elaboró:

Directora de Bienestar Institucional

Revisó:

Comité de Aprobación Documental

Aprobó:

Diego Fernando Jaramillo López Rector



PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD

Código: PG-BI-002

Versión: 01

Fecha: Enero 29/2026

Página 9 de 23

COPIA CONTROLADA

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 autocuidado, 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.

- ✓ **Discapacidad psicosocial (mental).** *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. El diagnóstico del espectro autista entra en esta categoría.

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.

- ✓ **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.

Elaboró:

Directora de Bienestar Institucional

Revisó:

Comité de Aprobación Documental

Aprobó:

Diego Fernando Jaramillo López Rector

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 10 de 23
		COPIA CONTROLADA

- Pertinencia:** En el marco de la educación inclusiva, la pertinencia es un concepto dinámico que pone de presente la capacidad del sistema de educación superior en general y de las IES en particular, de dar respuestas a las necesidades concretas de un entorno. De cómo este sistema y estas instituciones inciden en el contexto social, económico, cultural y político de la comunidad, y de qué manera tanto su oferta como sus métodos son aptos para favorecer dicha comunidad. De manera más precisa y como lo afirma el CNA, una IES es pertinente cuando responde a las necesidades del medio de manera proactiva, es decir cuando se busca transformar el contexto en el que opera. Lo anterior implica que una enseñanza pertinente se centre en no sólo en los procedimientos, sino también en los fundamentos.
- Calidad:** De manera general se define como las condiciones óptimas que permiten el mejoramiento continuo de la educación en todos los niveles. No obstante, como lo evocan Harvey y Green, la calidad es un concepto dinámico que posee diferentes significados dependiendo del contexto en el que se utiliza. En la educación superior colombiana, como lo precisan la OCDE y el CNA, esas “condiciones óptimas” se relacionan principalmente con la cualificación docente, el desarrollo de la investigación y la relevancia de la proyección social en las instituciones, en paralelo con los procesos de aseguramiento de la calidad y de acreditación.

De manera más precisa, de acuerdo al CNA, “el concepto de calidad aplicado a las Instituciones de Educación Superior hace referencia a un atributo del servicio público de la educación en general y, en particular, al modo como ese servicio se presta, según el tipo de institución de que se trate”.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 11 de 23
		COPIA CONTROLADA

En el marco de la educación inclusiva la calidad no debe confundirse con competitividad. La calidad se relaciona entonces con el desarrollo integral de la persona dentro de la sociedad, en la manera como se adapta el conocimiento a las condiciones particulares de los estudiantes, colaboradores y docentes y, como lo afirma Gadotti, a la capacidad que tienen estos para “enfrentar sus problemas cotidianos junto con otros y no individualmente”.

Además, busca responder a las necesidades, expectativas e intereses de las comunidades y pueblos a las que va dirigida la acción educativa en su conjunto, incorporando con claridad la dimensión colectiva de la construcción de los saberes.

En coherencia con lo anterior, el programa de diversidad, inclusión e interculturalidad de la Humboldt se fundamenta en los principales marcos legales y orientaciones que regulan la educación inclusiva en Colombia.

Entre ellos se destacan:

- Constitución Política de Colombia (1991): garantiza la igualdad de derechos y oportunidades, y la no discriminación por motivos de origen, raza, sexo, religión, opinión o discapacidad.
- Ley 30 de 1992: establece la organización del servicio público de la educación superior, orientado al desarrollo integral de las personas y la promoción de los valores democráticos y humanistas.
- Decreto 1075 de 2015: reglamenta el sector educativo e incorpora lineamientos sobre accesibilidad, inclusión y ajustes razonables en las instituciones de educación superior.
- Política de Educación Inclusiva (MEN, 2013): plantea la inclusión como principio y proceso que promueve la participación, el aprendizaje y el desarrollo integral de todas las personas.
- Política Nacional de Diversidad e Inclusión (MEN, 2021): orienta a las instituciones hacia la consolidación de entornos educativos libres de discriminación y favorables a la diversidad.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 12 de 23
		COPIA CONTROLADA

- Orientaciones del Consejo Nacional de Educación Superior – CESU: promueven la incorporación de la equidad, la diversidad y la inclusión como pilares de la calidad en la educación superior.
- Estos referentes establecen la responsabilidad de las instituciones de educación superior en garantizar entornos inclusivos, diversos y culturalmente pertinentes, en coherencia con los fines misionales, el respeto por la dignidad humana y el principio de equidad.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Promover una educación inclusiva que valore la diversidad y la interculturalidad, garantizando el acceso, la participación y el desarrollo integral de toda la comunidad académica y de la población de especial protección, mediante acciones que respondan a las necesidades de colaboradores, docentes y estudiantes de pregrado y posgrado, en cumplimiento de los fines misionales de la institución.

Objetivos Específicos

- Fomentar la sensibilización y formación de la comunidad universitaria en temas de diversidad, inclusión e interculturalidad.
- Implementar estrategias que eliminen barreras para la participación, el aprendizaje y la permanencia educativa.
- Fortalecer los mecanismos institucionales de acompañamiento a las poblaciones de especial protección constitucional.
- Promover espacios interculturales de diálogo, arte, cultura y reconocimiento mutuo que fortalezcan la convivencia universitaria.

4. POBLACIÓN BENEFICIARIA

El programa se dirige a toda la comunidad universitaria: estudiantes de pregrado y posgrado, docentes, administrativos y egresados, con especial atención a los grupos poblacionales definidos por el Ministerio de Educación Nacional como

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 13 de 23
		COPIA CONTROLADA

sujetos de especial protección constitucional: población en situación de discapacidad, grupos étnicos, víctimas del conflicto armado, personas con orientación sexual e identidad de género diversas, mujeres, población migrante, entre otros.

Entre las poblaciones beneficiarias se encuentran:

- **Personas en condición de discapacidad:** Se entiende como: “Aquellas personas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás” (OPS/OMS, 2002).

El Ministerio del Interior complementa que la discapacidad es un hecho social, no individual, ya que no reside únicamente en la persona, sino en las barreras que restringen su participación. En el contexto educativo, esto implica la eliminación de obstáculos que impidan su acceso, permanencia y participación plena en la educación superior.

- **Personas con talentos y capacidades excepcionales:** El Ministerio de Educación Nacional (2021), hace referencia a aquellas personas:

“Con un alto potencial, general o restringido a un campo específico de la actividad humana, para aprender y desarrollar competencias, que supera con creces al que se espera que tengan otras personas de su edad y en su medio, con habilidades meta-cognitivas superiores y auto maestría en una o varias áreas del saber.”

Esta población requiere entornos educativos flexibles y enriquecidos que potencien sus capacidades y les permitan desarrollarse plenamente.

- ✓ **Grupos étnicos:** Hace referencia a colectivos humanos que comparten una identidad común basada en la procedencia, las creencias, las tradiciones, las lenguas y las prácticas sociales y culturales.

De acuerdo con el Ministerio de Salud, dentro del contexto universitario pueden encontrarse diversos grupos étnicos reconocidos por el Estado colombiano:

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---



PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD

Código: PG-BI-002

Versión: 01

Fecha: Enero 29/2026

Página 14 de 23

COPIA CONTROLADA

- Pueblos indígenas
- Población negra o afrocolombiana
- Pueblos raizales
- Pueblos palenqueros
- Pueblo Rom (gitano)

El programa promueve el respeto, la preservación y el reconocimiento de sus saberes, tradiciones y expresiones culturales como parte de la riqueza intercultural universitaria.

- ✓ **Población OSIGD:** (Orientaciones Sexuales, Identidades de Género y Diversidades)
Incluye a personas con diversas orientaciones sexuales (heterosexual, homosexual, bisexual, pansexual, asexual, entre otras), diversas identidades de género (cisgénero, transgénero, no binaria, entre otras), así como distintas expresiones de género y características sexuales, incluyendo a las personas intersex.
- ✓ **Otros grupos de especial protección:** Comprende a las víctimas del conflicto armado, personas desmovilizadas, población migrante, habitantes de frontera y otros grupos que, por sus condiciones sociales, culturales o políticas, enfrentan mayores riesgos de exclusión educativa o social.

En resumen, el Programa Institucional de Diversidad, Interculturalidad e Inclusión busca garantizar el acceso, la participación y la permanencia de la comunidad universitaria, especialmente de los grupos de protección especial, mediante acciones que reconozcan sus diferencias y respeten sus particularidades, desde un enfoque diferencial e inclusivo que promueva la equidad y el respeto por la diversidad en todos los ámbitos de la vida académica y laboral.

Además de promover entornos libres de discriminación, seguros y culturalmente inclusivos, donde todas las personas puedan ejercer su identidad y orientación con respeto y dignidad. Del mismo modo, busca aportar en el proceso de garantizar la inclusión y permanencia académica y laboral mediante acciones afirmativas, acompañamiento, seguimiento y orientación psicosocial y estrategias institucionales de equidad en corresponsabilidad con cada uno de los actores institucionales.

Elaboró:

Directora de Bienestar Institucional

Revisó:

Comité de Aprobación Documental

Aprobó:

Diego Fernando Jaramillo López Rector

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 15 de 23
		COPIA CONTROLADA

5. ACTORES INSTITUCIONALES

El éxito del Programa de diversidad, inclusión e interculturalidad requiere la articulación y corresponsabilidad de todas las dependencias de la Corporación, de manera que la inclusión sea una práctica transversal a la gestión académica, administrativa, comunicativa, de bienestar y proyección social. En este sentido, los actores institucionales cumplen los siguientes roles:

A. Gestión Directiva:

- Garantizar el compromiso institucional desde la alta dirección, promoviendo políticas y decisiones orientadas a la inclusión y el reconocimiento de la diversidad.
- Liderar el diseño, adopción e implementación de la política institucional de educación inclusiva y del Programa de Diversidad, Inclusión e Interculturalidad.
- Articular los roles y responsabilidades de las diferentes áreas institucionales, fortaleciendo la gobernanza en materia de inclusión.
- Asignar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y de infraestructura necesarios para el desarrollo de estrategias inclusivas.

B. Gestión Académica:

- Incorporar en los micro currículos criterios de accesibilidad, flexibilidad y pertinencia cultural.
- Promover prácticas pedagógicas innovadoras que atiendan los distintos estilos y ritmos de aprendizaje, favoreciendo la personalización de la enseñanza.
- Implementar sistemas de evaluación con enfoque diferencial e inclusivo.
- Fortalecer la formación docente y administrativa en temas de educación inclusiva, atención a la diversidad y pedagógicas con enfoque diferencial.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 16 de 23
		COPIA CONTROLADA

C. Gestión Administrativa y Financiera:

- Adecuar la infraestructura física y tecnológica para garantizar entornos accesibles y seguros.
- Promover el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) accesibles e inclusivas.
- Diseñar y aplicar mecanismos de apoyo financiero y socioeconómico (subsidios, fondos, becas, estímulos) que faciliten la permanencia de las poblaciones de especial protección.

D. Gestión de Bienestar Institucional:

- Desarrollar campañas y estrategias de sensibilización para promover una cultura institucional diversa, inclusiva e intercultural.
- Implementar acciones de acompañamiento, seguimiento y orientación psicosocial y psicopedagógica, con especial atención a las poblaciones de protección especial.
- Fomentar escenarios artísticos, culturales y deportivos que promuevan el reconocimiento y la expresión de la diversidad.
- Promover hábitos de autocuidado y bienestar integral en toda la comunidad académica.

E. Gestión de Responsabilidad Social y Comunitaria

- Incentivar la participación activa de la comunidad académica en proyectos y actividades de proyección social orientadas a la inclusión, la diversidad y la equidad.
- Facilitar procesos de preparación para la inserción laboral de egresados, en especial de personas con discapacidad y otras poblaciones de protección especial.
- Promover el impacto social positivo de la institución en su entorno, a través de acciones articuladas con comunidades, organizaciones y entidades externas.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 17 de 23
		COPIA CONTROLADA

F. Gestión del Componente Comunicativo:

- Promover una cultura institucional inclusiva mediante mensajes, contenidos y estrategias comunicativas con enfoque diferencial.
- Visibilizar el compromiso institucional con la diversidad, la inclusión y la interculturalidad en los diferentes canales y medios de comunicación.
- Conmemorar y difundir fechas representativas de los distintos colectivos y poblaciones, fortaleciendo el sentido de pertenencia y reconocimiento mutuo.

6. LÍNEAS DE ACCIÓN ESTRATÉGICAS

El Programa de Diversidad, Inclusión e Interculturalidad de la Corporación Universitaria Empresarial Alexander von Humboldt se desarrolla a través de cuatro líneas estratégicas que orientan la planeación, ejecución y evaluación de las acciones institucionales. Estas líneas permiten articular esfuerzos entre las distintas dependencias universitarias, garantizando la transversalidad del enfoque inclusivo y el cumplimiento de los principios institucionales de equidad, respeto y justicia social, y en coherencia con los estatutos vigentes de la Corporación.

Línea de Acción 1: Equidad y Reconocimiento de la Diversidad

Descripción:

Promover la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la diversidad como valor fundamental de la comunidad académica (estudiantes, docentes, administrativos y egresados) puedan desarrollarse plenamente, eliminando barreras para la participación y garantizando una educación de calidad y un entorno laboral con equidad.

Acciones Asociadas:

- Aplicar el cuestionario de caracterización institucional para identificar factores socioeconómicos, culturales, étnicos, de discapacidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros.
- Realizar reuniones periódicas del Comité de Diversidad, Inclusión e Interculturalidad como espacio participativo de toma de decisiones.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 18 de 23
		COPIA CONTROLADA

- Generar entornos accesibles y espacios de participación activa para estudiantes, docentes y administrativos.
- Promover la participación de poblaciones de especial protección en instancias de gobernanza universitaria.
- Diseñar campañas institucionales con enfoque diferencial sobre diversidad cultural, género, discapacidad, salud mental, derechos humanos y equidad.
- Elaborar contenidos multiformato (infografías, cápsulas audiovisuales, podcasts, cartillas digitales) sobre respeto a las diferencias y eliminación de barreras institucionales.
- Desarrollar jornadas académicas, culturales y artísticas (ferias, conversatorios, cine-foros, días conmemorativos) para visibilizar la diversidad.
- Aplicar el Índice de Inclusión para la Educación Superior (INES) y encuestas de percepción para evaluar los avances institucionales en inclusión y diversidad.
- Mantener reuniones de articulación y seguimiento con entidades veedoras (ICBF, Icetex, entre otras).
- Participar en la Red IQ y otras redes académicas que promuevan la inclusión, el bienestar y la diversidad.
- Gestionar alianzas interinstitucionales para fortalecer las acciones de atención y acompañamiento diferencial.

Indicador:

Número de acciones implementadas para la equidad y el reconocimiento de la diversidad / Total de acciones programadas anualmente.

Línea de Acción 2: Equidad de Género y Diversidades Sexuales

Descripción:

Promover el reconocimiento, respeto y garantía de los derechos de las personas con diversas identidades de género y orientaciones sexuales, consolidando entornos universitarios seguros, libres de discriminación y culturalmente inclusivos.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 19 de 23
		COPIA CONTROLADA

Acciones Asociadas:

- Desarrollar campañas pedagógicas y comunicativas sobre diversidad sexual y de género.
- Garantizar espacios seguros (“Safe Spaces”) libres de discriminación en todos los entornos universitarios.
- Fomentar espacios de diálogo y reflexión con los distintos grupos de interés (docentes, estudiantes, administrativos).
- Diseñar e institucionalizar un Protocolo de Atención a Casos de Discriminación por Orientación Sexual o Identidad de Género, con rutas claras de acompañamiento y denuncia.
- Promover eventos culturales y artísticos que visibilicen la diversidad social, cultural y física.
- Ofrecer orientación psicosocial y psicopedagógica con enfoque de derechos y libre de prejuicios.
- Fortalecer redes de apoyo entre pares LGBTIQ+ y colectivos que promuevan la inclusión.
- Capacitar a docentes, administrativos y estudiantes en enfoque de género, derechos LGBTIQ+ y comunicación inclusiva.
- Conmemorar fechas representativas como el Día del Orgullo LGBTIQ+, la Visibilidad Trans y el Día contra la Homofobia.

Indicador:

Número de acciones implementadas en equidad de género y diversidades sexuales / Total de acciones planificadas por periodo académico.

Línea de Acción 3: Fortalecimiento de la Inclusión Educativa desde un Enfoque Integral

Descripción:

Consolidar una educación superior inclusiva mediante el fortalecimiento de políticas institucionales, la formación docente, la implementación de buenas prácticas pedagógicas y la generación de ambientes accesibles y diversos. Se fundamenta en los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y en la eliminación de barreras para el aprendizaje y la participación.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 20 de 23
		COPIA CONTROLADA

Acciones Asociadas:

- Actualizar y fortalecer las políticas institucionales inclusivas, garantizando su aplicabilidad.
- Identificar y eliminar barreras para el aprendizaje y la participación.
- Realizar acompañamiento, seguimiento y orientación a la población con discapacidad y otras poblaciones de protección especial.
- Formar a docentes en Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) y accesibilidad educativa e implementación de Plan de Ajustes Razonables (PIAR).
- Asesorar en la elaboración de planes de ajustes razonables y estrategias pedagógicas inclusivas.
- Promover la enseñanza de la lengua de señas como estrategia de comunicación inclusiva.
- Organizar el Día de la Inclusión, con actividades culturales, artísticas y de reconocimiento a experiencias destacadas.
- Desarrollar conferencias, foros y charlas sobre inclusión y equidad.
- Ejecutar campañas institucionales que promuevan una cultura de respeto y valoración de la diversidad.

Indicador:

Número de estrategias o acciones inclusivas implementadas / Total planificado en el periodo.

Línea de Acción 4: Promoción de la Interculturalidad y Reconocimiento de la Diversidad Étnica y Cultural

Descripción:

Fomentar el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural, étnica y territorial mediante espacios académicos, artísticos y participativos que fortalezcan el diálogo intercultural y visibilicen las trayectorias de los estudiantes provenientes de comunidades diversas. Esta línea busca consolidar una universidad plural, incluyente y culturalmente sensible.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 21 de 23
		COPIA CONTROLADA

Acciones Asociadas:

- Organizar encuentros, ferias, ciclos de cine, foros y actividades que promuevan el diálogo intercultural y la convivencia entre culturas.
- Visibilizar las historias de vida y proyectos comunitarios de estudiantes pertenecientes a comunidades étnicas.
- Promover los talentos, expresiones artísticas, culinarias y culturales propias de los pueblos afrocolombianos, indígenas, raizales, palenqueros y Rom.
- Fomentar alianzas con organizaciones comunitarias, cabildos y consejos estudiantiles étnicos.
- Integrar el enfoque intercultural en el currículo y en las prácticas pedagógicas.
- Desarrollar materiales educativos que reconozcan los saberes ancestrales y los conocimientos propios.

Indicador:

Número de actividades interculturales desarrolladas / Total de actividades planificadas en el periodo académico.

7. ESTRATEGIAS TRANSVERSALES

El Programa de Diversidad, Inclusión e Interculturalidad incorpora estrategias transversales que garantizan su sostenibilidad y articulación con los procesos institucionales, académicos y de bienestar universitario. Estas estrategias orientan la implementación del enfoque inclusivo en todas las dimensiones del quehacer de la comunidad académica. Estas corresponden a:

- Caracterización permanente de la comunidad universitaria según criterios de diversidad (género, orientación sexual, discapacidad, etnia, situación socioeconómica, entre otros), como base para la toma de decisiones y la planificación de acciones institucionales.
- Fortalecimiento de alianzas interinstitucionales con entidades gubernamentales, organizaciones sociales y redes académicas especializadas en inclusión, diversidad e interculturalidad.
- Incorporación del enfoque de diversidad e interculturalidad en los planes de estudio, políticas institucionales, proyectos académicos y acciones de proyección social.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---

	PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD	Código: PG-BI-002
		Versión: 01
		Fecha: Enero 29/2026
		Página 22 de 23
		COPIA CONTROLADA

- Participación activa y representativa de los grupos poblacionales diversos en los procesos de planeación, seguimiento y evaluación institucional.
- Integración del enfoque diferencial en todos los programas de bienestar universitario, asegurando condiciones equitativas de acceso, participación y desarrollo personal y profesional.
- Comunicación inclusiva e institucional que promueva y visibilice el respeto, la empatía y la diversidad en los distintos canales y medios de difusión.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación del Programa estarán a cargo de la Unidad de Bienestar Institucional y el Área de Talento Humano en articulación con la vicerrectoría académica, las Facultades y las unidades de apoyo administrativo y financiero.

Se realizará un proceso de seguimiento semestral, mediante la medición de indicadores de producto, resultado e impacto, definidos para cada línea de acción estratégica. Los informes semestrales y anuales permitirán:

- Evaluar el avance de las metas y acciones planificadas.
- Identificar logros, oportunidades de mejora y buenas prácticas institucionales.
- Alimentar los procesos de autoevaluación, acreditación y mejoramiento continuo.
- Servir como insumo para la toma de decisiones en los órganos colegiados de la Universidad.
- Las fuentes de verificación incluirán registros administrativos, reportes de participación, resultados de caracterización, encuestas de percepción, informes de acompañamiento, indicadores del INES y actas de los comités institucionales.

Elaboró: Directora de Bienestar Institucional	Revisó: Comité de Aprobación Documental	Aprobó: Diego Fernando Jaramillo López Rector
---	---	---



PROGRAMA DE DIVERSIDAD, INCLUSIÓN E INTERCULTURALIDAD

Código: PG-BI-002

Versión: 01

Fecha: Enero 29/2026

Página 23 de 23

COPIA CONTROLADA

REFERENCIAS NORMATIVAS Y BIBLIOGRÁFICAS

- Consejo Nacional de Educación Superior – CESU (2018). Acuerdos para la calidad y la inclusión en la educación superior.
- Constitución Política de Colombia (1991).
- Decreto 1075 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.
- Ministerio de Educación Nacional (2013). Política de Educación Inclusiva.
- Ministerio de Educación Nacional (2021). Política Nacional de Diversidad e Inclusión.
- Ministerio de salud y protección social. Resolución No. 1197 de 2024.
- Ministerio del Interior (2020). Lineamientos para la atención a población diversa y con discapacidad.
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2002). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).
- Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	CAMBIOS	NUEVA VERSION	FECHA

Elaboró:

Directora de Bienestar Institucional

Revisó:

Comité de Aprobación Documental

Aprobó:

Diego Fernando Jaramillo López Rector