



**ACUERDO N°10
SALA GENERAL
Junio 30 de 2020**

**Por medio del cual se crea la Política de Inclusión y Diversidad de la Corporación
Universitaria Remington**

La SALA GENERAL de la CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON en ejercicio de sus atribuciones y, en especial, aquella que le confiere el artículo 29, literal N, de los Estatutos de la CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON, y

CONSIDERANDO

Primero. Que el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, de conformidad con el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las instituciones universitarias el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de función institucional.

Segundo. Que de acuerdo con el artículo 29, literal a) del Estatuto General de la Corporación Universitaria Remington, una de las funciones de la Sala General es diseñar y evaluar las políticas de la institución, teniendo en cuenta las necesidades locales, regionales y nacionales de formación de recursos; además, de los planes y programas de educación de superior.

Tercero. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019 y, en especial, en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y de sus resultados académicos con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Cuarto. Que mediante la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, se dictaron disposiciones para “[...] sancionar 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”.

Quinto. Que la Corporación Universitaria Remington dentro de los procesos de cumplimiento de las condiciones institucionales descritas en el Decreto 1330 de 2019 y, en especial, en el artículo 2.5.3.2.1.2, relacionado con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, determina la articulación por medio de políticas y procesos diseñados, contribuyendo al avance y fortalecimiento de su comunidad y de sus resultados académicos con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

Sexto. Que de acuerdo con el artículo 29, literal a) del Estatuto General de la Corporación Universitaria Remington, una de las funciones de la Sala General es diseñar y evaluar las





políticas de la institución, teniendo en cuenta las necesidades locales, regionales y nacionales de formación de recursos; además, de los planes y programas de educación de superior.

Séptimo. Que la Ley General de Educación de la República de Colombia (Ley 115 de 1994) establece en el Título I, artículo 1: “La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes”

Octavo. Que, en el marco de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional sobre la educación superior inclusiva, la Corporación Universitaria Remington, con sus principios y filosofía fundacionales de inclusión social y formación humanística que la perfilan como una institución progresista y comprometida, según su Misión, en la formación integral con valores éticos y morales, soportes de la dignidad humana, la competencia ciudadana y la cualificación profesional.

Noveno. Que la Corporación Universitaria Remington, dentro de su sistema gestión de calidad, establece que: “[...] se compromete con la calidad de sus servicios en términos de: oportunidad, accesibilidad y confiabilidad; con el mejoramiento continuo de sus procesos, la competencia de su personal y la provisión de los recursos necesarios, que garanticen la satisfacción de sus usuarios internos y externos”.

Décimo: Que, de conformidad con lo expuesto, la Sala General,

RESUELVE

Adoptar, para todos los estamentos de la Corporación Universitaria Remington, la siguiente Política de Inclusión y Diversidad:

ARTÍCULO 1°. Objeto general. Desarrollar prácticas institucionales orientadas hacia la consolidación de una cultura inclusiva, basadas en los valores democráticos, la civildad y la educación para la vida, que se fundamenten en la promoción del respeto a la diversidad y contribuyan a la formación integral de las personas, el respeto y la equidad desde un enfoque de los derechos humanos y la igualdad de género en la comunidad de la Corporación Universitaria Remington.

Objetos específicos:

- Ofrecer igualdad de oportunidades de aprendizaje a todas las personas, independientemente de sus antecedentes sociales y culturales y de sus diferencias en las habilidades y capacidades.
- Sensibilizar a la comunidad educativa sobre la población con barreras de aprendizaje.
- Velar por el acceso al empleo a personas con barreras de aprendizaje.
- Fortalecer la capacidad institucional para la atención a personas con barreras de aprendizaje.
- Potenciar la formación de grupos de funcionarios y docentes para realizar una atención educativa inclusiva.





- Garantizar que la perspectiva de equidad e igualdad de género, derechos y diversidad se integre transversalmente a todas las prácticas y políticas institucionales.
- Impulsar iniciativas de comunicación, formación y sensibilización con el enfoque de género, dirigidas a la comunidad universitaria para gestionar de manera efectiva esta política.
- Prevenir todas las formas de violencia de género en la institución.

ARTÍCULO 2°. Marco legal.

- Constitución Política de Colombia -Artículo 67: por medio del cual se establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, buscando el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.
- Constitución Política de Colombia -Artículo 13: todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, 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.
- Convenio n.º 169 de 1989 -Artículo 21 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes: “[...] los miembros de los pueblos [...] deberán poder disponer de medios de formación profesional, por lo menos, iguales a los de los demás ciudadanos”.
- Ley Estatutaria 1618 de 2013: por medio de la cual se garantiza y asegura 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.
- Desde el punto de vista legislativo, la presente política se basa en la Ley 823 de 2003, sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; la Ley 1257 de 2008, en la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres; y en la Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015.
- Ley 22 de 1981: por medio de la cual se ratifica la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Decreto 366 de 2009: por medio de la cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de estudiantes con discapacidad y/o con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva.
- Decreto 1421 de 2017: por medio del cual se reglamenta, en el marco de la educación inclusiva, la atención educativa a la población con discapacidad.
- Desde el punto de vista reglamentario se basa en el Decreto 410 de 2018, enfocado en normas sobre sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Desde el punto de vista normativo para la gestión en la educación se enmarca en el Decreto 1330 de 2019, especialmente en el artículo 2.5.3.2.1.2, el cual estipula que se debe garantizar en las instituciones de educación superior el aseguramiento de la





calidad de esta educación, mediante la articulación de políticas y procesos que contribuyan al avance y el fortalecimiento de su comunidad y sus resultados académicos, con principios de equidad, diversidad, inclusión y sostenibilidad.

ARTÍCULO 3°. **Ámbito de aplicación.**

Ámbito general: la presente política se aplica a toda la comunidad institucional de la Corporación Universitaria Remington.

ARTÍCULO 4°. **Política de Inclusión y Diversidad.**

Capítulo I Inclusión social

4.1 Principios.

- La Política de Inclusión y Diversidad institucional se encuadra en los principios filosóficos estatutarios y se constituye en un fundamento esencial del proyecto educativo institucional, estableciendo una relación directa con las características de la inclusión: equidad, calidad, diversidad, interculturalidad y participación.
- Esta política debe favorecer de manera central la implementación de la educación inclusiva, al permitir entender la diversidad e interculturalidad propias de las regiones, además de buscar condiciones de acceso y permanencia con pertinencia.
- Desde las diferentes sedes de la Corporación Universitaria Remington se busca reducir las brechas de acceso y permanencia a la educación superior en el país, mediante la oferta académica pertinente a las necesidades socioeconómicas de las regiones.
- Las sedes son espacios dotados de infraestructura física y tecnológica en los cuales la comunidad puede acceder a programas de educación superior en los niveles técnico profesional, tecnológico, profesional universitario y de posgrados.

4.2 Definiciones.

- El Banco Mundial (2014) **define la inclusión social** como el “proceso de empoderamiento de personas y grupos para que participen en la sociedad y aprovechen sus oportunidades. Da voz a las personas en las decisiones que influyen en su vida a fin de que puedan gozar de igual acceso a los mercados, los servicios y los espacios políticos, sociales y físicos”. Así, entonces, la Inclusión social es el proceso que busca que todas las personas, sin distinción de raza, religión, género, capacidades diferentes, orientación sexual o política, tengan las mismas oportunidades y la posibilidad de acceder a la educación superior, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos.
- **Barreras actitudinales:** son aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, preconcepciones y estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de cualquier persona a los espacios, objetos, servicios y, en general, a las posibilidades que ofrece la sociedad.
- **Barreras comunicativas:** son aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y, en general, al desarrollo, en condiciones de igualdad, del proceso comunicativo de las personas, a través de cualquier medio o modo de comunicación.



- **Barreras físicas:** son “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”. (*“República de Colombia. Ley Estatutaria 1618 del 27 de febrero de 2013, por la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.*)

4.3 Acciones inclusivas.

Son entendidas como todas las actividades de promoción, planeación, implementación, seguimiento y evaluación que realiza la Corporación Universitaria Remington desde la gestión, para el acceso a la educación superior con calidad, equidad, participación y convivencia en la comunidad educativa en igualdad de condiciones, y el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Se trata de eliminar las barreras para el aprendizaje y la inclusión, entendidas como cualquier tipo de obstáculo (actitudinales, comunicativas y físicas) que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas sin importar su raza, religión, género, capacidades diferentes, orientación sexual, o política.

4.4. Estrategias generales.

- Generar procesos académicos inclusivos, tales como el uso de las TIC como apoyo pedagógico.
- Contar con docentes inclusivos como actores centrales del proceso, formación continua y permanente sobre educación inclusiva que ayuden a ver más allá sobre su rol en las IES.
- Promover espacios de investigación, arte y cultura con enfoque de educación inclusiva: conformar semilleros o redes interinstitucionales de investigación sobre el tema y que prioricen la participación de la comunidad estudiantil.
- Generar procesos que facilitan el tránsito por las diferentes etapas de formación y ejercicio profesional para apoyar la consolidación del desarrollo personal y regional, teniendo en cuenta las condiciones particulares de las poblaciones y los territorios.
- Adaptación a la educación superior (relacionado con el cuestionamiento sobre la pertinencia de la carrera escogida y el riesgo de deserción).
- Prácticas y trabajos de grado (relacionado con la preparación para desempeñar la profesión estudiada y las dificultades propias de la graduación).
- Rumbo al trabajo (relacionado con la condición del egresado en la región y su vinculación con el mundo laboral).
- Buscando posgrado (relacionado con la elección de ampliar los conocimientos en un área específica).

4.5 Estrategias de educación inclusiva

En la dinámica misma de **Movilización de la demanda** y de los momentos se pueden aplicar estas estrategias:

- A través de la articulación entre el proceso de orientación socio-ocupacional y las características de la educación inclusiva, con el fin de evidenciar la diversidad de los estudiantes como base de la definición de las diferentes trayectorias de vida.





- Por medio de la implementación transversal de la estrategia para generar procesos académicos inclusivos, es decir, buscando establecer un servicio de apoyo pedagógico que asegure la permanencia de los estudiantes en el sistema.
- A través de la identificación de las prioridades de los grupos de estudiantes más proclives a ser excluidos del sistema, lo cual requiere adaptar cada momento a las estrategias propias de cada uno de los grupos priorizados en términos de educación inclusiva.

Las estrategias dentro de la presente política están encaminadas a dos elementos del principio de integralidad: a la pertinencia y a la calidad, así como al acceso, permanencia y graduación de los estudiantes.

Capítulo II **Diversidad y equidad de género**

La Corporación Universitaria Remington, acorde con los fundamentos definidos en la Constitución Política de Colombia, se compromete con la pluralidad y la dignidad de todas las personas relacionadas con la Institución, respetando el derecho a la igualdad, a la protección, al trato y el goce de los derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Además, propende por ser promotora y generadora de los conceptos de equidad y de trato digno en todas sus programas, proyectos y acciones y, en tal sentido, establece los siguientes lineamientos:

- Todo miembro de la Corporación Universitaria Remington deberá tener respeto por la identidad de género y la orientación sexual de las personas, ya que son conceptos que se transforman continuamente a partir de la experiencia individual y de la forma en que cada persona se apropia de su sexualidad. Por lo tanto, estas definiciones no se pueden tomar como criterios excluyentes, sino como ideas que interactúan constantemente y que son revaluadas a partir de la experiencia de cada persona frente a su sexualidad y su desarrollo identitario. (Decreto 410, 2018)
- La Institución debe proteger de manera integral a la mujer y será partícipe en el amparo de sus derechos, además, no será tolerable frente a cualquier acto o tipo de violencia en su contra y, por lo tanto, las directivas de la Institución deberán ser vigías en la Organización para que se dé pleno cumplimiento a este fundamento.
- La Dirección de Bienestar Institucional -o la que haga sus veces- promoverá campañas periódicas de sensibilización a toda la comunidad universitaria, sobre el reconocimiento y respeto de las diferencias culturales, la autonomía e identidad regional, la diversidad y la no discriminación en razón de su raza, sexo, orientación sexual, identidad de género, condición social o económica, en situación de discapacidad o por otros motivos de discriminación similar, además de prevención de la violencia contra la mujer.
- Fortalecer las estrategias y medidas de atención, asistencia y la remisión de casos de violencia basada en género, cometidos en cualquier espacio físico o virtual, en la Institución o fuera de esta, en el marco de las funciones misionales. Además, se deben trazar las acciones prioritarias que den cuenta del cumplimiento de la presente política

ARTÍCULO 5°. Responsabilidad de la Política de Inclusión y Diversidad.



Es responsabilidad de todos los miembros de la Corporación Universitaria Remington, como sentido de pertenencia sobre el tema y con la misma Institución, el velar por el cumplimiento de los principios, objetivos y estrategias definidos en esta política.

La evaluación de ejecución y resultados de la presente política, así como las recomendaciones de actualización a la Sala General, es responsabilidad de las siguientes instancias:

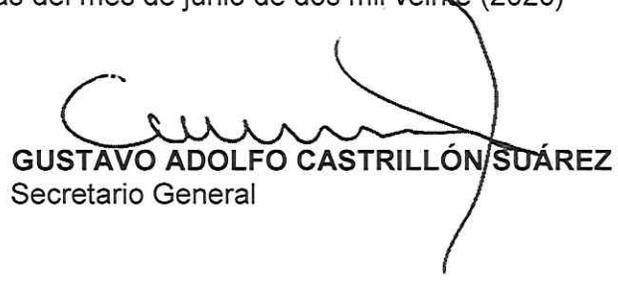
- Dirección de Bienestar Universitario (evaluación y seguimiento).
- Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
- Vicerrectoría Académica.
- Dirección de Educación a Distancia y Virtual.

ARTÍCULO 6°. Vigencia. La presente política rige a partir del 30 de junio de 2020 y deja sin efectos los reglamentos o manuales especiales que se hubiesen podido adoptar por instancias académicas y/o administrativas dentro de la Corporación Universitaria Remington.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín, a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil veinte (2020)


JORGE VÁSQUEZ POSADA
Presidente


GUSTAVO ADOLFO CASTRILLÓN SUÁREZ
Secretario General