

POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE

**INCLUSIÓN
EQUIDAD
Y
DIVERSIDAD**



VICERRECTORÍA DE ENSEÑANZA 2023



**Universidad
de Santander**
UDES

VIGILADA MINEDUCACIÓN | SNIES 2832



Contenido

Declaración de la política.....	3
Justificación.....	3
Propósito.....	3
Alcance.....	4
Marco conceptual.....	5
Marco normativo.....	10
Abordaje de discapacidad. Categorías de la discapacidad.....	10
Discapacidad física:.....	11
Discapacidad auditiva.....	11
Discapacidad intelectual.....	11
Discapacidad visual.....	12
Discapacidad Sordoceguera.....	12
Discapacidad psicosocial.....	12
Discapacidad múltiple.....	13
Liderazgo, responsables y gestión.....	13
Comité institucional de inclusión, equidad y diversidad.....	14
Plan de acción para el desarrollo de la política.....	16
Articulación con Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2028.....	19
Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	19
Seguimiento y revisión de la política.....	19
Documentos de referencia.....	19
Marco normativo.....	21
Género.....	21
Víctimas, población desmovilizada y desvinculada del conflicto armado.....	23
Población habitante de frontera.....	23
Personas en situación de discapacidad.....	24
Grupos étnicos.....	26
Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.....	26
Pueblos indígenas.....	28
Pueblo Rrom.....	28

Declaración de la política

La Universidad de Santander propende por el desarrollo humano a través de la educación, y declara como uno de los principios de su organización, funcionamiento, cultura y característica institucional, el respeto por la diversidad, la identidad, la cultura y las creencias, y por tanto, promueve y garantiza la inclusión de personas con necesidades especiales, discapacidades o capacidades diversas; el reconocimiento de la diversidad en todas sus formas; el fomento por la equidad en las oportunidades a personas cuyos derechos sean vulnerados; miembros de comunidades minoritarias, así como la lucha en contra de la discriminación o desigualdad en cualquier forma, y el respeto del enfoque e identidad de género.

Justificación

Garantizar ambientes sanos para la educación requiere promover espacios para el libre desarrollo de la personalidad, la libertad de cátedra, el respeto por las diferencias, la vida, la identidad, las creencias ideológicas y la diversidad cultural, de manera que los procesos educativos contribuyan con la formación integral de los estudiantes para que se conviertan en actores de cambio y transformación para atender las necesidades sociales.

La consolidación de estas políticas institucionales de **inclusión, equidad, diversidad e interculturalidad**, contribuye al cumplimiento del compromiso institucional de prevenir, detectar y atender situaciones que afectan el correcto desarrollo de los procesos educativos en la institución.

Estas políticas responden a la necesidad de contar con un marco de acción definido frente a las crecientes necesidades sociales de reivindicar y proteger derechos de comunidades tradicionalmente discriminadas y afectadas por situaciones de exclusión o en algunos casos por violencia. En ese sentido, este documento marca no solo el significado que tiene para la institución la educación inclusiva, sino también el quehacer institucional y las orientaciones para la acción por parte de todos los grupos de interés.

Propósito

El propósito de las políticas de inclusión, equidad y diversidad es el de salvaguardar los derechos de los miembros de la comunidad institucional con necesidades educativas diversas, servir como herramienta para restituir derechos y consolidarse como un instrumento de acción en situaciones que requieran la atención. Lo anterior, es posible a partir de los siguientes objetivos:

1. La Universidad de Santander propende por el desarrollo humano a través de la educación, y declara como uno de los principios de su organización, funcionamiento, cultura y característica institucional el respeto por la diversidad, identidad, cultura, creencias, y por tanto, promueve y garantiza la inclusión de personal con necesidades especiales, discapacidades o capacidades extraordinarias, el reconocimiento de la diversidad en todas sus formas, el fomento por la equidad en las

- oportunidades y la equidad de género, así como la lucha en contra de la discriminación o desigualdad en cualquier forma en la educación superior.
2. La universidad priorizará acciones en el marco de sus capacidades institucionales para garantizar el acceso, permanencia, desarrollo de la persona y graduación a quienes cumplan con las condiciones académicas y los méritos, con el fin de enriquecer el entorno y accionar institucional hacia la inclusión social con equidad, reconocimiento de la diversidad, la interculturalidad y la internacionalización, promoviendo la protección especial a personas con discapacidad, necesidades especiales o talentos excepcionales, población víctima del conflicto, población desmovilizada en proceso de reintegración, población migrante o habitante de frontera, personas con orientación o identidad sexual diversa, población perteneciente a grupos étnicos, comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, pueblos indígenas y pueblo Rrom (gitanos).
 3. La garantía de la inclusión, equidad y diversidad, será un vehículo para asegurar el derecho efectivo a la educación superior inclusiva, el trabajo digno y el desarrollo de los derechos fundamentales, por tanto, será responsabilidad de todos los miembros de la comunidad académica (estudiantes, profesores, administrativos) su promoción, respeto y cuidado.
 4. La universidad asume la educación inclusiva como principio para reconocer derechos, reducir las desigualdades y eliminar las discriminaciones que puedan existir en los procesos institucionales hacia la población con discapacidad, necesidades especiales o talentos excepcionales. Para lo anterior, partirá del reconocimiento de la diversidad funcional para el desarrollo de acciones afirmativas con enfoque interprofesional, bio-psicosocial y diferencial, así como el diseño universal en procesos educativos en todos los niveles, funciones y servicios, para lo cual será indispensable la corresponsabilidad de la comunidad.
 5. Las unidades académicas de la institución promoverán la adopción de principios de la educación inclusiva y fomentarán el desarrollo de ajustes razonables, flexibilidad en los currículos y creación de recursos educativos con diseño universal, que permitan fortalecer las capacidades institucionales para la atención de procesos de inclusión, equidad y diversidad para transitar hacia la excelencia y la alta calidad en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
 6. La institución y sus miembros fomentarán el desarrollo de procesos de investigación, generación y transferencia de conocimiento sobre procesos de inclusión en la educación superior inclusiva, en beneficio de los grupos poblacionales priorizados, que permitan identificar y poner en marcha acciones para minimizar las diversas formas de discriminación y vulneración de derechos que puedan existir para contribuir a la mejora de las capacidades institucionales y garantizar la inclusión en la educación mediante el respetar de la diversidad, la identidad y la multiculturalidad.

Alcance

Estas políticas se consolidan como el marco de comprensión, actuación y decisión de los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, administrativos, graduados y directivos), y los grupos de interés en temas relacionados con inclusión, equidad y diversidad, por tanto, será de obligatorio cumplimiento y adopción por parte de las unidades académicas y administrativas de la institución en todas las funciones misionales y transversales.

El desarrollo de la política se fundamenta en tres conceptos principales que delimitan su alcance:

- **Inclusión:** La inclusión busca garantizar la vinculación de todas las personas y comunidades en el proyecto educativo institucional. Este proceso incluye espacios de toma de decisión e instancias del gobierno universitario. La inclusión se entiende como un mecanismo para asegurar la no marginación, y más bien, la existencia de acciones para la vinculación y participación en la vida

universitaria, con la adaptación de los estudiantes al sistema educativo en igualdad de oportunidades.

- **Equidad:** La equidad permite el reconocimiento de la diversidad poblacional identificando necesidades, desigualdades, violencias o privilegios y busca establecer igualdad de condiciones a partir de una distribución más adecuada de recursos en el marco del enfoque diferencial. Busca, además, corregir las barreras para el acceso y el aprendizaje a través de procedimientos y garantías especiales, generando condiciones de accesibilidad.
- **Diversidad:** La diversidad debe ser comprendida como el reconocimiento de diferencias entre las personas y grupos sociales a partir de las identidades como: la raza, la identidad de género, la etnia, el estatus socioeconómico y la (dis)capacidad (entre otras muchas características). El reconocer la diversidad es positivo pues permite generar acciones que facilitan la inclusión, partiendo de la identificación y eliminación de barreras.

La diversidad también acoge el reconocimiento de la multiculturalidad al interior de la universidad, entendida como la coexistencia de las distintas formas de ver el mundo (creencias y valores), y el entendimiento y la expresión de la cultura desde la diversidad étnica, lingüística, geográfica, social, religiosa, política y económica.

Marco conceptual

La comprensión de la política de inclusión, equidad y diversidad deberá basarse en el siguiente marco conceptual de definiciones aceptadas sobre la temática en el orden nacional e internacional. Este marco conceptual constituye el principio de interacción de los grupos de interés de la institución para garantizar el uso de lenguaje inclusivo:

Discapacidad

- La Corte Constitucional en las sentencias C-043-17 y C-824 de 2011, concluyó que la discapacidad se refiere al “padecimiento de una deficiencia física o mental que limita las normales facultades de un individuo”.

La OMS (2001) plantea que la discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una “condición de salud”) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

- **Personas con discapacidad¹**

Es la forma adecuada para referirse a la persona con discapacidad, es decir, que padece de una deficiencia física o mental que, en la su interacción con el entorno limita sus actividades y limita su participación.

La Corte Constitucional en la sentencia C-606 de 2012 puntualizó lo siguiente sobre el ámbito de protección de las personas en situación de discapacidad: “...las personas en situación de

¹ <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/promocion-social/Discapacidad/Paginas/discapacidad.aspx#:~:text=Son%20aquellas%20personas%20que%20presentan,condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s%20ciudadanos.>

discapacidad son sujetos de especial protección por parte del Estado y de la sociedad en general, por lo que, tanto instituciones como individuos deben facilitar de una forma activa el ejercicio de los derechos de este sector de la población. En la normatividad internacional, constitucional y legal está prescrito que el concepto de personas en situación de discapacidad engloba a “aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”. En dicho colectivo se encuentran las personas con limitación, con alguna deficiencia, con alguna discapacidad y las personas minusválidas...”².

El concepto jurídico de **persona con discapacidad** es utilizado por la Ley General de Discapacidad desde el año 2013, de conformidad con la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, y en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Esta definición jurídica radica en la inexistencia de apoyos necesarios o ayudas para superar las barreras sociales que sufren las personas con deficiencias (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales) previsiblemente permanentes.

- **Educación inclusiva**

A partir de lo declarado por el Ministerio de Educación Nacional (2018), 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. La educación inclusiva se toma como una estrategia principal para lograr la inclusión social.

- **Igualdad**

De acuerdo con Valcárcel (2008) la igualdad es un principio democrático, y ser iguales entre mujeres y hombres significa que tienen los mismos derechos y la misma capacidad para acceder a aquello que el Estado y el conjunto de la sociedad tienen para brindarles.

La igualdad, en términos de la CEPAL (2010), se refiere a la “titularidad de derechos, reafirmando el papel del Estado en el logro de umbrales mínimos de bienestar para toda la población y argumentando que la igualdad no resta impulso ni recursos al dinamismo económico. Por el contrario, es la clave para una agenda de desarrollo compartida entre los derechos”.

Una definición que recoge el concepto de igualdad es el contemplado en el artículo 6 de la Ley 1448 de 2011, por medio del cual se establece que: “Las medidas contempladas en la presente ley serán reconocidas sin distinción de género, respetando la libertad u orientación sexual, raza, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar, la lengua, el credo religioso, la opinión política o filosófica”, y que puede ser aplicable en el contexto institucional.

- **Enfoque diferencial**

El enfoque diferencial se manifiesta en las particularidades de cada uno de los grupos poblacionales, culturas y sociedades. Así mismo, se transmiten y se viven en la interacción entre las personas y los grupos poblacionales. La diversidad puede verse en el plano personal y en las

² Sentencia C-606 de 2012 y Sentencia C-025/21.

características de una población, y se refiere, entre otras, a sus creencias, costumbres, tradiciones o formas de desenvolverse. Estas características y elementos diversos pueden recogerse en el concepto de diversidad cultural.

Esta diversidad se manifiesta a través de las distintas formas en las que se expresa el patrimonio cultural de la humanidad: expresiones-locuciones culturales, modos de creación artística, producción, distribución, difusión y disfrute, cualquiera que sea el medio, como se declara en la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales.

Reconociendo la importancia de la diversidad, la Ley 1448 de 2011 o Ley de Víctimas, en su artículo 13 promueve el enfoque diferencial, y que adopta la Universidad, a partir del cual: “reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Por tal razón, las medidas de ayuda humanitaria, atención, asistencia y reparación integral que se establecen en la presente Ley, contarán con dicho enfoque. [...] Igualmente, el Estado realizará esfuerzos encaminados a que las medidas de atención, asistencia y reparación contenidas en la presente Ley, contribuyan a la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que pudieron ser la causa de los hechos victimizantes” (artículo 13°)

- **Víctimas del conflicto armado interno en Colombia.**

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011, se consideran víctimas, aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1o 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. De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización. La condición de víctima se adquiere con independencia de que se individualice, aprehenda, procese o condene al autor de la conducta punible y de la relación familiar que pueda existir entre el autor y la víctima.

- **Género**

La Política de edad, género y diversidad de la Agencia de la ONU para los refugiados define el concepto de género como los roles socialmente construidos para hombres y mujeres, los que con frecuencia son fundamentales en la forma en que las personas se definen y son definidas por los demás. Los roles de género son aprendidos, cambian con el tiempo y varían dentro de cada cultura, así como entre una cultura y otra. El género a menudo define las funciones, responsabilidades, limitaciones, oportunidades y privilegios de las mujeres y los hombres en cada contexto. La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres, hombres, niñas y niños, y a su vez, implica que los intereses, necesidades y prioridades de cada género sean respetados.

- **Sexo**

El concepto sexo se refiere, a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, la naturaleza de sus aparatos reproductivos al nacer.

- **Identidad de género**

El concepto de “identidad de género” hace referencia a cómo una persona se siente y se reconoce respecto de sí misma, es decir; si se siente hombre o mujer, si no se identifica con ninguno de los dos géneros (no binario /agénero) o, por el contrario, si prefiere fluir y transitar entre dos o más

géneros de forma continua (género fluido). Este concepto, generalmente es utilizado para describir el sentir de las personas transgénero, quienes se identifican con el género opuesto al que se le fue atribuido social y biológicamente; esto quiere decir, entonces, que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas que posee.

Conforme a lo señalado, la identidad de género hace referencia a la vivencia interna e individual del género tal y 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 (Principios de Yogyakarta)

- **Expresión de género**

El concepto expresión de género se refiere a la forma en que una persona se expresa en su entorno respecto de su género, como, por ejemplo, su forma de vestir, sus gestos y las costumbres que puede llegar a tener. La expresión de género guarda estrecha relación con la presentación externa del género realizada por todos los individuos, a través de aspectos tales como el estilo, peinado, vestimenta, lenguaje corporal, maquillaje, etcétera. Es bajo el concepto de expresión de género, que aparecen las categorías de masculino, femenino o andrógino. Esta expresión de género puede ser o no congruente con el sexo y con la identidad de género de una persona.

- **Orientación sexual**

De acuerdo con la Asociación Psicológica Americana, la orientación sexual es “una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros.” Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Principios de Yogyakarta).

La orientación sexual no afecta el sexo de una persona, ni tiene relación directa con la identidad sexual o de género. Es una característica diferente que tiene que ver con la atracción hacia los otros y que hace parte del ejercicio de la autonomía personal, la vida íntima, la familia y finalmente la dignidad. La orientación sexual va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad (Asociación Psicológica Americana, 2015).

- **Población habitante de frontera**

Es la población que habita en los departamentos y municipios de frontera con características de vulnerabilidad sociales, económicas y culturales particulares, que establecen la necesidad de impulsar acciones educativas acorde con su especificidad.

Las poblaciones de frontera comparten con las de los países vecinos características comunes. En el caso de las poblaciones étnicas de frontera, prima la identidad étnica sobre la nacional. En el caso de otras poblaciones, la frontera no se concibe como un limitante para establecer relaciones sociales, culturales y económicas con el otro país.

En el país, el Ministerio de Relaciones Exteriores actúa como ente articulador entre las diferentes agencias y entidades del Gobierno Nacional para promover la armonización y eficacia de los esfuerzos e intervenciones institucionales, busca priorizar el desarrollo social y económico para disminuir brechas económicas y sociales existentes entre las zonas de frontera, tanto terrestres como marítimas, y el resto del país, permitiéndoles, una dinámica propia y fortalecida a través de la

generación de oportunidades económicas y de inclusión social, del fortalecimiento de la integración con los países vecinos y del mejoramiento de la capacidad institucional para dar una respuesta integral, adecuada y oportuna a la población limítrofe.

- **Grupos étnicos y pueblos indígenas**

El Ministerio de Cultura (2013) señala que los pueblos indígenas corresponden a los primeros habitantes del territorio colombiano y, comparten desde su origen e historia, “Una forma de relacionarse con el mundo desde la Ley de origen, la lengua, el territorio y la identidad del pueblo”. Como características principales, se destaca que tienen una relación estrecha con el territorio, la naturaleza y todos los seres vivos que lo habitan, por tanto, este es sagrado y ancestral y se configura como un elemento que denota una alta carga en su identidad cultural y étnica.

La lengua es otra de las principales características de los pueblos milenarios, la cual, ha sido transmitida de generación en generación a través de la tradición oral y cumple, entre las comunidades, una función primordial al transmitir sus sistemas de creencias, valores y cosmogonía. Por su parte, el Ministerio de Cultura reconoce la existencia³ de 65 lenguas nativas (indígenas), 2 lenguas criollas y la lengua romanés del pueblo gitano.

- **Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras**

Las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, son pueblos afrodescendientes que con conservan unas fuertes manifestaciones culturales y, en esencia, están conformados por personas que se auto reconocen como parte de estas agrupaciones. Principalmente, hay que hacer una distinción entre cada una de las comunidades que aquí se relacionan, como la *comunidad negra*; conformada por familias de ascendencia afrocolombiana, *la población Afrocolombiana*; en la que entran el conjunto de personas con herencia africana distribuida en todo el territorio colombiano; *la población raizal*; nativa de las islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, caracterizada por poseer una lengua criolla (creole – mezcla del francés, inglés y algunas palabras africanas) y unas creencias religiosas que denotan expresiones propias de su cultura. Por último, está la *población palenquera*, que habita los palenques de San Basilio de Palenque (Bolívar), San José de Uré (Córdoba), Jacobo Pérez Escobar (Magdalena) y La Libertad (Sucre), y está conformada los descendientes de esclavos refugiados en estos lugares en busca de su libertad.⁴

- **Rrom**

El Decreto 2957 de 2010, en el artículo 6, reconoce al pueblo Rrom o gitano como “un grupo étnico con identidad cultural propia, que mantiene una conciencia étnica particular, que posee su propia forma de organización social, posee su propia lengua y que ha definido históricamente sus propias instituciones políticas y sociales”. Aunque el nomadismo es una característica que ha acompañado a los pueblos gitanos, actualmente se reconoce que están en búsqueda de una estabilidad en el territorio, por lo que, las prácticas de itinerancia que se dan actualmente obedecen a condiciones impuestas como la violencia, pues se les reconoce como víctimas de persecución.⁵

³ [Plan Decenal de Lenguas Nativas de Colombia](#)

⁴ [Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras](#)

⁵ [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/fortalecimiento-](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/fortalecimiento-etnico/Documents/Documentos/Protocolo%20Rom%20version%20final%202020_Digital.pdf?csf=1&e=04QV9f)

[etnico/Documents/Documentos/Protocolo%20Rom%20version%20final%202020_Digital.pdf?csf=1&e=04QV9f](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/fortalecimiento-etnico/Documents/Documentos/Protocolo%20Rom%20version%20final%202020_Digital.pdf?csf=1&e=04QV9f)

Marco normativo

Las políticas de inclusión, equidad y diversidad responden a diversas normativas y jurisprudencia del orden nacional y lineamientos internacionales, entre las cuales se destacan:

El Acuerdo 2034 de 2014 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el cual, en el capítulo sobre educación inclusiva, define este concepto como “la capacidad de potenciar y valorar la diversidad, promover el respeto a ser diferente y garantizar la participación de la comunidad en una estructura intercultural de los procesos educativos” (2014, p. 13).

En el Acuerdo 01 de 2018 del CESU, donde se actualizan los lineamientos para acreditación de alta calidad institucional y de programas de pregrado, se consagra entre las condiciones de calidad la existencia de políticas de equidad e inclusión de las instituciones de educación superior, articuladas con sus diferentes condiciones, como estudiantes, profesores, bienestar, entre otras (Consejo Nacional de Educación Superior, 2018).

El Decreto 1280 de 2018, por el cual se reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; la Ley 1188 de 2008, por la cual se regula el registro calificado de programas académicos, y los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 sobre acreditación, por lo que se subrogan los Capítulos 2 y 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015-Único Reglamentario del Sector Educación, incluye la Política de equidad e inclusión dentro de los criterios de evaluación de condiciones institucionales y de programa (Ministerio de Educación Nacional, 2018), para los lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, Enfoque e Identidades de Género.

El Decreto 1421 de 2017, sancionado por el presidente de la República reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad.

Abordaje de discapacidad. Categorías de la discapacidad.

La discapacidad, al ser una situación que puede padecer una persona y que tiene el potencial de limitar las normales facultades del individuo, debe ser comprendida en su naturaleza y complejidad. Esta caracterización permite el diseño de acciones de atención apropiada según los ajustes razonables requeridos por el tipo de discapacidad.

En línea con lo anterior, y con el fin de delimitar el alcance de la política y de las acciones institucionales en términos de la discapacidad, es preciso partir por comprender los tipos de discapacidad existentes, para lo cual se toma como referencia inicial la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y los lineamientos provistos por el Ministerio de Salud y Protección Social, y el Ministerio de Educación Nacional, para hacer la construcción que se presenta en las siguientes líneas.

La Organización Mundial de la Salud (2021) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Por otro lado, en la CIF, se explica a través del concepto funcionamiento, el cual, se describe como un término global que hace referencia a todas las funciones corporales, actividades y participación.

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 1239 de 2022, emitida por el Ministerio de Salud y Protección social, se reconocen las siguientes categorías (información extraída de la resolución en mención), de discapacidad, las cuales no son mutuamente excluyentes:

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.

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.

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.

En esta categoría se encuentran discapacidades relacionadas con alteraciones a funciones intelectuales y cognitivas, entre las cuales pueden señalarse:

- Síndrome de Down.
- Trastorno cognitivo.
- Retardo o retraso mental.
- Coeficiente intelectual limítrofe.
- Otros síndromes con compromiso intelectual.

Discapacidad visual

En esta categoría se incluye a aquellas personas que presentan deficiencias para percibir la luz, forma, tamaño y 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.

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.

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).

En esta categoría se relacionan algunos subtipos de condiciones:

- Esquizofrenia.
- Bipolaridad.
- Trastornos de ansiedad.
- Trastorno obsesivo compulsivo.
- Mutismo selectivo.
- Psicosis o pérdida del contacto con la realidad.

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 de las posibilidades funcionales, de la comunicación y de la interacción social (Secretaría de Educación Pública, Perkins International Latin America & Sense International 2011).

A esta categoría se asocian algunos tipos de condiciones como:

- Trastorno del espectro autista.
- Síndrome de Asperger.
- Autismo o Síndrome de Kanner.
- Trastorno desintegrador infantil o Síndrome de Heller.
- Trastorno generalizado del desarrollo no especificado

El abordaje de la discapacidad implica un ejercicio de respeto y comunicación asertiva, por lo cual debe promoverse el uso de lenguaje inclusivo y ajustado al tipo de discapacidad, siendo en primera instancia, la denominación de **persona en situación de discapacidad** la expresión correcta para dirigirse a las personas con discapacidad.

Liderazgo, responsables y gestión

El liderazgo de la política de inclusión, equidad y diversidad lo asume la **Dirección de Bienestar Institucional**, dependencia que abogará por que todos los órganos y unidades de la Universidad acojan y cumplan lo establecido en la misma. De igual forma, será la unidad responsable de liderar y

coordinar la ejecución de las acciones, programas y proyectos relacionados con las políticas aquí planteadas.

Para apoyar la toma de decisiones según corresponda, para la ejecución de las acciones, programas y proyectos, así como para el trámite de casos, solicitudes y requerimientos de la comunidad académica, la sociedad y los organismos de control, se crea el **Comité institucional de inclusión, equidad y diversidad**.

Comité institucional de inclusión, equidad y diversidad

El Comité es un órgano asesor, gestor y consultor, con el fin de hacer seguimiento, evaluación y definición de acciones, estrategias, planes, y programas, que permitan la aplicación de las políticas de inclusión, equidad y diversidad, así como conocer, gestionar, investigar y decidir sobre asuntos/casos o solicitudes relacionadas con estas.

Son funciones del comité:

- Hacer seguimiento a las acciones, planes, programas y proyectos institucionales propuestos y ejecutados en torno a las políticas de inclusión, equidad y diversidad.
- Establecer y hacer seguimiento a los instrumentos que permitan la correcta ejecución de las políticas de inclusión, equidad y diversidad.
- Promover el mejoramiento de la política de inclusión, equidad y diversidad, a través de su seguimiento, evaluación y establecimiento de oportunidades de mejora permanentes.
- Garantizar la correcta aplicación de los principios rectores de las políticas, en virtud de las condiciones y características de la población universitaria.
- Conocer, gestionar y decidir sobre casos, solicitudes y requerimientos que afectan el cumplimiento de las políticas de inclusión, equidad y diversidad, o los derechos humanos.
- Promover la adopción institucional de acciones relacionadas con las políticas de educación inclusiva establecidas por el Ministerio de Educación Nacional.
- Asesorar y acompañar las actividades y subprogramas que se desarrollen desde el Programa INCLUDES.
- Definir la ruta de atención y gestión de casos, solicitudes y requerimientos asociados con discriminación, violencias basadas en género, acoso, entre otros.
- Brindar acompañamiento y asesoría a las dependencias y miembros de la comunidad académica en temas asociados con inclusión, equidad y diversidad.
- Rendir informe anual ante la comunidad académica y el Consejo Académico sobre la implementación de las políticas de inclusión, equidad y género, así como sobre las solicitudes, casos y requerimientos.
- Emitir recomendaciones de mejora frente a los recursos, instalaciones, infraestructura y equipos institucionales requeridos para atender las necesidades de la población con condiciones especiales.
- Gestionar en conjunto con la Dirección de Bienestar, la realización de eventos y actividades para promover la inclusión, equidad y el reconocimiento de la diversidad.
- Promover acciones que permitan ampliar los conocimientos sobre el abordaje de temáticas como la discapacidad, la identidad de género y la educación superior inclusiva.
- Informar y consultar al Consejo Académico sobre asuntos relacionados con las funciones y trámites abordados por el comité, o que requiera de índole académico.

- Promover, apoyar y asesorar la investigación y análisis en educación superior inclusiva.
- Gestionar los recursos financieros y de planta física para el mantenimiento, y aquellos que sean requeridos para el desarrollo de los procesos de educación inclusiva.
- Los demás que el comité considere necesarios para el cumplimiento y mejoramiento de los procesos de educación superior inclusiva.

Conformación del comité

El comité estará integrado por:

1. La directora de Bienestar Institucional o su delegado (quien lo preside).
2. El vicerrector de enseñanza o su delegado.
3. La vicerrectora administrativa y financiera o su delegado.
4. Un profesor(a) o administrativo experto en asuntos de inclusión y discapacidad (designado por el Consejo Académico).
5. Un profesor(a) o administrativo experto en asuntos de género (designado por el Consejo Académico).
6. Un profesor(a) o administrativo encargado de asesorar y apoyar la gestión del comité (Designado por el Consejo Académico).
7. Un representante de Talento Humano.
8. Un representante del área jurídica.
9. Un psicólogo especialista en los procesos de inclusión, equidad y diversidad (aprobado por el Consejo Académico).
10. Un decano(a) representante del Consejo Académico (designado por el Consejo Académico).
11. El representante de los estudiantes ante los órganos de decisión.
12. El representante de los profesores ante los órganos de decisión.
13. El representante de los graduados ante los órganos de decisión.
14. El secretario(a) del comité, quien será la persona que cumpla con este rol en la Dirección de Bienestar Universitario (sin voto).

En los comités podrán participar invitados o convocados por este, según la temática y pertinencia de su perfil. El comité podrá definir comisionados para la realización de tareas puntuales y las decisiones que allí se tomen, será por mayoría para ser comunicadas a las dependencias correspondientes con el fin de su posterior implementación.

La participación en el comité se reconoce por el cargo y por designación. En el caso de las designaciones, su vinculación al comité será de máximo tres años, a excepción de los representantes de estudiantes, profesores y graduados, las cuales, se ajustarán a la periodicidad de sus elecciones.

El comité sesionará de manera ordinaria una vez cada semestre y de manera extraordinaria cuando su presidente lo convoque. La atención de casos, solicitudes y requerimientos relacionados con discriminación, violencias basadas en género, acoso, entre otros, serán prioridad en la agenda de los delegados, con el fin de poder desarrollar las sesiones convocadas.

Corresponde a la Dirección de Bienestar Institucional gestionar los aspectos operativos, técnicos y logísticos que faciliten la labor del comité y sus miembros.

Plan de acción para el desarrollo de la política

Para el desarrollo de estas políticas en la Universidad de Santander, se realizarán al menos las siguientes acciones, por medio de los responsables y en las fechas relacionadas:

Acciones	Responsables	Indicador de cumplimiento	Fecha de entrega a Consejo Académico
Realizar y fortalecer la caracterización en aquellos grupos de estudiantes que podrían estar en riesgo en cuanto al acceso y a la permanencia (especialmente identificar estudiantes con discapacidad, tipo de discapacidad, características poblacionales y de procedencia).	Planeación Institucional, Talento Humano, Bienestar Institucional, Vicerrectoría Administrativa y Financiera, Vicerrectoría de Enseñanza, Vicerrectoría de Posgrados.	Diseño y aplicación de instrumentos de caracterización de la población. Informes de aplicación semestral de los instrumentos de caracterización y resultados de estos.	1 de diciembre de 2023
Conformación y posesión del Comité de inclusión, equidad y diversidad.	Consejo Académico, Bienestar Institucional, Vicerrectoría de Enseñanza, Secretaría General.	Actas de designación y firma de aceptación de responsabilidades de los miembros del comité.	31 de julio de 2023
Creación de documentos de compromisos y responsabilidades éticas para los miembros del comité.	Comité de inclusión, equidad y diversidad, Consejo Académico, Bienestar Institucional, Vicerrectoría de Enseñanza, Secretaría General	Documentos y formatos creados.	31 de julio de 2023
Creación de protocolos y procesos de recepción, atención y trámite de casos, solicitudes y requerimientos del comité en los procesos de educación superior inclusiva.	Comité de inclusión, equidad y diversidad, Consejo Académico, Bienestar Institucional, Vicerrectoría de Enseñanza, Secretaría General.	Documentos y formatos creados.	31 de agosto de 2023
Diagnóstico de las necesidades de información sobre la comunidad universitaria y reportes (ej. Número de mujeres en cargos directivos, número de empleados	Consejo Académico, Bienestar Institucional, Vicerrectoría de Enseñanza, Secretaría General	Actas de designación y firma de aceptación de responsabilidades de los miembros del comité.	31 de agosto de 2023

<p>en situación de discapacidad por tipo de discapacidad, población por grupo étnico, entre otras opciones).</p> <p>Identificación de oportunidades de mejora frente a la información institucional relacionada con inclusión, equidad y género.</p>			
<p>Establecer el proceso, alcance y condiciones para la realización del Plan Individual de Ajustes Razonables – PIAR, así como los formatos que permiten gestionarlo.</p>	<p>Comité de inclusión, equidad y diversidad, Vicerrectoría de Enseñanza, Vicerrectoría de Posgrados.</p>	<p>Documento que dé cuenta del proceso, alcance y condiciones para la realización del PIAR.</p> <p>Formatos para la implementación de los PIAR.</p>	<p>29 de septiembre de 2023</p>
<p>Identificación de barreras para el acceso y permanencia a la educación en la Universidad de Santander en estudiantes con discapacidad, grupos minoritarios, víctimas de la violencia o población diversa; identificación de oportunidades de mejora para la eliminación de barreras.</p>	<p>Comité de inclusión, equidad y diversidad, Vicerrectoría de Enseñanza, Vicerrectoría de Posgrados, Comunidad universitaria.</p>	<p>Documento de análisis.</p>	<p>1 de diciembre de 2023</p>
<p>Establecer la ruta de inclusión e interculturalidad en la UDES.</p>	<p>Comité de inclusión, equidad y diversidad, Bienestar Institucional.</p>	<p>Documento que dé cuenta de la ruta de inclusión e interculturalidad.</p>	<p>1 de diciembre de 2023</p>
<p>Establecer y aprobar el procedimiento y protocolos para la atención de casos y solicitudes relacionadas con discriminación,</p>	<p>Comité de inclusión, equidad y diversidad, Bienestar Institucional.</p>	<p>Documento que dé cuenta del procedimiento y protocolos para la atención de casos.</p>	<p>1 de diciembre de 2023</p>

violencias basadas en género, acoso, entre otros.			
Diseño de plan de acciones institucionales afirmativas en temas de discapacidad (uso de lenguaje inclusivo, manual de abordaje a personas en situación de discapacidad, entre otros).	Comité de inclusión, equidad y diversidad, Bienestar Institucional.	Documento de plan de acción que dé cuenta de las acciones, responsables, indicadores, fechas y recursos requeridos.	1 de diciembre de 2023
Diseño e implementación de estrategia de divulgación sobre la existencia de la política, del Comité y sobre las acciones y mecanismos de las cuales dispone (formación profesoral).	Comité de inclusión, equidad y diversidad, Bienestar Institucional.	Documento de estrategia de divulgación. Evidencias de la implementación de la estrategia.	1 de diciembre de 2023
Seguimiento y evaluación a la implementación de la política, plan de mejoramiento y proyección del plan de acción para el 2024.	Comité de inclusión, equidad y diversidad, Bienestar Institucional.	Documento que dé cuenta del seguimiento y evaluación a la implementación de la política, plan de mejoramiento y proyección del plan de acción para el 2024.	19 de diciembre de 2023
Establecer el marco de acción para el aporte al logro de los ODS.	Comité de inclusión, equidad y diversidad, Bienestar Institucional	Documento que dé cuenta del seguimiento y evaluación a la implementación de la política, plan de mejoramiento y proyección del plan de acción para el 2024.	19 de diciembre de 2023
Diseñar el catálogo de servicios de cara a la población diversa de la institución.	Comité de inclusión, equidad y diversidad, Bienestar Institucional	Documento que dé cuenta del seguimiento y evaluación a la implementación de la política, plan de mejoramiento y proyección del plan de acción para el 2024.	19 de diciembre de 2023

Articulación con Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2028

Estas políticas se articulan con los objetivos institucionales estratégicos establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2028, particularmente con los siguientes:

- *Desarrollar procesos continuos de interacción e integración con los agentes económicos, sociales y comunitarios, tendientes a contribuir con la solución de sus principales problemas en el marco de un desarrollo integral.*
- *Participar en la formulación y construcción de políticas públicas y favorecer la transformación de la sociedad, ejerciendo un liderazgo social.*
- *Continuar con la modernización de la cultura organizacional que soporte efectivamente el mejoramiento continuo de las funciones misionales, permita dar respuesta adecuada a las necesidades de inclusión, calidad, transparencia, equidad y rendición de cuentas, para el logro de una gestión eficiente en su proceso de gobernanza y gobernabilidad.*

Compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Las políticas de inclusión, equidad y diversidad le aportan al logro de los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Objetivo 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.
- Objetivo 16: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.
- Objetivo 17. Alianzas para lograr los objetivos.

Seguimiento y revisión de la política

Las políticas serán objeto de seguimiento y evaluación por parte de la Dirección de Bienestar Institucional en periodos anuales y proyectando, a partir de la misma, su actualización y mejoramiento. Para lo anterior, sigue los lineamientos definidos por la Dirección de Planeación Institucional.

Documentos de referencia

- *Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva.* Ministerio de Educación Nacional. 2017. Bogotá D.C.

- *Índice de inclusión para educación superior (INES)*. Ministerio de Educación Nacional. 2018. Bogotá D.C.
- *Lineamientos política de educación superior inclusiva*. Ministerio de Educación Nacional. 2013. Bogotá D. C.
- *Enfoque e Identidades de género*. Ministerio de Educación Nacional. 2018. Bogotá D.
- Resolución número 1239 de 21 de julio de 2022. Ministerio de Salud y Protección Social.

Anexos:

Anexo 1. Marco normativo (opcional)

Control de cambios

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DE APROBACIÓN
00	Primera versión de la política institucional		

Referencias

- Corte Constitucional de Colombia. 2017. Sentencia C-043 de 2017.
- Organización Mundial de la Salud, 2001. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF. España.
- Ministerio de Educación Nacional. 2013. *Lineamientos política de educación superior inclusiva*. Bogotá D. C.
- Ministerio de Educación Nacional. 2017. *Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Educación Nacional. 2018. *Índice de inclusión para educación superior (INES)*. Bogotá D.C.
- Ministerio de Educación Nacional. 2018. *Enfoque e Identidades de género*. Bogotá D.
- Ministerio de Educación Nacional. SF. *Necesidades Educativas Especiales Ajustes a las categorías de discapacidad, capacidades y talentos excepcionales*.
- Ministerio de Salud y Protección Social. 2022. Resolución número 1239 de 21 de julio de 2022.

Anexo 1 Marco normativo.

El marco normativo se relaciona con los grupos de interés y se presenta agrupada por categoría general:

Género

- La Constitución Política de Colombia de 1991 establece:
 - En el 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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan."
 - En el artículo 43: "las mujeres y los hombres tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación."
 - En el artículo 69 garantiza a las universidades la autonomía universitaria, al señalar que las Instituciones de Educación Superior podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la ley.
 - En el artículo 93, la incorporación del bloque de constitucional, aclarando que: "Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia."
- La Ley 51 de 1981, mediante la cual el Estado aprobó 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 firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980, y en la cual se destaca el compromiso para condenar la discriminación contra la mujer en todas sus formas y se compromete a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.
- La Ley 248 de 1995 por la cual se aprobó 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, y se estableció en su artículo 1 que: "Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado".
- El Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, llevada a cabo en Beijing (China), en septiembre de 1995, donde participó el Estado colombiano, estableció como medida: "Adoptar o aplicar las leyes pertinentes, y revisarlas y analizarlas periódicamente a fin de asegurar su eficacia para eliminar la violencia contra la mujer, haciendo hincapié en la prevención de la violencia y el enjuiciamiento de los responsables; adoptar medidas para garantizar la

protección de las mujeres víctimas de la violencia, el acceso a remedios justos y eficaces, inclusive la reparación de los daños causados, la indemnización y la curación de las víctimas y la rehabilitación de los agresores".

- El Decreto 4798 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, que dicta 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.
- A partir de la jurisprudencia expedida en las sentencias T-141 de 2015 y T-239 de 2018 por la Corte Constitucional, el Ministerio de Educación Nacional emitió en el 2018 los lineamientos de "Enfoque e identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva".
- La Ley 1918 de 2018, el decreto reglamentario 753 de 2019 que, entre otras destaca: "Las personas que hayan sido condenados por la comisión de delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales de persona menor de 18 años...; serán inhabilitadas para el desempeño de cargos, oficios o profesiones que involucren una relación directa y habitual con menores de edad".
- En el 2019, el Ministerio de Educación Nacional emite los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas en Género, en los cuales se plantean las orientaciones para que las Instituciones de Educación Superior, con base en su autonomía, generen e implementen protocolos y rutas para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer - ONU Mujeres.
- La Corte Constitucional mediante la sentencia T- 426 de 2021 señaló que: "se tienen que plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con su función de ser espacios seguros. Máxime, cuando las universidades públicas están sujetas, con mayor razón, al cumplimiento de las obligaciones estatales en el marco de los compromisos nacionales e internacionales en la prevención y sanción de todas las formas de la violencia de género".
- Mediante la sentencia T-061 de 2022, la Corte Constitucional, exhortó 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.
- El CONPES 4080 de 2022, política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país.
- La Resolución 14466 de 2022 por medio de la cual el Ministerio de Educación Nacional fija 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.

Víctimas, población desmovilizada y desvinculada del conflicto armado.

- Ley 759 de 2002 por medio de la cual se dictan normas para dar cumplimiento a la Convención sobre la Prohibición del Empleo, Almacenamiento, Producción y Transferencia de minas antipersonal y sobre su destrucción y se fijan disposiciones con el fin de erradicar en Colombia el uso de las minas antipersonal, contempla la asignación de recursos necesarios para el desarrollo de las medidas nacionales de aplicación de la Convención de Ottawa dentro de los que se destaca la asistencia a víctimas.
- Decreto 2150 de 2007 por el cual se crea el Programa Presidencial para la Acción Integral contra Minas Antipersonal que tiene dentro de sus funciones elaborar y aplicar una estrategia nacional de Acción Contra Minas Antipersonal en todo lo referente a: desminado humanitario, asistencia y rehabilitación a víctimas, destrucción de minas almacenadas, campañas de concienciación y educación de la población civil y todos aquellos aspectos que demanden el cumplimiento del tratado de Ottawa.
- La 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, y en la cual se señala en el artículo 51 de medidas en materia de educación: “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”.
- Ley 782 de 2002, artículo 15: se entiende por víctima de la violencia política, toda persona menor de edad que tome parte en las hostilidades. Resolución 2620 de septiembre de 2004 del Ministerio de Educación Nacional “establece las directrices, criterios y procedimientos para la prestación del servicio educativo a niños, niñas y jóvenes desvinculados del conflicto armado y menores de edad hijos e hijas de personas desmovilizadas de grupos armados al margen de la ley”.
- Ley 975 de 2005 y Ley 1592 de 2012 (la cual modifica la primera). Esta última en su artículo 35 afirma: “La Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en armas, diseñará e implementará en el marco de la política nacional de reintegración social y económica de personas y grupos alzados en armas, un proceso de reintegración particular y diferenciado para los desmovilizados postulados a la presente Ley que sean dejados en libertad, el cual tendrá como objetivo la contribución de estos postulados a la reconciliación nacional”. En el marco de la reconciliación la educación cumple un rol fundamental. Resolución 008 de 2009, emitida por la Alta Consejería para la Reintegración Económica y Social de Personas y Grupos Alzados en Armas de la Presidencia de la República, establece los beneficios sociales y económicos de los servicios y programas del proceso de reintegración a la sociedad civil dirigida a la población desmovilizada, en los artículos 15 y 16 explicita la posibilidad de apoyo para el ingreso y permanencia en educación superior para los excombatientes.

Población habitante de frontera.

- La Política Comunitaria de la Comunidad Andina de Naciones – CAN, que por medio de la Decisión 459, define como objetivo prioritario la promoción del desarrollo social y económico sustentable de las zonas de frontera aprovechando sus fortalezas inherentes a la localización geográfica, fomentando el desarrollo de proyectos binacionales, considerando la situación de los territorios

indígenas y atendiendo las necesidades de una administración eficaz frente a los problemas fronterizos sobre la base del diálogo y entendimiento con los países vecinos.

- Ley 30 de 1992: incluye en sus objetivos: “(...) promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías adecuadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades”.
- Ley 191 de 1995 y decretos reglamentarios: Por medio de la cual se dictan disposiciones sobre zonas de frontera. En su artículo 2º señala que la acción del Estado en las Zonas de Frontera deberá orientarse a la consecución de objetivos priorizados, entre los que se encuentra, el mejoramiento de la calidad de la educación y formación de los recursos humanos que demande el desarrollo fronterizo. En el mismo sentido, la norma establece que la cooperación con los países vecinos debe “(...) garantizar a los habitantes de las Zonas de Frontera el derecho fundamental a la educación, promover el intercambio entre instituciones educativas, educandos y educadores en todos los niveles; armonizar los programas de estudio y el reconocimiento de los grados y títulos que otorguen las instituciones educativas y facilitar la realización de actividades conjuntas, propias de su objeto, entre las instituciones de educación superior”. Esta norma menciona el propósito de facilitar programas de educación superior en convenio con los países vecinos: “(...) el gobierno nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Educación Superior, reglamentará y adoptará los requisitos para el ofrecimiento de programas de pregrado y postgrado en las zonas de frontera, mediante convenios entre IES de Colombia y los países vecinos”. Ley 1084 de 2006: “Por medio de la cual el Estado fortalece la educación superior en las zonas apartadas y de difícil acceso” establece que las Instituciones de Educación Superior - IES, tanto públicas como privadas, deben otorgar el 1% de sus cupos a los bachilleres de los departamentos donde no haya IES y otro 1% a los aspirantes que provengan de municipios de difícil acceso o con problemas de orden público. Así mismo establece que el ICETEX concederá una línea de crédito en condiciones especiales para esta población, teniendo en cuenta las circunstancias sociales, académicas y económicas de cada una de las regiones; a los estudiantes beneficiarios se les reconocerá un porcentaje del pago “(...) si su trabajo de grado, práctica o pasantía está relacionado directamente con su comunidad de origen”.

Personas en situación de discapacidad.

- Declaración de los Derechos de los discapacitados: Resolución 30/3447 proclamada por la asamblea General de las Naciones Unidas el 9 de diciembre de 1975
- Programa de acción Mundial para las personas con discapacidad: resolución 37/52 aprobada por la Asamblea General de las naciones unidas el 3 de diciembre de 1982.
- Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: Resolución 48/96 aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993.
- Ley 12 de 1987: por la cual se suprimen algunas barreras arquitectónicas y se dictan otras disposiciones, cuyo fin es que todas las construcciones permitan el acceso al público en general, siendo diseñados y construidos de manera accesible para el ingreso y tránsito de personas cuya capacidad motora o de orientación esté disminuida por edad, incapacidad o enfermedad.
- Constitución Política de Colombia de 1991: Artículo 68” la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

- Ley 115 de 1994 (ley general de educación): Especifica los criterios para la integración de las personas con discapacidad y/o capacidades o talentos excepcionales al servicio educativo y contempla en su articulado acciones concretas de inclusión para apoyo y fomento, establecimiento de aulas especializadas, programas de reincorporación y rehabilitación social, adecuación de los procesos pedagógicos y apoyo a la capacitación de los docentes.
- Ley 324 de 1996: por la cual se crean algunas normas a favor de la población sorda, compromete al Estado a garantizar que se empleen en instituciones educativas formales y no formales y de manera progresiva, las instancias de estudio, acción y seguimiento que ofrezcan apoyo técnico pedagógico a esta población con el fin de lograr su adaptabilidad en igualdad de condiciones.
- Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la persona con limitación y se dictan otras disposiciones, hace referencia a limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social, así como a las personas con limitaciones severas y profundas de asistencia y protección necesarias.
- Ley 361 de 1997: Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, hace referencia a limitación en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social, así como a las personas con limitaciones severas y profundas de asistencia y protección necesarias.
- Ley 582 de 2002: Por medio de la cual se define el deporte asociado de personas con limitaciones físicas, mentales o sensoriales, se reforma la Ley 181 de 1995 y el Decreto 1228 de 1995, y se dictan otras disposiciones.
- Ley 762 de 2002: la cual aprueba, el 31 de julio, la “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad” suscrita en la ciudad de Guatemala - Guatemala, el 7 de junio de 1999, a través de la cual se obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional.
- Ley 982 de 2005: Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1145 de 2007: Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1237 de 2008: Por medio de la cual se promueven, fomentan y difunden las habilidades, talentos y las manifestaciones artísticas y culturales de la población con algún tipo de Limitación Física, Síquica o Sensorial.
- 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 1306 de 2009: Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.
- Ley estatutaria 1618 de 2013: Por medio de la cual se garantiza 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.
- Decreto 2082 de 1996: Por el cual se reglamenta la atención educativa para personas con limitaciones o con capacidades y/o talentos excepcionales.
- Decreto 3011 de 1997: Por el cual se establecen normas para el ofrecimiento de la educación de adultos y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2247 de 1997: Por el cual se establecen normas relativas a la prestación del servicio educativo del nivel preescolar y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 366 de 2009: Por medio del 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.

Grupos étnicos.

- La Constitución Política de Colombia 1991, en sus artículos: 1, 4, 7, 8, 10, 13, 68 y 72 contempla el reconocimiento y la protección de la diversidad étnica, así como la promoción de condiciones de igualdad real y efectiva, a través de la adopción de medidas a favor de los diferentes grupos poblacionales discriminados o marginados. De igual manera, el artículo 93 señala que los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, hacen parte del bloque de constitucionalidad y prevalecen en el orden interno, así: • Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965).
- El Convenio N° 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes en su artículo 21 contempla que “los miembros de los pueblos (...) deberán poder disponer de medios de formación profesional por lo menos iguales a los de los demás ciudadanos”; de igual manera, señala la importancia de la promoción de la participación de los grupos étnicos en programas de formación profesional y, de ser el caso, los estados deben procurar poner a su disposición programas y medios especiales de formación acorde con sus necesidades.
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (1992).
- Recomendación General XXVII de la ONU promulgada el 16 de agosto de 2000 en su 57° período de sesiones sobre “La discriminación de los Romaníes.
- Declaraciones y planes de acción de las conferencias de Viena (1993) sobre Derechos Humanos, la Conferencia de Durban (2001) sobre la no discriminación por razones culturales, la Declaración Universal de la UNESCO sobre Diversidad Cultural (2001), la Convención de la UNESCO sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005).
- Ley 22 de 1981: Por la cual se ratifica la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Sentencia C-370 de 2002: A través de la cual la Corte Constitucional reconoce que las simetrías positivas frente a derechos consagrados para pueblos indígenas pueden hacerse extensivos a otros grupos étnicos que posean autoridades tradicionales reconocidas por el Estado colombiano, que tengan un ámbito cultural propio donde viven sus miembros, y que porten señales identitarias que los diferencien del resto de la población.
- Ley 1381 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.

Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras.

- Ley 47 de 1993 – Comunidades Raizales: Contempla la implementación del bilingüismo en todos los niveles educativos.

- Ley 70 de 1993 y sus decretos reglamentarios: Contempla los derechos constitucionales de la población afrocolombiana y particularmente en su capítulo IV establece que: “(...) El Estado colombiano reconoce y garantiza a las comunidades negras el derecho a un proceso educativo acorde con sus necesidades y aspiraciones etnoculturales”. En lo referente a educación superior, el Artículo 38 de la misma ley establece que: “(...) Los miembros de las comunidades negras deben disponer de medios de formación técnica, tecnológica y profesional que los ubiquen en condiciones de igualdad con los demás ciudadanos”. El Estado debe tomar medidas para permitir el acceso y promover la participación de las comunidades negras en programas de formación técnica, tecnológica y profesional de aplicación general”.
- Decreto 0804 de 1995: Reglamenta la atención educativa para grupos étnicos, resaltando criterios concertados para nombramiento de profesores en comunidades negras.
- Decreto 2249 de 1995: Crea la Comisión Pedagógica Nacional de Comunidades Negras – CPN que entre sus funciones cuenta con la elaboración de recomendaciones de políticas, planes y proyectos para la educación en todos los niveles, que responda al fortalecimiento de la identidad y a la satisfacción de las necesidades, intereses y expectativas de las comunidades negras.
- Decreto 1627 de septiembre 10 de 1996: Por el cual se reglamenta el artículo 40 de la Ley 70 de 1993 y en su artículo primero crea “el Fondo Especial de Créditos Educativos administrados por el Icetex para estudiantes de las Comunidades Negras de escasos recursos económicos”.
- Documento CONPES 2909 de 1997: Programa de apoyo para el desarrollo y reconocimiento de las comunidades negras. • Decreto 1122 de 1998: Por el cual se expiden normas para el desarrollo de la Cátedra de Estudios Afrocolombianos, en todos los establecimientos de educación formal del país y se dictan otras disposiciones.
- Ley 725 de 2001: por medio del cual se estableció el 21 de mayo como día nacional de la afrocolombianidad.
- Documento CONPES 3310 de 2004: Política de acción afirmativa para la población negra o afro colombiana. Se formula en reconocimiento a la necesidad de superar las difíciles condiciones de la dicha población y con el propósito de identificar, incrementar y focalizar su acceso a programas sociales del Estado.
- Decreto 3323 de 2005: Por el cual se reglamenta el proceso de selección mediante concurso para el ingreso de etnoeducadores afrocolombianos y raizales a la carrera docente, se determinan criterios para su aplicación y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 4181 de 2007: Crea la comisión intersectorial para el avance de la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal, para hacer recomendaciones tendientes a superar las barreras que impiden su inclusión social.
- Auto 005/09 de la Corte Constitucional donde se evoca la protección de los derechos fundamentales de la población afrodescendiente víctima del desplazamiento forzado. • Documento CONPES 3660 de 2010: Política para promover la igualdad de oportunidades para la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera. Presenta un balance de las principales políticas, planes y programas que el gobierno ha implementado entre los años 2002–2010 para beneficiar a la población afrocolombiana.
- Auto 045/12 de la Corte Constitucional. Evaluación sobre el proceso de implementación de las órdenes emitidas en auto de 18 de mayo de 2010, mediante el cual se adoptaron medidas cautelares urgentes para la protección de los derechos fundamentales de la población afrodescendiente de las comunidades de las cuencas de Curvaradó y Jiguamiandó.

Pueblos indígenas

- Además del reconocimiento que hace la Constitución Política a la diversidad étnica, en los artículos 286, 330, 339 y 344 se establecen los territorios indígenas y les otorga autoridad para expedir políticas, planes y programas de desarrollo económico y social dentro de sus territorios los cuales deben estar articulados con los planes de desarrollo nacional y territorial. Este aspecto es reiterado en la ley orgánica del plan de desarrollo No. 152 de 1994.
- Declaración Universal sobre los Derechos de los pueblos indígenas (ONU – 2007).
- Declaratoria de Naciones Unidas de la Segunda Década de los Pueblos Indígenas 2005 – 2015.
- Decreto 2406 de 2007: Crea la Comisión Nacional de Trabajo y Concertación de la Educación para los Pueblos Indígenas CONTCEPI, que dentro de sus funciones tiene la formulación de directrices y criterios para la construcción y aplicación de políticas educativas en todos los niveles, tanto en el orden nacional como regional, para el fortalecimiento cultural de los pueblos indígenas.
- Ley 1450 de 2011: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, contiene el Anexo IV. Referente a los acuerdos con los Pueblos Indígenas – Bases para el Programa de Garantías de los Derechos Fundamentales de los Pueblos Indígenas.

Pueblo Rrom

- Ley 21 de 1991: Por la cual se ratifica el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales, en especial para el Pueblo Rrom, como pueblo tribal que dimensiona su conformación en clanes o kompeñy. • Resolución No. 022 de 1999 (Septiembre 2), expedida por la Dirección de Asuntos Indígenas, Minorías y Rrom del Ministerio del Interior y de Justicia, reconoce al Proceso Organizativo del Pueblo Rrom – Gitano de Colombia (PRORROM) como una de las organizaciones más representativas e ante las instituciones gubernamentales (CID, 2007) y en los numerales 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 y 1.5, la definición de particularidades étnico culturales con derechos colectivos en la misma simetría que los demás grupos étnicos que hacen parte de la diversidad étnica y cultural de la Nación.
- Circular 1629 de 2003 emitida por la misma Dirección de Asuntos Indígenas, Minorías y Rrom, dirigida a Alcaldes y Gobernadores donde se solicita la “implementación de medidas y acciones especiales de protección a favor de la población perteneciente al pueblo Rrom (gitano)”. Esta circular revistió una enorme importancia toda vez que contribuyó a visibilizar a la población Rrom en las diferentes entidades territoriales al ordenar que éstas deben adecuar sus planes de desarrollo con el propósito de incorporar a la población Rrom en las políticas públicas que se formulen.
- Ley 1151 de 2007, Plan Nacional de Desarrollo 2006 - 2010: en la cual existen estrategias generales y específicas para el pueblo Rrom como étnico diferenciado, entre ellas avanzar en un marco normativo para ese grupo étnico.
- Ley de lenguas nativas 1381 de 2010 • Decreto 2957 de 2010: Por el cual se expide un marco normativo para la protección integral de los derechos del grupo étnico Rrom o Gitano, convirtiéndose en un hito histórico a nivel nacional e internacional.