

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA COMFACAUCA – UNICOMFACAUCA
CONSEJO SUPERIOR**

**ACUERDO 012 DE 2026
(27 de mayo de 2026)**

Por medio del cual se adopta la Política de Inclusión y Atención a la Diversidad de la Corporación Universitaria Comfacauc – Unicomfacauc.

El Consejo Superior de la Corporación Universitaria Comfacauc - Unicomfacauc en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO

Que la misión de la Corporación Universitaria Comfacauc – Unicomfacauc se fundamenta en la formación integral de personas con capacidad de aportar al desarrollo sostenible del Cauca y del país, en un marco de pluralismo, diversidad e inclusión que reconoce y valora las diferencias individuales y colectivas de los miembros de su comunidad universitaria, en sus dimensiones cultural, cognitiva, funcional, de identidad de género y orientación sexual.

Que el departamento del Cauca se caracteriza por una rica diversidad étnica, cultural y social, con presencia significativa de comunidades indígenas, afrocolombianas, raizales, palenqueras, campesinas y población víctima del conflicto armado, lo que impone a Unicomfacauc una responsabilidad especial con la construcción de una educación superior verdaderamente incluyente, pertinente y contextualizada en su territorio.

Que la Ley 1618 de 2013 establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, fijando obligaciones concretas para las Instituciones de Educación Superior en materia de accesibilidad, inclusión y ajustes razonables, en concordancia con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Que el Decreto 1421 de 2017 reglamenta la atención educativa a la población con discapacidad en el marco de la educación inclusiva, definiendo los lineamientos para la implementación del Diseño Universal de Aprendizaje (DUA), los apoyos pedagógicos y los ajustes razonables en todos los niveles del sistema educativo, incluyendo la educación superior.

Que los Lineamientos de Política de Educación Superior Inclusiva del Ministerio de Educación Nacional (2013, 2014, 2017 y 2022) establecen las orientaciones para que las Instituciones de Educación Superior promuevan condiciones de acceso, permanencia y graduación con enfoques diferencial e interseccional, reconociendo la diversidad como valor pedagógico y no como déficit a corregir.

Que la Política de Bienestar Institucional adoptada mediante el Acuerdo No. 008 de 2022 establece como propósito institucional apoyar la inclusión al sistema de Educación Superior con criterios de equidad y permanencia, y que resulta necesario complementar dicho marco con una política específica que desarrolle, con mayor profundidad y alcance, los compromisos de Unicomfacauc con la inclusión y la atención a la diversidad cultural, cognitiva, funcional y sexual.

Que el PEI reconoce el pluralismo como valor institucional, señalando que en el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social-extensión "se reconoce y valora la expresión, organización y difusión de diferentes creencias, etnias, conceptos y opiniones, favoreciendo la

generación de un diálogo fluido y respetuoso entre las diferentes culturas y formas de expresión que coexisten en Unicomfacauca"; que el respeto garantiza que "prevalecen los derechos de cada persona como marco fundamental de la sana convivencia"; y que el sentido de pertenencia orienta al compromiso de "reconocer, salvaguardar y revitalizar los espacios y recursos académicos, alineado con los principios del desarrollo humano, y del cuidado del otro, las culturas y expresiones que coexisten en un mismo espacio"; valores que constituyen el suelo ético sobre el cual se construye la presente política.

Que Unicomfacauca cuenta con un conjunto de valores, principios, acciones y experiencias institucionales consolidadas en materia de diversidad e inclusión que requieren un soporte normativo que las oriente, articule y fortalezca de manera coherente con los compromisos del PEI, instrumento de jerarquía normativa superior dentro del sistema de gobernanza institucional, y que sea suficientemente flexible para incorporar nuevas dimensiones y grupos poblacionales que la dinámica social, cultural y normativa, vaya reconociendo en el futuro.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO 1º. Adoptar la Política de Inclusión y Atención a la Diversidad de la Corporación Universitaria Comfacauca – Unicomfacauca, como instrumento rector de orientación institucional para promover entornos educativos equitativos, accesibles, seguros y respetuosos de la diversidad humana en todas sus expresiones, en los procesos académicos, administrativos y de bienestar de la Corporación.

ARTÍCULO 2º. PRESENTACIÓN. La Política de inclusión y atención a la diversidad de Unicomfacauca representa la posibilidad de reconocer, valorar y promover la diversidad humana en todas sus expresiones, garantizando a los miembros de la comunidad universitaria el ejercicio pleno de su derecho a la educación, sin ningún tipo de exclusión ni discriminación.

Su eje articulador es el enfoque de derechos humanos, que se opera transversalmente a través de los enfoques diferencial e interseccional. Estos enfoques reconocen que las personas son portadoras simultáneas de múltiples identidades y condiciones: género, etnia, capacidad funcional, origen socioeconómico, orientación sexual, entre otras. Esta interseccionalidad es la lente que debe orientar toda acción institucional, desde la planeación estratégica hasta la atención individual.

Para materializar estos enfoques en la práctica, la institución desarrolla procesos sistemáticos de acompañamiento estudiantil que se articulan en dos niveles complementarios. En el nivel de conocimiento e identificación, se realiza la caracterización de los estudiantes como herramienta fundamental para reconocer sus particularidades, necesidades y potencialidades, permitiendo orientar las acciones institucionales de manera pertinente y diferenciada. Estos procesos garantizan que la política no se quede en la declaración formal, sino que se traduzca en prácticas concretas de acompañamiento a lo largo de la trayectoria educativa de cada estudiante.

La presente Política se construye como un marco abierto que puede incorporar nuevas expresiones de la diversidad humana conforme la sociedad, el conocimiento y la normativa evolucionen.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La Política de inclusión y atención a la diversidad, aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria de Unicomfacauca, estudiantes,

docentes y personal administrativo, en todos los espacios, procesos y actividades institucionales, dentro y fuera de los campus de la Corporación.

ARTÍCULO 4°. OBJETIVO. Fortalecer una cultura institucional de inclusión, diversidad y garantía de derechos en la Corporación Universitaria Comfacauc – Unicomfacauc, que reconozca la diversidad humana en todas sus expresiones como un valor pedagógico y social, y genere condiciones estructurales de equidad para el acceso, la permanencia, la participación plena y la graduación de todos los miembros de la comunidad universitaria.

ARTÍCULO 5°. PRINCIPIOS ORIENTADORES. Los siguientes principios constituyen un sistema articulado e interdependiente que orienta la interpretación, aplicación y evaluación de la presente política. No son criterios aislados: se leen y se aplican conjuntamente, bajo la premisa de que la garantía de los derechos requiere de todos ellos actuando de manera integrada.

a. Dignidad humana. Toda persona posee un valor intrínseco que no está condicionado por ninguna de sus características, condiciones o atributos. Este principio es el fundamento de todos los demás: ninguna diferencia puede justificar trato degradante, excluyente o discriminatorio en el entorno universitario.

b. Enfoque interseccional. La interseccionalidad es el eje analítico y de acción central de esta política. Reconoce que cada persona es portadora simultánea de múltiples identidades y condiciones; género, etnia, clase, capacidad funcional, orientación sexual, entre otras que se entrecruzan y producen formas específicas y complejas de discriminación o privilegio.

c. Enfoque diferencial. Implica reconocer las características particulares de los diferentes grupos poblacionales para diseñar y ejecutar acciones específicas que materialicen el goce efectivo de sus derechos. Trato equitativo no es trato idéntico: es responder a las necesidades concretas de cada persona y colectivo desde su contexto histórico y social. Se aplica en todas las etapas del ciclo de vida universitaria: acceso, permanencia, graduación y egreso.

d. Igualdad y no discriminación. Toda persona tiene derecho a recibir trato igualitario y a no ser excluida, estigmatizada ni perjudicada por razones de raza, etnia, género, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, condición socioeconómica o cualquier otra condición que represente especial atención.

e. Equidad. Las diferencias individuales y colectivas exigen respuestas diferenciadas para garantizar igualdad real de oportunidades. La equidad va más allá de la igualdad formal: implica acciones afirmativas y ajustes estructurales que corrijan las desventajas históricamente acumuladas.

g. Apertura y progresividad. La política reconoce explícitamente que la comprensión de la diversidad humana es dinámica y evolutiva. El marco institucional debe ser suficientemente abierto y flexible para incorporar nuevas expresiones de diversidad, nuevas dimensiones de análisis y nuevos grupos que la transformación social, el conocimiento científico o el desarrollo normativo vayan reconociendo.

h. Participación. Las poblaciones diversas no son solo destinatarias de las acciones institucionales: son sujetos activos de su diseño, implementación y evaluación. La participación real y efectiva de estas comunidades es condición de pertinencia, legitimidad y eficacia de toda acción derivada de esta política.

I. Integralidad. Las acciones de inclusión tienen carácter sistémico y articulan las diferentes dependencias, áreas y estamentos de la Corporación, evitando intervenciones aisladas. La inclusión es una responsabilidad transversal que involucra la gestión académica, el bienestar, la investigación, la proyección social y la administración institucional.

ARTÍCULO 6°. GRUPOS POBLACIONALES PRIORIZADOS. Sin perjuicio del carácter universal de la presente Política, se identifican como grupos de atención prioritaria, por ser poblaciones que históricamente han enfrentado mayores barreras para acceder, permanecer y graduarse en la educación superior, los siguientes:

6.1. Diversidad cultural. Comprende las comunidades indígenas, afrocolombianas, raizales, palenqueras, el pueblo Rrom, las comunidades campesinas, entre otras, como expresión de la pluralidad étnica, racial, lingüística, territorial y de cosmovisiones que caracteriza a la comunidad Unicomfaucauca; cada una portadora de lenguas, territorios, memorias y formas propias de entender y habitar el mundo. Esta diversidad no es un dato marginal de la institución, sino su rasgo más profundo y su mayor riqueza. La institución promoverá la pertinencia cultural como orientadora de sus funciones misionales, el diálogo de saberes como práctica pedagógica y el respeto por las identidades y cosmovisiones propias como fundamento de una apuesta ética: la de formar ciudadanos y ciudadanas capaces de reconocer al otro en su diferencia, aprender de ella y construir juntos un proyecto de vida común.

6.2. Diversidad cognitiva y de aprendizaje. Reconoce las múltiples formas en que las personas aprenden, procesan y expresan el conocimiento. Incluye a personas con altas capacidades o talentos excepcionales, estilos de aprendizaje diferenciados y condiciones de neurodivergencia —trastorno del espectro autista, TDAH, dislexia y otras particularidades del desarrollo neurocognitivo— cuyas trayectorias educativas se enriquecen cuando el entorno se diseña desde la flexibilidad y el Diseño Universal de Aprendizaje.

6.3. Diversidad funcional. Abarca a las personas con discapacidad física, sensorial, intelectual, múltiple o de cualquier otra naturaleza que, al interactuar con las barreras del entorno, pueden ver limitada su participación plena en la vida universitaria. La institución adopta el modelo social de la discapacidad: la discapacidad no es un atributo individual sino el resultado de la interacción entre las características de la persona y las barreras del entorno que la sociedad y las instituciones crean o mantienen.

6.4. Diversidad de género y orientación sexual. Incluye la pluralidad de orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género —personas trans, no binarias, intersexuales, homosexuales, bisexuales, pansexuales, asexuales y otras identidades diversas— que requieren entornos libres de discriminación y violencia. La institución garantizará reconocimiento, trato digno e igualitario en todos los procesos universitarios.

ARTÍCULO 7°. GLOSARIO INSTITUCIONAL.

a. Accesibilidad: condición que posibilita el uso efectivo de espacios, materiales, información y comunicación por todas las personas, garantizando igualdad de oportunidades (Ley 1618 de 2013, art. 5, p. 3). Implica medidas pertinentes para asegurar el acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, e incluye la

identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso, movilidad y comunicación (MEN, Lineamientos Educación Inclusiva en Educación Superior, 2017)

b. Acceso a la educación para las personas con discapacidad: proceso que comprende las diferentes estrategias que el servicio educativo debe realizar para garantizar el ingreso al sistema educativo de todas las personas con discapacidad, en condiciones de accesibilidad, adaptabilidad, flexibilidad y equidad, sin discriminación alguna (Decreto 1421 de 2017, art. 2,3).

c. Ajustes razonables: acciones, adaptaciones, estrategias, apoyos, recursos o modificaciones necesarias y adecuadas del sistema educativo y la gestión escolar, basadas en necesidades específicas de cada estudiante, que persisten a pesar del Diseño Universal de los Aprendizajes (DUA). Se ponen en marcha tras una rigurosa evaluación de las características del estudiante y pueden ser materiales e inmateriales, siendo razonables cuando resultan pertinentes, eficaces, facilitan la participación y eliminan la exclusión (Decreto 1421 de 2017, art. 2,3).

d. Apoyos educativos: recursos humanos, técnicos o tecnológicos que facilitan la participación y aprendizaje de los estudiantes con discapacidad y diversidad (Decreto 1421 de 2017, art. 8, p. 5).

e. Diseño Universal del Aprendizaje (DUA): diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. En educación, facilita un diseño curricular en el que tengan cabida todos los estudiantes, a través de objetivos, métodos, materiales, apoyos y evaluaciones formulados partiendo de sus capacidades y realidades (Decreto 1421 de 2017, art. 2,3).

f. Discapacidad: concepto que evoluciona y resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad (Organización de Naciones Unidas, 2006). La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) la define desde un enfoque biopsicosocial como el resultado de interacciones complejas entre las limitaciones funcionales de la persona y el ambiente social y físico (Organización de Naciones Unidas, 2002).

g. Diversidad: característica innata del ser humano y de la vida misma, que hace que sus diferencias sean consustanciales a su naturaleza (Blanco, 2008, como se cita en MEN, 2013, p. 28). Su valor debe ser resignificado para evitar la "patologización" de las diferencias humanas.

h. Educación inclusiva: es un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas. Su objetivo es promover el desarrollo, aprendizaje y participación de todo el alumnado, sin discriminación o exclusión alguna, garantizando los apoyos y los ajustes razonables requeridos a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes (Decreto 1421 de 2017, art. 2, p. 1; MEN, 2017). Se define como una estrategia central para luchar contra la exclusión social (Carrillo, 2012, como se cita en Ministerio de Educación Nacional [MEN], 2013, p. 23).

i. Equidad: principio que implica identificar la desigualdad para conseguir una igualdad sustantiva (tanto de oportunidades como de resultados). Constituye un paso fundamental en la búsqueda de dar a todos los estudiantes las mismas posibilidades, teniendo en cuenta su diversidad (Blanco, 2008, como se cita en MEN, 2013, p. 30).

j. Enfoque diferencial: reconocimiento de que hay poblaciones con características particulares debido a su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad, pertenencia étnica, etc., por lo que las medidas de atención, asistencia y reparación deben contar con dicho enfoque para ser pertinentes (Ley 1448 de 2011, Art. 13).

k. Pertinencia: capacidad del sistema educativo de responder a las necesidades concretas de su entorno social, cultural y económico. Una institución es pertinente cuando transforma su contexto y adapta su oferta educativa a las realidades del medio (Gibbons, 1998, como se cita en MEN, 2013, p. 31).

Relación entre la formación ofrecida y las necesidades del entorno social, productivo y cultural. (Decreto 1330, art. 2)

ARTÍCULO 8°. RESPONSABILIDADES INSTITUCIONALES. La implementación de la presente Política es responsabilidad de toda la comunidad universitaria. Se asignan responsabilidades específicas a las siguientes instancias, sin perjuicio del carácter transversal y compartido de los compromisos institucionales:

a. Consejo Superior: adopción, revisión y actualización de la política; garantía de los recursos necesarios para su implementación.

b. Rectoría: liderazgo institucional; articulación con las políticas nacionales y sectoriales; asignación de recursos; designación de responsabilidades específicas.

c. Vicerrectoría Académica: incorporación del enfoque diferencial e interseccional en los procesos académicos, curriculares y pedagógicos; supervisión de la implementación del DUA y los ajustes razonables en los programas académicos.

d. Bienestar Institucional: coordinación de la implementación, seguimiento y evaluación de la política; atención, acompañamiento y activación de rutas para la comunidad universitaria.

e. Dependencias y unidades académicas y administrativas: aplicación de los principios y lineamientos de la política en sus funciones, procesos y relaciones; articulación con Bienestar Universitario para la atención de casos y la implementación de acciones.

f. Comunidad universitaria en general: corresponsabilidad activa en la promoción de una cultura de inclusión, respeto y no discriminación; reporte oportuno de situaciones de vulneración o riesgo a través de los canales institucionales establecidos.

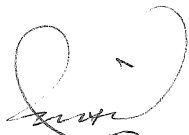
ARTÍCULO 9°. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. La Política de Inclusión y Atención a la Diversidad de Unicomfacauc será objeto de seguimiento continuo y evaluación periódica, con una revisión integral. El proceso de seguimiento estará a cargo de LA Coordinación de Bienestar Institucional con el apoyo de las demás dependencias institucionales. En el marco del accionar de la presente política, se construirán unos lineamientos que demarquen el quehacer en relación a lo descrito anteriormente.

ARTÍCULO 10°. INTERPRETACIÓN. Las dudas que surjan en la aplicación y alcance del presente Acuerdo serán resueltas por la Rectoría de la Corporación.

ARTÍCULO 11°. VIGENCIA. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Popayán, a los veintisiete (27) días del mes de mayo de dos mil veintiséis (2026).



MARISOL VELASCO CHAGUENDO
Presidente (e)



ELIANA ANDREA HERNÁNDEZ BARRERA
Secretaria General

