



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**



Positiva Prevención

GRUPO
BICENTENARIO





Comunidad Nacional de Conocimiento

Universidades Más Seguras y Saludables

Talentos que **hacen país**



SESIÓN 6:

**MIRADAS DIVERSAS EN LA UNIVERSIDAD Y EL AULA -
ÉNFASIS EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA
LA INCLUSIÓN, LA EQUIDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN
EN EL CONTEXTO DE LA LEY 2466 DE 2025**



Edgar Martínez Rosado, PhD.

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO UNIVERSIDADES
MÁS SEGURAS Y SALUDABLES



edgar.martinez@unipamplona.edu.co



+57 3203339770

Perfil profesional:

Terapeuta ocupacional
Especialista en seguridad y salud en el trabajo
Especialista en gerencia de proyectos
Magister en educación
Doctor en educación
Investigador categoría asociado reconocido por Colciencias
Experto en Aprendizaje Significativo



Ruta del **conocimiento**



01

SESIÓN 1:
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA
Y GESTIÓN DE RIESGOS EN
LAS UNIVERSIDADES



02

SESIÓN 2:
UNIVERSIDAD SEGURA Y
COMPETITIVA - PLANEACIÓN
ESTRATÉGICA PARA EL
MEJORAMIENTO CONTINUO
DEL SG-SST



03

SESIÓN 3:
DEL AULA A LA GESTIÓN -
SG-SST COMO PILAR DE
ASEGURAMIENTO DE LA
CALIDAD UNIVERSITARIA



04

SESIÓN 4:
MÁS ALLÁ DEL AULA -
GESTIÓN SEGURA DE
SALIDAS ACADÉMICAS,
DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y
CULTURALES EN
UNIVERSIDADES



05

SESIÓN 5:
SALVA VIDAS EN EL CAMPUS -
USO DEL DESFIBRILADOR
EXTERNO AUTOMÁTICO (DEA)
EN ÁREAS DE ALTA
AFLUENCIA UNIVERSITARIA

Ruta del conocimiento

06

SESIÓN 6: MIRADAS DIVERSAS EN LA UNIVERSIDAD Y EL AULA - ÉNFASIS EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA LA INCLUSIÓN, LA EQUITAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN EL CONTEXTO DE LA LEY 2466 DE 2025

07

SESIÓN 7: EXPERIENCIA SIGNIFICATIVA Y BUENAS PRÁCTICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

08

SESIÓN 8:
DEL LOGRO AL APRENDIZAJE - ACIERTOS Y DESAFÍOS DE LOS INDICADORES DEL SG-SST EN LA UNIVERSIDAD

09

SESIÓN 9:
AUDITORÍAS QUE TRANSFORMAN - EFICIENCIA EN SST PARA UNIVERSIDADES

10

SESIÓN 10:
TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN SST - INNOVACIÓN PEDAGÓGICA PARA LA PREVENCIÓN Y EL CUIDADO LABORAL

**“Cuando hayas de mandar, no humilles:
procede con delicadeza; respeta la
inteligencia y la voluntad del que
obedece.”**

Autor: San Josemaría



Contenido

- 01. Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión
- 02. Fundamentos para una Universidad Inclusiva
- 03. Las palabras construyen realidades - Usa un lenguaje que dignifica
- 04. SER UN ALIADO ACTIVO





POSITIVA
COMPAÑIA DE SEGUROS

suma 5.0



01.

Analizar los principales avances conceptuales y normativos relacionados con los derechos de las personas con discapacidad y su incidencia en los procesos de inclusión en la educación superior, a partir de la Ley 2466 de 2025.

02.

Reflexionar sobre el papel de la comunidad universitaria en la eliminación de barreras actitudinales, comunicativas, pedagógicas y del entorno, favoreciendo la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad.

03.

Motivar el desarrollo de prácticas académicas y pedagógicas que fortalezcan la cultura de la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad, contribuyendo a la consolidación de universidades comprometidas con los derechos humanos y la igualdad de oportunidades.

Objetivo

Generar un espacio de reflexión académica sobre las miradas contemporáneas de la discapacidad en la educación superior, promoviendo el reconocimiento de la inclusión, la equidad y la no discriminación como principios fundamentales para la construcción de entornos universitarios accesibles, en el marco de la Ley 2466 de 2025.

MIRADAS DIVERSAS EN LA UNIVERSIDAD Y EL AULA

ÉNFASIS EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
**PARA LA INCLUSIÓN, LA EQUITAD
Y LA NO DISCRIMINACIÓN**
EN EL CONTEXTO DE LA **LEY 2466 DE 2025**



DESDE EL MARCO DEL **SG-SST**

SISTEMA DE GESTIÓN
DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



Un entorno universitario
inclusivo fortalece el bienestar,
la seguridad y la participación
de todas las personas.



El SG-SST promueve el
respeto por la diversidad y
la eliminación de barreras.



Incluir es reconocer
derechos, valorar diferencias
y construir oportunidades
equitativas.



La inclusión también es
prevención: ambientes
seguros, saludables y
libres de discriminación.

“

DIVERSAS MIRADAS,
UN MISMO PROPÓSITO:
BIENESTAR, RESPETO
Y DIGNIDAD PARA
TODAS LAS PERSONAS.

ACCIONES DESDE EL SG-SST



IDENTIFICAR
barreras y
riesgos que
limiten la
participación.



PROMOVER
ajustes razonables
y accesibilidad
universal.



FORTALECER
la sensibilización
y competencias
en diversidad.



GARANTIZAR
espacios seguros,
saludables y libres
de discriminación.



EVALUAR
y mejorar
continuamente
nuestras prácticas.



La inclusión y la diversidad son pilares de una universidad que cuida, protege y potencia el talento de todas las personas.

LEY 2466 DE 2025

Por una educación superior más inclusiva,
equitativa y sin discriminación.



Marco Internacional

01-Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión



Naciones Unidas

Paz, dignidad e igualdad
en un planeta sano

La Organización »

Qué hacemos »

Eventos y noticias

Participa

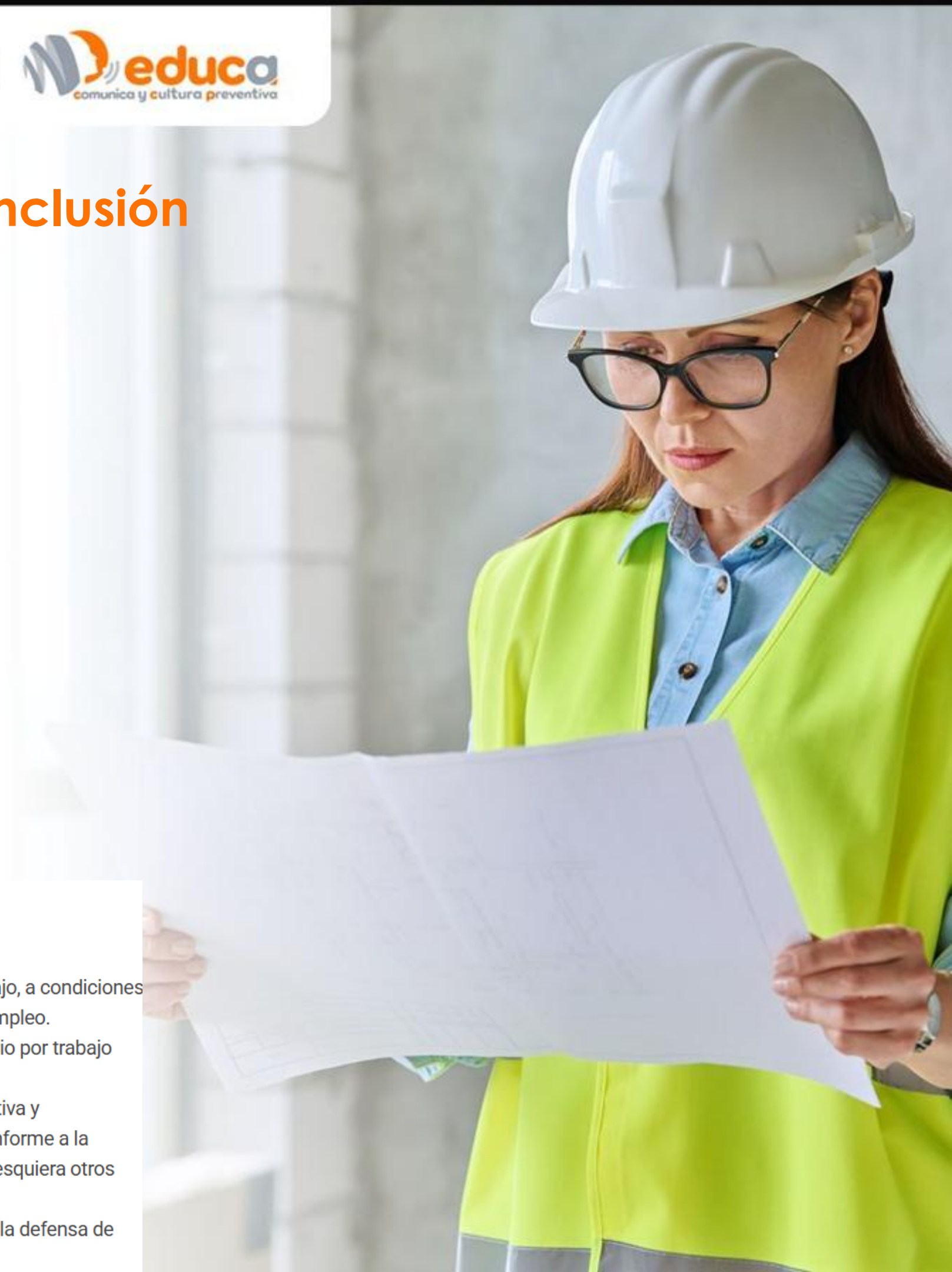
La Declaración Universal de los Derechos Humanos

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.



Marco Internacional

01-Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)

(Gaceta Oficial No. 9460 del 11 de febrero de 1978)

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, del 22 de Noviembre del 1969), resalta que dentro de un estado de derecho en el cual se rigen las instituciones democráticas, la garantía de derechos de los seres humanos se basa en el establecimiento de condiciones básicas necesarias para su sustentación (alimentación, salud, libertad de organización, de participación política, entre otros).

CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS "Pacto de San José"

Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969

Adoptada en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969
 Entrada en Vigor: 18 de julio de 1978, conforme al Artículo 74.2 de la Convención

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.



Marco Internacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación de las personas con discapacidad

Objetivo

(Artículo 2)

Los objetivos de la presente convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 1

Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.



Marco Nacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

LEY 361 DE 1997

(febrero 07)

por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

CAPITULO IV De la integración laboral

Artículo 22. El Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad, para lo cual utilizará todos los mecanismos adecuados a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Salud Pública, Educación Nacional y otras entidades gubernamentales, organizaciones de personas en situación de discapacidad que se dediquen a la educación a la educación especial, a la capacitación, a la habilitación y rehabilitación.

Igualmente el Gobierno establecerá programas de empleo protegido para aquellos casos en que la situación de discapacidad no permita la inserción al sistema competitivo.

Artículo 26. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso primero del presente artículo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

JURISPRUDENCIA [\[Ocultar\]](#)

Declarado exequible en el entendido de que reemplaza las expresiones (de "limitación" por "discapacidad", "persona limitada" por "persona en situación de discapacidad") [Sentencia de la Corte Constitucional C-458 de 2015](#)



Marco Nacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

LEY 319 DE 1996

(septiembre 20)

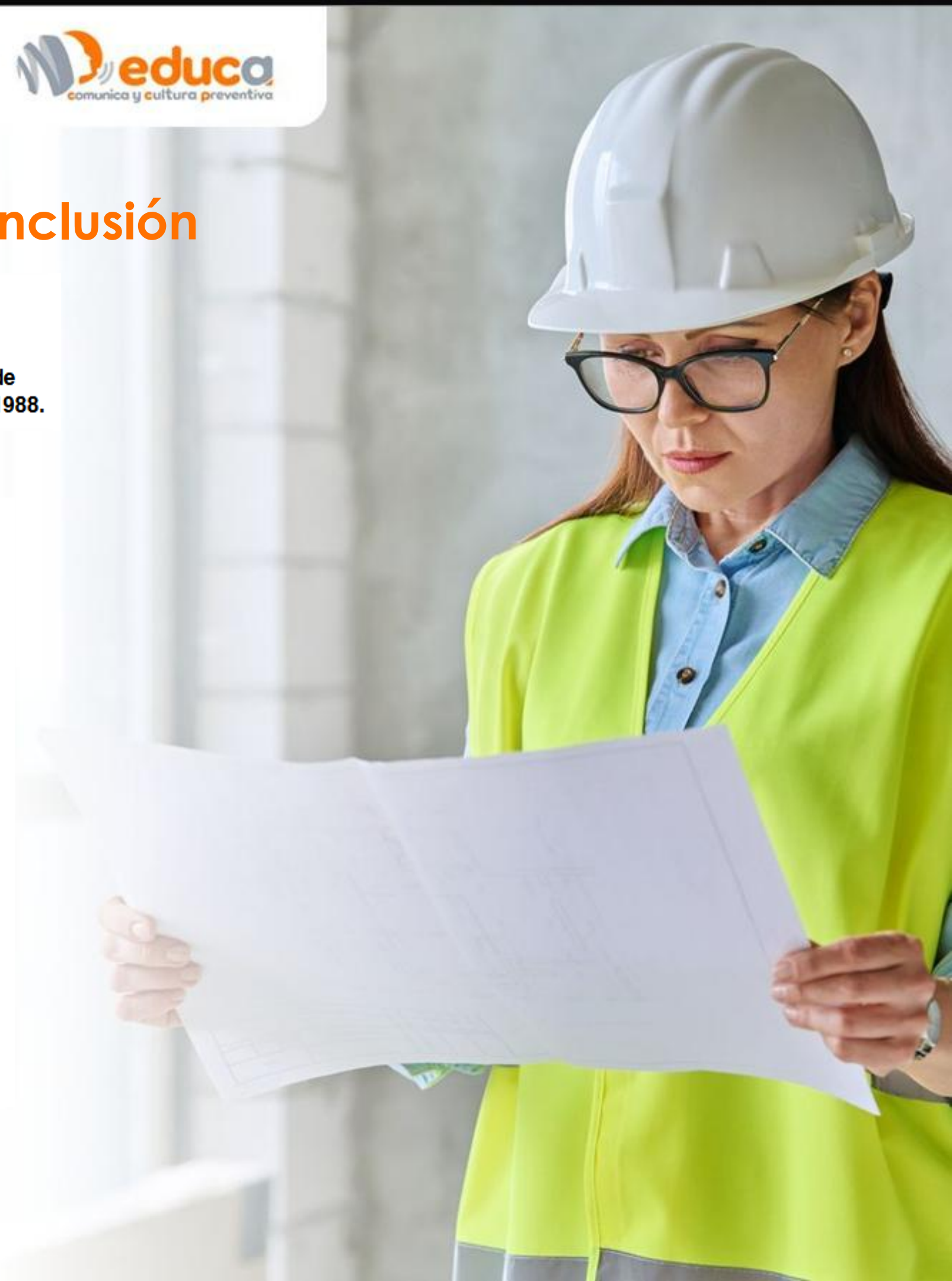
por medio de la cual se aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988.

Artículo 7

Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizaran en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a) Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores, condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b) El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c) El derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo, para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d) La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;
- e) La seguridad e higiene en el trabajo;



Marco Nacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

LEY 762 DE 2002

(julio 31)

por medio de la cual se aprueba 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 siete (7) de junio de mil novecientos noventa y nueve (1999).

«CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los Estados Parte en la presente Convención,

REAFIRMANDO que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanar de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano;

CONSIDERANDO que la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en su artículo 3, inciso j) establece como principio que "la justicia y la seguridad sociales son bases de una paz duradera";

PREOCUPADOS por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad;



Marco Nacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

LEY 1346 DE 2009

(julio 31)

por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

Artículo 1°

Propósito

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 3°

Principios generales

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.



Marco Nacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

Ley 1145 de 2007

Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad (SND) y se dicta otras disposiciones.

Objeto

Artículo 1

Impulsar la formulación e implementación de la política pública de discapacidad, en forma coordinada entre las entidades públicas del orden nacional, regional y local, las Organizaciones de personas con y en situación de discapacidad y la sociedad civil, con el fin de promocionar y garantizar sus derechos fundamentales. en el marco de los Derechos Humanos.

LEY 1618 DE 2013

(febrero 27)

por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 1°. Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acción afirmativa y de ajustes razonables y eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009.



Marco Nacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

LEY 1618 DE 2013

(febrero 27)

por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos:

1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

2. Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

3. Acciones afirmativas: Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan.

4. Acceso y accesibilidad: Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona.



Marco Nacional

01- Marco legal: Fundamentos legales y políticas en inclusión

¿ESTÁ PREPARADA TU UNIVERSIDAD?

OBLIGACIÓN DE CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD

LEY 2466 DE 2025



¿QUIÉNES
DEBEN CUMPLIR?

Universidades
con más de
100
trabajadores
permanentes.



OBLIGACIÓN LEGAL

HASTA
500 TRABAJADORES



2 trabajadores
con discapacidad
por cada 100 trabajadores.

MÁS DE
500 TRABAJADORES



1 trabajador adicional
por cada 100 trabajadores
permanentes.

Esta obligación aplica sobre el total de trabajadores
permanentes establecido por la Ley 2466 de 2025.

DESDE EL SG-SST



Eliminación
de Barreras



Ajustes
Razonables



Accesibilidad
Universal



Inclusión
Laboral



Prevención de la
Discriminación



Cultura
Preventiva



Un SG-SST inclusivo
protege la vida, la dignidad
y los derechos de todas
las personas.

LA INCLUSIÓN LABORAL FORTALECE:



BIENESTAR

Ambientes más
saludables y seguros.



DIVERSIDAD

Equipos diversos,
más humanos
y creativos.



INNOVACIÓN

Nuevas perspectivas
que generan
mejores soluciones.



PRODUCTIVIDAD

Talento comprometido
impulsa resultados
sostenibles.



CULTURA ORGANIZACIONAL

Universidades incluyentes,
respetuosas y socialmente
responsables.



CUMPLIMIENTO LEGAL

Evita sanciones y
fortalece la reputación
institucional.



La inclusión no consiste únicamente en contratar personas con discapacidad; implica transformar los entornos universitarios para garantizar igualdad de oportunidades, accesibilidad, ajustes razonables y participación plena. **Un SG-SST maduro integra la diversidad como parte de la prevención, el bienestar y la sostenibilidad institucional.**



**INCLUSIÓN HOY,
UNIVERSIDADES SOSTENIBLES
Y COMPETITIVAS MAÑANA.**



02-¿QUÉ SABES SOBRE INCLUSIÓN?



Concepto
¿Qué significa la palabra **INCLUSIÓN**?



Comunidad
¿Conoces los **GRUPOS PRIORIZADOS** de la Universidad?



Logros
¿Sabes qué es el **SELLO DE NO DISCRIMINACIÓN**?



Actuación
¿Qué harías si presencias un acto de **DISCRIMINACIÓN**?



Ruta
¿Conoces los **CANALES DE DENUNCIA** institucionales?



Reflexión
¿Por qué crees que la **INCLUSIÓN** es importante?

02-SELLO DE NO DISCRIMINACIÓN

¿QUÉ ES EL SELLO DE NO DISCRIMINACIÓN?



Es una certificación de naturaleza voluntaria otorgada por **ICONTEC** y el **Ministerio del Interior** de Colombia, que identifica a una organización que previene y elimina cualquier tipo y forma de discriminación, ya sea por razones de etnia, color, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, idioma, opinión política y filosófica, posición económica, edad, orientación sexual, identidad de género, estado civil, estado de salud, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social.



REQUISITOS PARA OBTENERLO

1


Prevenir y contribuir a eliminar cualquier forma de discriminación en la institución.

2


Desarrollar diagnósticos detallados de principios, prácticas y acciones institucionales.

3


Abordar activamente comportamientos no inclusivos y prácticas discriminatorias.

4


Liderar políticas y procesos efectivos para la prevención de la discriminación.

5


Establecer acciones de educación y aprendizaje continuo sobre inclusión.



INCLUSIÓN • RESPETO • EQUIDAD • DIVERSIDAD

02-CONCEPTOS CLAVE (I) Fundamentos para una Universidad Inclusiva



INCLUSIÓN SOCIAL

Proceso que garantiza la **igualdad de oportunidades** y elimina barreras de tipo social, económico, político y cultural. Sin discriminación por razones físicas, étnicas, culturales, de raza, religión, ideología u orientación sexual.



BARRERAS



ACCESO



APOYO



NO DISCRIMINACIÓN

Prevención y erradicación de toda **exclusión, distinción o restricción** que tenga por objeto negar o vulnerar derechos humanos y libertades por motivos de raza, etnia, género, edad, discapacidad, orientación sexual, entre otros.



IGUALDAD



JUSTICIA



DERECHOS



ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Acceso en **espacios y entornos académicos** y **tecnológicos**, acondicionados para que todas las personas puedan utilizarlos sin necesidad de adaptaciones especializadas. Diseño pensado para todos desde el inicio.



TECNOLOGÍA



BRILLE



LSC



02-CONCEPTOS CLAVE (II) Fundamentos para una Universidad Inclusiva



EQUIDAD DE GÉNERO

Acción política que promueve la **igualdad de oportunidades** entre hombres y mujeres, reconociendo y compensando diferencias históricas para garantizar el ejercicio pleno de derechos.



EDUCACIÓN



TRABAJO



LIDERAZGO



PARTICIPACIÓN



GÉNERO

Diferencias **socialmente construidas** sobre funciones, comportamientos y atributos considerados apropiados para hombres y mujeres. Estas construcciones varían culturalmente y se transforman.



CULTURA



ROLES



IDENTIDAD



VIOLENCIA DE GÉNERO

Acción o conducta basada en relaciones de poder asimétricas que sobrevaloran lo masculino. Es un **problema de salud pública** por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales.



IDENTIFICAR



PREVENIR



ATENDER



DENUNCIAR



03 – Tipos de Discapacidad

La información de esta sección es tomada de la Resolución 1239 de 2022 expedida por el Ministerio de Salud.

Partiendo de lo establecido en la normatividad nacional y para los efectos de captura y análisis de información, tanto individual como estadística, en el procedimiento de certificación de discapacidad se reconocen las siguientes categorías de discapacidad, las cuales no son mutuamente excluyentes:

Auditiva

Física

Intelectual

Visual

Sordoceguera

Psicosocial

Múltiple



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.

04-Politica



OBJETO

Adoptar la **Política de Inclusión Social y Accesibilidad Universal** para los **GRUPOS PRIORIZADOS** de la Universidad.

EJEMPLO



DOCUMENTO OFICIAL

✓ **APROBADO**



PRINCIPIOS ORIENTADORES



Enfoque de Derechos

Garantía constitucional



Equidad

Igualdad de oportunidades



Solidaridad

Apoyo mutuo



Accesibilidad Universal

Entornos sin barreras



Diversidad Funcional

Capacidades diversas



Integralidad

Visión holística



Transversalidad

En todos los procesos



Concertación

Diálogo constructivo



Sostenibilidad

Permanencia en el tiempo



Corresponsabilidad

Compromiso de todos

05- LENGUAJE INCLUSIVO

Las palabras del docente construyen realidades - Elige un lenguaje que dignifica

 DI / USA Lenguaje inclusivo y respetuoso		 NO DIGAS / EVITA Lenguaje discriminatorio o excluyente	
	✓ Persona con discapacidad		✗ Discapacitado/a, minusválido, enfermito
	✓ Persona que usa silla de ruedas		✗ Confinado a silla de ruedas, paralítico
	✓ Persona con discapacidad visual / ciega		✗ Invidente, cieguito, corto de vista
	✓ Persona con Síndrome de Down		✗ Mongolito, retardado, especial
	✓ Persona con discapacidad auditiva / sorda		✗ Sordomudo (incorrecto, tienen cuerdas vocales)
	✓ Persona con condición de salud mental		✗ Loco, demente, enfermo mental
	✓ Persona de talla baja		✗ Enano, pitufo
	✓ Comunidad LGBTIQ+		✗ Desviado, anormal, raro
	✓ Población afrodescendiente / negra		✗ De color, negrito, morenito (diminutivos)
	✓ Ajustes razonables		✗ Privilegios especiales, ventajas injustas



EL IMPACTO DEL LENGUAJE

El lenguaje no es neutral. Las palabras tienen el poder de dignificar o discriminar, incluir o excluir, empoderar o invisibilizar. Cuando elegimos conscientemente un lenguaje inclusivo y respetuoso, no solo cambiamos palabras; **estamos construyendo una cultura universitaria más justa y equitativa** para todas las personas.





05- LENGUAJE INCLUSIVO

Las palabras del docente construyen realidades - Elige un lenguaje que dignifica



DI / USA

Lenguaje inclusivo y respetuoso



✓ 'Este **docente** aprende de manera diferente'



✓ Necesitamos **ajustar** la estrategia pedagógica



✓ Usemos un ejemplo **más claro / diferente**



✓ '¿Cómo **prefieres** que te llame / nombre?'



✓ Vamos a organizarnos de **otra forma**



✓ **Persona** con discapacidad



NO DIGAS / EVITA

Lenguaje discriminatorio o excluyente



✗ "Es lento", "retrasado", "no entiende"



✗ "Este docente no da para más", "no tiene remedio"



✗ "¿Tan difícil está? cualquiera entiende", "es obvio"



✗ Asumir nombre o género sin preguntar



✗ "Te sientas ahí porque no molestas"



✗ Discapacitado/a, minusválido, enfermito, "especial"

EL LENGUAJE DEL DOCENTE TIENE PODER



Las palabras que usamos en clase pueden empoderar o invisibilizar, motivar o desmotivar, incluir o excluir. Un comentario capacitista, sexista o discriminatorio del docente tiene impacto multiplicado porque viene de una figura de autoridad. Como educadores, tenemos la **responsabilidad ética** de modelar lenguaje respetuoso e inclusivo.

#DocenciaInclusiva

#Respeto



06-MICROAGRESIONES



¿Qué son las Microagresiones?

Son comentarios, acciones o comportamientos cotidianos, aparentemente inofensivos, que transmiten mensajes hostiles, despectivos o negativos hacia personas de grupos marginados.

Su impacto es acumulativo: como gotas que llenan un vaso hasta desbordarlo.



“No te preocupes, este examen es muy fácil”

(a docente con discapacidad cognitiva)



Problemático porque:

Subestima capacidades y es condescendiente.



“¿Y de dónde eres REALMENTE?”

(a docente afrodescendiente/indígena)



Problemático porque:

Cuestiona la pertenencia y nacionalidad.



“Qué valiente eres por venir a la universidad”

(a persona con discapacidad)



Problemático porque:

Condescendencia, la educación es un derecho.



**“No pareces gay”
“Eres muy femenina...”**

(estereotipos de género)



Problemático porque:

Asunciones basadas en estereotipos.



Ignorar sistemáticamente opiniones

(en reuniones o grupos)



Problemático porque:

Genera invisibilización y exclusión activa.



¿Necesitas ayuda? (sin solicitarla)

(intervención no pedida)



Problemático porque:

Asume incapacidad automáticamente.



¿Qué podemos hacer?



Pregúntate:

¿Diría esto a cualquier persona?



Escucha

sin ponerte a la defensiva.



Discúlpate

genuinamente si cometes una.



Educa

desde la empatía.

07-TIPOS DE VIOLENCIA



Violencia Digital

Agresión mediante redes sociales, mensajes de texto o correos. Incluye filtrar imágenes, difamación, perfiles falsos, acoso y amenazas con contenido sexual.



Violencia Física

Uso de fuerza física con intención de causar daño: golpes, patadas, empujones, estrangulamiento. Riesgo directo a la integridad corporal y vida.



Violencia Sexual

Actos no consensuados de índole sexual: violación, acoso, abuso, sexting no consensuado. Vulneración grave de la libertad y autonomía sexual.



Violencia Psicológica

Amenazas, humillaciones, manipulación, chantaje, control excesivo, aislamiento. Daño invisible que afecta la estabilidad emocional y autoestima.



Violencia Verbal

Insultos, gritos, sarcasmo, menosprecios, acusaciones infundadas. El uso del lenguaje para herir, degradar o someter a la otra persona.



RUTA

PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y DETECCIÓN DE DISCRIMINACIÓN A PERSONAS POR DISCAPACIDAD



Toda persona tiene derecho a la igualdad, al respeto y a la inclusión.
La discriminación por motivos de discapacidad limita derechos y oportunidades.

1



DENUNCIA

Puedes reportar la situación de manera confidencial a:

- SGSST
- Control Interno Disciplinario



Tu voz es el primer paso para transformar.

2



ATENCIÓN INTEGRAL

Recibirás orientación y acompañamiento por un equipo interdisciplinario:

- Psicólogo/a
- Médico/a
- Trabajador/a Social
- Abogado/a o Capellán/a



Te escuchamos, te creemos y te acompañamos.

3



ACCIONES

- Preventivas
- Correctivas



Actuamos para proteger derechos y prevenir nuevas situaciones.

4



PROCESOS DISCIPLINARIOS Y/O PENALES

Internos

- Control Interno Disciplinario
- Talento Humano
- Comité de Convivencia Laboral
- Medicina Legal

Externos

- Policía
- Bienestar Familiar
- Inspección de Policía
- Defensoría del Pueblo
- Personería Municipal
- Fiscalía (según el caso)



Garantizamos procesos justos y con enfoque de derechos.

5



CIERRE DEL CASO

Se realiza acompañamiento y seguimiento.

SGSST:

Proceso de acompañamiento y seguimiento psicológico.

Control Interno Disciplinario:

Archivo de proceso por fallo sancionatorio o absolutorio.



Buscamos reparación, prevención y no repetición.

¡COMUNÍCATE CON NOSOTROS!



Correo

Escribenos de forma confidencial.

atencion@sgsst.edu.co



WhatsApp

Atención rápida y confidencial.

300 123 4567



Línea Amiga

Orientación y apoyo psicológico.

(57) 310 222 3131



Línea Púrpura Nacional 155

Atención 24/7.

155



Atención Presencial

Acércate a SGSST.

Edificio Administrativo
– Primer piso



RECUERDA

Discriminar por discapacidad es excluir, limitar o negar derechos.
Construyamos juntos una universidad inclusiva, accesible y respetuosa para todos.



QUIZ: MITOS vs. REALIDADES

¿Verdadero o Falso? - Desmitificando creencias sobre inclusión

i Lee cada afirmación y decide si es **✓ VERDADERA** o **✗ FALSA**.

1  Las personas con discapacidad no pueden trabajar en laboratorios científicos **✓** **✗**

2  Decir 'persona con discapacidad' es más respetuoso que 'discapacitado' **✓** **✗**

3  La inclusión educativa beneficia solo a grupos priorizados **✓** **✗**

4  Los ajustes razonables son 'privilegios especiales' injustos **✓** **✗**

5  Si alguien no reporta discriminación, es porque no fue grave **✓** **✗**

6  La accesibilidad beneficia solo a personas en silla de ruedas **✓** **✗**

7  Las personas con discapacidad intelectual no pueden tomar sus propias decisiones **✓** **✗**

8  El acoso sexual es la única forma de violencia basada en género **✓** **✗**

9  Preguntar '¿necesitas ayuda?' siempre es apropiado **✓** **✗**

10  Los testigos de discriminación tienen responsabilidad de intervenir **✓** **✗**

 **0-4 Correctas**
Presta atención

 **5-6 Correctas**
Buen inicio

 **7-8 Correctas**
¡Muy bien!

 **9-10 Correctas**
¡Experto en inclusión!

QUIZ: MITOS vs. REALIDADES

¿Verdadero o Falso? - Desmitificando creencias sobre inclusión



Lee cada afirmación y decide si es ✓ VERDADERA o ✗ FALSA.

1 "Las personas con discapacidad no pueden trabajar en laboratorios científicos" ✗ FALSO: Con ajustes razonables adecuados, pueden realizar investigación de alto nivel.	2 "Decir "persona con discapacidad" es más respetuoso que "discapacitado" ✓ VERDADERO: El lenguaje dignifica y no reduce a la persona a su condición.
3 "La inclusión educativa beneficia solo a grupos priorizados" ✗ FALSO: La diversidad enriquece el aprendizaje de TODA la comunidad.	4 "Los ajustes razonables son "privilegios especiales" injustos" ✗ FALSO: Son derechos que equiparan oportunidades, no ventajas injustas.
5 "Si alguien no reporta discriminación, es porque no fue grave" ✗ FALSO: El miedo, vergüenza o desconfianza impiden muchas denuncias.	6 "La accesibilidad beneficia solo a personas en silla de ruedas" ✗ FALSO: Beneficia a movilidad reducida temporal, adultos mayores, etc.
7 "Las personas con discapacidad siempre necesitan ayuda para realizar sus actividades" ✗ FALSO: La autonomía depende de cada persona y del entorno. La accesibilidad y los apoyos adecuados favorecen la independencia.	8 "El acoso sexual es la única forma de violencia basada en género" ✗ FALSO: Incluye violencia física, psicológica, verbal, digital y sexual, entre otras.
9 "Preguntar "¿necesitas ayuda?" siempre es apropiado" ✗ FALSO: Puede ser microagresión. Ofrecer solo si se solicita.	10 Los testigos de discriminación tienen responsabilidad de intervenir" ✓ VERDADERO: El silencio es complicidad. Todos somos aliados.

0-4 Correctas
Presta atención

5-6 Correctas
Buen inicio

7-8 Correctas
¡Muy bien!

9-10 Correctas
¡Experto en inclusión!

La inclusión no es un favor, es un derecho.

El respeto es el primer paso para una comunidad para todos.

Diversidad nos enriquece, inclusión nos une.

SER UN ALIADO ACTIVO

Tu voz y acciones pueden marcar la diferencia - No seas cómplice del silencio



¿Qué es ser un Aliado?

Un aliado es alguien que usa su posición de privilegio para **defender y apoyar activamente** a personas de grupos marginados. No basta con 'no discriminar' — se requiere **acción** consciente y valiente para confrontar la injusticia cuando la presencias.



TU COMPROMISO COMO ALIADO



Educarte sobre inclusión y diversidad



Amplificar voces marginadas



Reconocer privilegios y sesgos



No ser espectador pasivo



Apoyar políticas inclusivas



Escuchar sin ponerse a la defensiva



EL SILENCIO ES COMPLICIDAD

"Tu privilegio no es culpa, pero es tu responsabilidad usarlo para construir equidad."



¿Qué otras acciones propones?



BIBLIOGRAFÍA

- https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestor_normativo/norma.php?i=52081
- Congreso de Colombia. (2013). Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Diario Oficial No. 48.717. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestor_normativo/norma.php?i=52081
- Congreso de Colombia. (2019). Ley 1996 de 2019. Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. Diario Oficial No. 51.057. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestor_normativo/norma.php?i=99751
- Congreso de Colombia. (2025). Ley 2466 de 2025. Por medio de la cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial de la República de Colombia.
- Ministerio de Igualdad. (2023). Guía para un lenguaje inclusivo y no discriminatorio. Gobierno de España. <https://www.igualdad.gob.es>
- Naciones Unidas. (2024). Disability inclusion. United Nations. <https://www.un.org/en/global-issues/disability>.

Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y
potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece
la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!



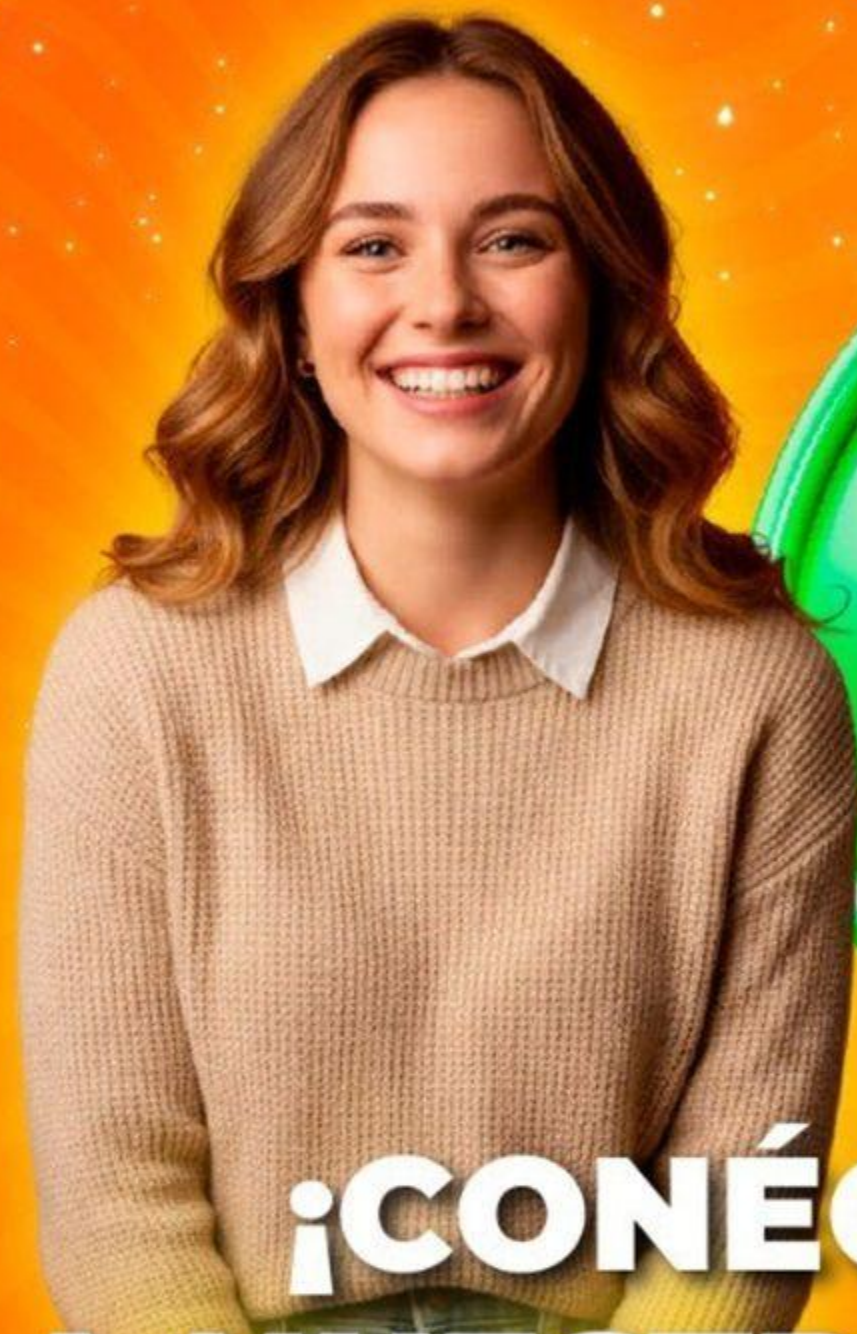


POSITIVA
COMPAÑÍA DE SEGUROS

suma 5.0



educa
comunica y cultura preventiva



**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**



POSITIVA
COMPANÍA DE SEGUROS

suma 5.0

educa
comunica y cultura preventiva

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp