1. **DATOS GENERALES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RESPONSABLES EQUIPO DE PRODUCCIÓN** |  | Registro revisión |
| **Nombre Asignatura** |  | |
| **Líder de producción** | Olga Constanza Bermúdez |  |
| **Experto Disciplinar** | Yeimy Alejandra Osorio Moreno | Noviembre 2024 |
| **Asesor Tecno pedagógico** | Elizabeth Bermúdez Díez | Diciembre 2024 |
| **Diseñador Instruccional** | Ana Catalina Córdoba | Diciembre 2024 |
| **Validador de contenidos** | María Sus | Diciembre 2024 |
| **Diseñador gráfico** |  |  |
| **Maquetador web** |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **U1** | **Conceptos fundamentales de diversidad e inclusión** |

# INTRODUCCIÓN UNIDAD

Bienvenidos a la Unidad 1 de la asignatura **Diversidad e inclusión**. En esta Unidad se desarrollarán los conceptos fundamentales que sustentan estas temáticas, así como los tipos de diversidad que enriquecen nuestras interacciones y experiencias, cuya comprensión fortalece la existencia de entornos inclusivos y respetuosos, en todos los ámbitos de la vida.

Comenzaremos analizando el significado de la inclusión y cómo se diferencia de otros términos similares. Se abordará la importancia de la diversidad y sus tipos, desde la cultural y social, hasta la étnica y de género. Además, examinaremos las leyes colombianas que amparan y protegen la diversidad, subrayando el compromiso del país, con la promoción de una sociedad equitativa y justa para todos.

Al finalizar esta unidad, los estudiantes serán capaces de:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Tema 1** | Comprender los conceptos fundamentales de diversidad e inclusión. |
| **Tema 2** | Reconocer la importancia de estos conceptos en contextos sociales y profesionales. |
| **Tema 3** | Identificar las leyes colombianas que protegen y promueven la diversidad. |

Este curso está diseñado para que estos temas se puedan explorar de manera gradual, apoyados por una variedad de recursos que permitirán adquirir un conocimiento sólido y obtener excelentes resultados.

|  |  |
| --- | --- |
|  | A través de videos, lecturas, debates y actividades prácticas, se irá construyendo una comprensión integral que les capacitará para ser agentes de cambio en la promoción de la inclusión y la diversidad, en sus comunidades y profesiones. |

Les invitamos a embarcarse en este viaje de aprendizaje con curiosidad y apertura, sabiendo que, cada paso que den, fortalecerá su capacidad para contribuir a una sociedad más inclusiva y equitativa.

**INTRODUCCIÓN PARA LA PORTADA**

**Conceptos fundamentales de diversidad e inclusión**

La diversidad y la inclusión son pilares esenciales para la construcción de sociedades justas y equitativas, donde cada individuo, con sus características únicas, es valorado y respetado. En esta unidad, exploraremos los conceptos fundamentales de la diversidad en sus distintas formas —cultural, étnica y de género—, así como la importancia de la inclusión como proceso que garantiza la participación plena y equitativa de todas las personas. Comprender y aplicar estos principios, no solo enriquece nuestras interacciones sociales, sino que también fomenta un ambiente donde las diferencias son vistas como una fortaleza que contribuye al desarrollo y la cohesión social.

¡Prepárense para fortalecer su capacidad de valorar la diversidad y ser líderes en la promoción de la inclusión!

# SÍNTESIS UNIDAD

|  |
| --- |
| **Vincular la síntesis de la Unidad 1** |

# Desarrollo contenido

# 

# 1. Definición de diversidad

Al pensar en la palabra **“diversidad”,** pueden venir a nuestra mente muchas ideas, ejemplos y metáforas, como una manera de definirla.

|  |  |
| --- | --- |
| **Antes de abordar definiciones y conceptos, lo invitamos a ver el siguiente cuento.** | |
|  | Roberto Avilia (2019). *RA Mar de Fueguitos Galeano* [video]. YouTube.  <https://youtu.be/btDgoylQ3ns?si=qZ6y0NHPOg7U59PM> |

Ahora, reflexionemos: ¿se reconocen como un "fueguito"? ¿Qué cualidades o características suyas les hacen sentir únicos y especiales? Y, ¿cómo sus fuegos los conectan con los de los demás?

Este relato es una invitación a valorar la diversidad humana y a construir un mundo más justo y equitativo para todos. A través de esta sencilla metáfora, Galeano nos recuerda que cada uno de nosotros es una pieza fundamental del gran mosaico de la humanidad.

Después de esta reflexión, respondamos entonces qué se entiende por **diversidad**:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **SLIDE** | | |
| **1** | Diversidad se refiere a la variedad de características que hacen a cada individuo, único. |  |
| **2** | En el contexto cultural, étnico y de género, la diversidad abarca aspectos como la raza, la etnicidad, el género, la orientación sexual, la religión, la edad y la capacidad física. |  |
| **3** | En Colombia, un país caracterizado por su rica pluralidad, la diversidad cultural se manifiesta a través de diferentes grupos étnicos, incluidos indígenas, afrodescendientes y mestizos. Cada grupo aporta su propia historia, tradiciones y forma de ver el mundo, enriqueciendo así la identidad nacional. |  |
| **4** | Según la Real Academia Española (RAE), la palabra diversidad implica diferencia, variedad y complejidad, lo que nos lleva a reconocer que la desemejanza y la disparidad, enriquecen nuestras interacciones y convivencias. Este concepto es fundamental, dado que nos permite entender que la homogeneidad y la semejanza, pueden limitar nuestras perspectivas y experiencias. La diversidad no solo enriquece nuestras vidas, sino que también fomenta un ambiente en el que se valoran y respetan las diferencias, promoviendo entonces, una sociedad más inclusiva y justa. |  |
| **5** | Frecuentemente, la diversidad humana se relaciona con conflictos y se emiten juicios de valor que clasifican a las personas como buenas o malas, basándose en características asociadas a grupos sociales, como la lengua, la religión o la edad. Esta categorización puede justificar desigualdades, evidenciadas en afirmaciones que invalidan a individuos, debido a su origen o afiliación a ciertos grupos. |  |
| **6** | Diversidad se refiere a la variedad y coexistencia de diferentes culturas en una sociedad, incluyendo lenguas, tradiciones, y costumbres, y surgió en el contexto de los movimientos de derechos civiles, que luchaban contra la opresión y discriminación. |  |

## Tipos de diversidad

Existen diferentes tipos de diversidad, como estudiaremos a continuación.

**La diversidad cultural**

Enriquece nuestras vidas al fomentar la creatividad, promover el entendimiento y el respeto entre diferentes grupos, y contribuir al desarrollo social y económico. Según el Informe de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural (2009), esta es esencial para el desarrollo sostenible y el bienestar humano, puesto que cada cultura aporta una visión única del mundo. Es fundamental reconocer y valorar esta diversidad, para construir sociedades más inclusivas y justas.

## La diversidad étnica

|  |  |
| --- | --- |
| Se refiere a la coexistencia de diferentes grupos humanos que varían en características como el color de piel, idioma y costumbres, formando comunidades con afinidades culturales que se integran entre sí. Las características de la diversidad étnica incluyen la convivencia de varios pueblos en un mismo espacio geográfico, la integración con culturas nativas, mayores libertades en sociedades diversas, la preservación de costumbres propias y el intercambio de bienes culturales que generan influencia mutua. |  |

## Por ejemplo: en Colombia, se refleja en la coexistencia de más de 80 grupos indígenas, cada uno con su idioma, costumbres y modos de vida.

Si se desea profundizar más sobre la diversidad cultural y étnica de Colombia y el mundo, puede visitar el siguiente portal web, donde los autores comparten las características principales de estas, según su contexto geográfico.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Diversidad étnica. (2022). *Lifeder* (blog).  h[ttps://www.lifeder.com/diversidad-etnica/](https://www.lifeder.com/diversidad-etnica/) |

**La diversidad de género**

Desde los años setenta, Monco, (s.f.), sustenta que, impulsado por el movimiento feminista, el género se ha incorporado como una categoría clave para analizar la realidad social, cultural e histórica de los grupos humanos, aunque su introducción generó debates debido a su origen gramatical y su transposición a un contexto sociocultural más amplio. Historiadores como Joan Scott destacan que, a pesar de la resistencia inicial en algunos círculos académicos, desde los años ochenta el término ha sido aceptado en las ciencias sociales y se ha popularizado, aunque su uso y comprensión no siempre son precisos.

Por encima de las discusiones terminológicas, es importante destacar que:

Mucho antes de su popularización y uso general en las disciplinas sociales, la noción de género surge a partir de la idea que lo ‘femenino’ y lo ‘masculino’ no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales (p.32).

|  |  |
| --- | --- |
|  | La **diversidad de género incluye** no solo las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino también las construcciones sociales y culturales que determinan el rol de género en la sociedad. |

Para Rayna Rapp (1979), citada por Monco, argumenta que la biología es neutra y no impone normas, siendo los humanos quienes interpretamos y utilizamos la naturaleza para justificar construcciones culturales. Las disciplinas como la sociobiología y la etología, han resaltado la relevancia de la biología en la comprensión de las diferencias entre sexos y su aplicación en el ámbito social.

|  |  |
| --- | --- |
|  | El **análisis de género** desafía la noción que las desigualdades entre hombres y mujeres son de origen natural, planteando que las posiciones sociales, políticas y culturales no deben fundamentarse en causas biológicas. |

Esto invita a cuestionar la validez de basar distinciones morales en diferencias naturales, lo que a menudo resulta en una división desigual de roles, según el sexo; además, nos invita a reconocer y valorar la diversidad para promover la convivencia pacífica y el respeto mutuo en una sociedad plural.

Por otro lado, la diversidad de género se refiere también a la variedad de identidades de género y expresiones de género que existen en la sociedad. No se limita únicamente a la tradicional dicotomía de masculino y femenino, sino que reconoce que el género es un espectro amplio que incluye identidades como personas transgénero, no binarias, género fluido, agénero, entre otras.

A continuación, veremos una breve descripción de cada una de estas identidades de género:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Transgénero** | Son aquellas personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. Esto puede implicar la transición de un género a otro, a través de cambios físicos, hormonales y/o legales. Bornstein (1994), expresa la importancia de reconocer que ser transgénero no se relaciona necesariamente con la orientación sexual; una persona trans puede identificarse como heterosexual, homosexual, bisexual, etc. |
| **No binarias** | Estas personas no se identifican exclusivamente como hombre o mujer. Su identidad de género puede combinar aspectos de ambos géneros, situarse entre ellos o ser completamente independiente de ellos. Bornstein (1994), las personas no binarias pueden usar pronombres neutros, como "elle" en español o "they/them" en inglés. |
| **Género fluido** | Las personas que se consideran de este género, con el tiempo experimentan cambios en su identidad de género. Pueden sentirse más como un hombre en ciertos momentos y como una mujer en otros, o pueden identificarse con otros géneros en diferentes momentos. Bornstein (1994), el género fluido reconoce la flexibilidad y la variabilidad de la identidad de género. |
| **Agénero** | Las personas agéneros no se identifican con ningún género en absoluto. Pueden sentirse como si no tuvieran género o como si su género no fuera relevante para su identidad personal. Bornstein (1994), el término "agénero" destaca la ausencia de una identidad de género específica. |
| **Bigénero** | Personas que se identifican con dos géneros simultáneamente, o en diferentes momentos. |
| **Demigénero** | Personas que se sienten parcialmente identificadas con un género en particular, pero no completamente. |
| **Género neutro** | Personas que se identifican con un género que no es específicamente masculino ni femenino. |

Concluyendo, las diferentes identidades reflejan la riqueza y complejidad de la experiencia humana, cada una con sus propias características y necesidades. Al conocer y aplicar estas nociones, fomentamos un ambiente de respeto y comprensión que fortalece la cohesión social y asegura que todas las personas puedan vivir y desarrollarse plenamente, sin discriminación.

A continuación, le invitamos a leer la siguiente investigación titulada “Educación Física y diversidad de género: un análisis desde la experiencia de profesores de aula”; en ella, los autores pretenden conocer la preparación que tienen los docentes, referente a este tema.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Souza-de-Carvalho, R., Ávila-Miranda, P., Césped-Cáceres, F., Gallegos-Pizarro, D., Guerrero-Conejera, J., Morán-Urbina, T. & Castillo Retamal, F. (2023). *Educación Física y diversidad de género: un análisis desde la experiencia de profesores de aula.* [Educación Física y diversidad de género: un análisis desde la experiencia de profesores de aula](http://www.repositorio.ucm.cl/handle/ucm/5067) |

Para sintetizar, la **diversidad cultural, étnica** y **de género**, son conceptos interrelacionados que enriquecen nuestras sociedades. Mientras que la **diversidad cultural** se refiere a las diferentes costumbres, creencias y prácticas que caracterizan a cada grupo, la **diversidad étnica** se centra en las variaciones entre grupos raciales y étnicos, incluyendo sus orígenes y tradiciones. Por otro lado, la **diversidad de género** aborda las diferencias entre los géneros y las identidades de género, promoviendo la igualdad y el respeto hacia todas las personas, independientemente de su género.

A pesar de sus diferencias, estos tipos de diversidad comparten la importancia de la **inclusión** y el reconocimiento de la valía de todas las personas, contribuyendo a una sociedad más equitativa y armoniosa. Reconocer y valorar estas diversidades no solo enriquece nuestras interacciones sociales, sino que también fomenta un ambiente de respeto y entendimiento mutuo.

# 2. Inclusión: significado y principios

Teniendo claro qué es la diversidad, continuaremos indagando sobre la inclusión, concepto que está directamente conectado con la diversidad en todos sus contextos.

|  |  |
| --- | --- |
| documento icono | La inclusión es un pilar fundamental para la construcción de sociedades equitativas y justas, donde todas las personas tienen la oportunidad de participar plenamente en los diferentes ámbitos de la vida, sin distinción alguna. El PDF **Inclusión,** profundiza en el significado de la inclusión y sus principios esenciales, destacando la importancia de eliminar las barreras que limitan la participación de individuos en situación de vulnerabilidad. A través de un análisis de sus dimensiones sociales, educativas y de salud, se explorará cómo la inclusión contribuye al reconocimiento de la diversidad, el respeto por la dignidad humana y la creación de entornos más colaborativos y enriquecedores. |

Para continuar con este tema, le invitamos a leer el siguiente artículo publicado por la OMS sobre la discapacidad y las desigualdades de acceso a la salud.

|  |  |
| --- | --- |
|  | O.M.S. (2023). *Discapacidad.* Who.int  <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> |

## 2.1 Principios fundamentales de la inclusión

La inclusión busca garantizar que todas las personas, independientemente de sus capacidades o antecedentes, tengan igual acceso a oportunidades y recursos. A continuación, se describen los principios claves de la inclusión:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Accesibilidad** | El primer principio de la inclusión es la accesibilidad, que se refiere a la necesidad de eliminar barreras físicas y sociales, que impiden la participación plena de todos los individuos. Esto implica adaptar los entornos, materiales y métodos de enseñanza, para que sean utilizables por todas las personas. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), la accesibilidad es un derecho fundamental que permite a todos participar en la vida social y educativa. |
| **Equidad y justicia** | La equidad se centra en la justicia y la igualdad de oportunidades. Este principio reconoce que las personas tienen diferentes necesidades y, por lo tanto, requieren diferentes tipos de apoyo para alcanzar su máximo potencial. El concepto de equidad se ha discutido ampliamente en estudios como los de Ainscow y Miles (2008), quienes argumentan que una educación inclusiva no solo debe proporcionar igualdad de acceso, sino también adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes.  Por otra parte, la justicia implica proporcionar a cada persona lo que necesita para tener éxito. Rawls (1999), argumenta que las instituciones deben diseñarse de manera que beneficien a los más desfavorecidos. Esto se traduce en la implementación de programas de apoyo, que aborden las necesidades individuales. |
| **Participación** | La participación activa de todos los individuos, es esencial para una sociedad inclusiva. Este principio implica que todos, sin excepción, deben tener la oportunidad de contribuir y ser parte. La inclusión no se limita a la presencia física en un aula, sino que aboga por la participación significativa en todas las actividades. La inclusión implica crear comunidades donde cada voz sea escuchada y valorada. De acuerdo con Stiglitz (2012), la igualdad de oportunidades es esencial para el progreso social y económico. Las instituciones deben implementar políticas que aseguren que todas las personas tengan acceso a recursos y experiencias, que mejoren su calidad de vida. |
| **Democracia** | La democracia implica la participación activa de todos los individuos en la toma de decisiones que afectan sus vidas. La justicia social se basa en la inclusión de voces diversas en el proceso democrático. Esto significa que no solo se deben escuchar las opiniones de una mayoría, sino también las de grupos minoritarios, garantizando así un sistema equitativo. La implementación de prácticas democráticas en entornos educativos, fomenta un clima donde cada estudiante se siente valorado y capaz de contribuir. |
| **Autonomía** | La autonomía se refiere a la capacidad de las personas para tomar decisiones informadas sobre sus propias vidas. Según la teoría del desarrollo humano de Amartya Sen (1999), la autonomía es esencial para el bienestar individual y colectivo. En el contexto de la inclusión, la promoción de la autonomía permite a los estudiantes con diferentes capacidades y antecedentes, tener voz y control sobre su educación. Brindar oportunidades para el aprendizaje autodirigido y el empoderamiento es crucial para fomentar una cultura inclusiva en las instituciones educativas. |
| **Diversidad** | El principio de diversidad reconoce que cada individuo es único y aporta diferentes experiencias y perspectivas. La diversidad en el aula enriquece el aprendizaje y fomenta un ambiente donde las diferencias son valoradas. Según el trabajo de Tomlinson (2014), una educación inclusiva, abraza la diversidad al adaptar la enseñanza para satisfacer las variadas necesidades de los estudiantes, promoviendo así un aprendizaje más efectivo. |
| **Colaboración** | Este principio enfatiza la importancia de trabajar juntos para crear un entorno que apoye a todos, es decir tener cohesión; esta se refiere a la capacidad de un grupo para trabajar en conjunto, apoyándose mutuamente. De acuerdo con Tuckman (1965), un equipo cohesionado es más efectivo y tiene un mejor rendimiento. |
| **Respeto por la dignidad humana** | Este principio implica valorar a cada individuo por su singularidad y promover un entorno en el que todos se sientan valorados y respetados. Cada persona es única y posee una combinación única de características, experiencias y perspectivas, que la hacen valiosa y diferente. La dignidad es un derecho inherente a todos los seres humanos, independientemente de su origen, raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra condición.  Sobre esto, Amartya Sen (1980-1990), destaca que el desarrollo humano no debe medirse solo por indicadores económicos, sino también por la capacidad de las personas para elegir y llevar a cabo las vidas que valoran. Su enfoque se alinea con el principio de la dignidad humana y la inclusión. |
| **Universalización** | La universalización se refiere a la idea que todos los individuos, sin importar su origen, deben tener acceso a los mismos derechos y oportunidades. Según la UNESCO, la universalización de la educación es un objetivo global que busca eliminar las barreras que impiden que ciertos grupos accedan a una educación de calidad. La implementación de políticas inclusivas en los sistemas educativos, es esencial para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus capacidades o circunstancias, puedan disfrutar de una educación que se adapte a sus necesidades y potenciales. |

Estos principios se podrán profundizar, a través de la siguiente investigación. En ella, los autores estudian las competencias emocionales y la percepción de los docentes al atender la diversidad.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Padilla Góngora, D., Carrión Martínez, J. J. & Mercader Rubio, I. (2022). *Responsabilidad social para la inclusión*. Dykinson. <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/227595?page=48> |

## 2.2 Tipos de inclusión

Así como existen principios de inclusión, también hay tipos de la misma, según el contexto; a continuación, los mencionaremos y revisaremos sus enfoques:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Inclusión social** | La **inclusión social** es un proceso que busca asegurar que todos los individuos, independientemente de sus diferencias, tengan iguales oportunidades de participar plenamente en la vida económica, social y cultural de sus comunidades. Esto implica eliminar las barreras que impiden la plena participación de personas que, de otro modo, podrían ser excluidas, debido a factores como la pobreza, la discriminación, la falta de educación, y otras formas de marginalización.  Amartya Sen, el destacado economista y filósofo, también ha hecho importantes aportes al concepto de inclusión social. En su obra "Desarrollo y Libertad" (1999), Sen argumenta que el desarrollo debe ser visto como un proceso de expansión de las libertades reales que disfrutan las personas. Según Sen, la inclusión social es fundamental para el desarrollo, porque permite que todas las personas tengan acceso a las libertades y oportunidades necesarias para llevar una vida plena y significativa.  Un ejemplo destacado de inclusión social en Colombia, es el programa "Jóvenes en Acción". Este programa, implementado por el gobierno colombiano, busca promover la inclusión social y económica de jóvenes en situación de vulnerabilidad, especialmente aquellos que viven en áreas rurales y urbanas, de alta pobreza. A través de capacitaciones, apoyo financiero y acceso a oportunidades laborales, "Jóvenes en Acción" ha logrado mejorar significativamente, las condiciones de vida de muchos jóvenes, permitiéndoles integrarse, de manera más efectiva, en la sociedad y contribuir al desarrollo económico del país. |
| **Inclusión laboral** | La **inclusión laboral**, se refiere a la integración de personas que, por diversas razones, han sido excluidas del mercado laboral, garantizando su acceso a oportunidades de empleo digno y condiciones laborales justas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la inclusión laboral implica que todos los trabajadores tengan la capacidad de prosperar y contribuir plenamente, en un entorno libre de discriminación.  Un autor que ha abordado este tema es Paulina Millán Aguilar, quien en su artículo "Inclusión laboral, paz y sostenibilidad" (2018), analiza cómo la inclusión laboral puede contribuir al desarrollo sostenible y la paz. Millán Aguilar destaca la importancia de eliminar las barreras que impiden el acceso al empleo para grupos vulnerables y promover un entorno laboral inclusivo.  Un ejemplo de inclusión laboral en Colombia, es la implementación, en Bucaramanga, de programas de empleo para personas con discapacidad visual. Estos programas buscan garantizar que las personas con discapacidad visual tengan acceso a empleos con condiciones laborales favorables, promoviendo así su inclusión social y económica.  Para ahondar un poco más en este tema y en las problemáticas que se generan a su alrededor, los invitamos a leer un apartado del libro Dignidad Humana e inclusión laboral, donde hablan sobre la importancia entre muchos otros factores de un trabajo digno para la salud mental y la discapacidad. |
| **Inclusión digital** | La **inclusión digital** que se refiere al acceso equitativo a TIC y a las habilidades necesarias para utilizarlas de manera efectiva. Este concepto busca eliminar la brecha digital que limita a ciertos grupos, como personas de bajos ingresos, comunidades rurales o personas mayores, asegurando que todos puedan beneficiarse de las oportunidades digitales.  Han contribuido, significativamente, a este campo, Yazmín Gallegos García y María Teresa García Ramírez, quienes en su artículo "Inclusión digital educativa: una cartografía conceptual" (2022), analizan la noción de inclusión digital educativa y establecen los bordes del concepto frente a su relación con otros términos.  Un ejemplo de inclusión digital es el uso de plataformas de *e-learning* que permiten el aprendizaje a través de Internet, facilitando el acceso a la educación, para personas en áreas rurales o con limitaciones económicas. En Colombia, el uso de plataformas de *e-learning* ha crecido significativamente, especialmente durante la pandemia del COVID-19. Según datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), en el 2023, la cantidad de estudiantes inscritos en programas en línea, aumentó un 4 %, con una distribución equilibrada entre pregrados (49.8 %) y posgrados (50.1 %). Este crecimiento se ha visto respaldado por los avances en conectividad, con 47.4 millones de accesos a Internet en el tercer trimestre del 2023, representando casi el 90 % de la población.  Un aspecto relevante es la implementación de inteligencia artificial (IA) en la educación en línea. La IA se utiliza principalmente para la supervisión de evaluaciones, el análisis del comportamiento estudiantil y la detección temprana de las deserciones. Sin embargo, aún persisten desafíos como la baja alfabetización digital de los estudiantes y el bajo nivel de habilidades digitales de los docentes. |
| **Inclusión escolar** | Según Ainscow (2008), la **inclusión escolar** se define como "el proceso de identificar y eliminar barreras, que impiden la participación plena de todos los estudiantes en el aprendizaje y la vida escolar". Esta definición enfatiza la importancia de un sistema educativo que no solo acepte la diversidad, sino que también la valore y la utilice como una herramienta para el desarrollo educativo. La UNESCO (2009), también resalta que la inclusión escolar es un enfoque educativo que busca asegurar que todos los estudiantes, sin excepción, puedan participar en el aprendizaje y la vida escolar Esto implica que las instituciones deben adaptarse a las necesidades de todos los estudiantes, proporcionando diferentes recursos y métodos de enseñanza.  Un ejemplo de este es la Institución Educativa Francisco Luis Hernández Betancur, en Medellín, que ha implementado varios procesos de inclusión para estudiantes con discapacidades auditivas y visuales. Uno de los enfoques más destacados es la metodología de inclusión a la inversa, donde los estudiantes con discapacidades acogen a aquellos sin discapacidades. Este enfoque promueve la comprensión y el respeto mutuo entre todos los estudiantes. |

Si desea conocer más sobre esta maravillosa experiencia de inclusión, lo invitamos a leer:

|  |  |
| --- | --- |
|  | Ortiz García, C. (2020). *Sentidos de la participación en la educación inclusiva de niños y niñas con discapacidad: Experiencias de familias de la Institución Educativa Francisco Luis Hernández Betancur.* Universidad de Antioquia.  <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16081/1/OrtizClaudia_2020_Particiapci%C3%B3n_Educaci%C3%B3n%20inclusiva_Familias.pdf> |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Montoya Agudelo, C. A. (2023). *Dignidad humana e inclusión laboral.* Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. (pp. 74 - 80)  <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/250746?page=80> |

En conclusión, la inclusión es más que un enfoque, es una filosofía que promueve la equidad y el respeto. Implementar sus principios no solo beneficia a los individuos con necesidades especiales, sino que enriquece la experiencia de aprendizaje, participación y de vida de todos. Como futuros educadores, es crucial comprender y aplicar estos principios para construir aulas inclusivas que reflejen la diversidad de la sociedad.

Para finalizar, se recomienda ver un corto video sobre cómo podemos aportar a la no exclusión en nuestro día a día.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Whee. Educación para la inclusión. (2021) *¿Cómo evitas la exclusión?* (video.) YouTube.  <https://youtu.be/24qJrjBfE1s?si=deD48O29EE8W9KPe> |

# 3. Normas y legislaciones sobre diversidad e inclusión en diferentes contextos colombianos

En esta temática, estaremos hablando de las normas y legislaciones que, en nuestro país, rigen la diversidad y la inclusión, pero primero conozcamos la definición de estos términos:

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Norma** | Las normas son pautas establecidas que regulan el comportamiento y las interacciones dentro de una sociedad. Estas directrices son vitales para mantener el orden y fomentar un ambiente en el que las personas se sientan seguras y respetadas. En el contexto de la diversidad y la inclusión, las normas juegan un papel fundamental al garantizar que todas las voces sean escuchadas y que se reconozcan las diferencias individuales.  Según Giddens (2013), las normas sociales no solo ayudan a definir lo que es aceptable, sino que también establecen un marco que promueve la igualdad de oportunidades para todos. Esto significa que las normas pueden ser una herramienta poderosa para combatir la discriminación y fomentar un entorno más inclusivo.  La importancia de estas normas se hace aún más evidente cuando se consideran sus implicaciones en la diversidad. Las organizaciones y sociedades que implementan normas inclusivas, no solo benefician a individuos de diferentes orígenes, sino que también mejoran su cohesión y productividad. Como señala Thomas (2018), la inclusión no es solo una cuestión ética, sino también una necesidad empresarial que puede llevar a una mayor innovación y éxito en el mercado. Al establecer normas que valoren la diversidad, se crea un espacio donde todas las personas pueden contribuir y prosperar, lo que en última instancia enriquece a toda la comunidad. |
| **Legislación** | Es el conjunto de normas y leyes que regulan el comportamiento de los individuos y las instituciones en una sociedad. En Colombia, la legislación es fundamental para garantizar derechos y deberes a todos los ciudadanos; en el caso de la diversidad, busca promover la inclusión de las personas en diferentes ámbitos de la vida social, como la educación y el trabajo. Estas leyes no solo establecen normas para la accesibilidad en espacios públicos, sino que también fomentan la participación activa de estas personas en la comunidad, contribuyendo a un entorno más diverso e inclusivo (Ministerio de Salud y Protección Social, 2013).  En el contexto de la diversidad, la legislación colombiana y autores como Gómez (2015), destacan que estas leyes son esenciales para construir una sociedad más equitativa, donde cada individuo pueda ejercer plenamente, sus derechos. Según el autor, "la legislación no solo debe existir, sino que debe ser implementada y respetada para lograr un verdadero cambio social" (Gómez, 2015). |

En conclusión, la norma y la legislación son pilares que no solo regulan las conductas, sino que también reflejan los valores de una sociedad, asegurando que se respeten los derechos y se mantenga el orden.

Después de haber incursionado en la norma y legislación, vamos realizar un recorrido por las principales leyes colombianas que rigen la diversidad y la inclusión. En Colombia, diversas normas y legislaciones han sido establecidas para promover la diversidad y la inclusión.

Esta disposición es fundamental para garantizar que las comunidades indígenas, afrodescendientes, raizales y otras minorías tengan sus derechos respetados y protegidos. La Constitución establece un marco legal que busca la inclusión y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, independientemente de su origen étnico o cultural.

## 3.1 Leyes colombianas sobre diversidad étnica

A continuación, conoceremos sobre 5 leyes fundamentales de nuestra diversidad étnica colombiana; consideramos que comprenderlas, asegura que los docentes cumplan con las leyes vigentes y eviten prácticas discriminatorias. Esto protege de posibles repercusiones legales, tanto a los estudiantes como a los educadores.

|  |
| --- |
| **Vincular la infografía de la Unidad 1** |

Estas leyes reflejan el compromiso de Colombia con la protección y promoción de la diversidad étnica y cultural, asegurando que todas las comunidades tengan sus derechos respetados y promovidos.

Para profundizar en el tema de diversidad étnica, lo invitamos a visitar el siguiente portal web, donde hablan más ampliamente sobre los pueblos indígenas, las comunidades afrocolombianas, los raizales, y el pueblo Rom o Gitano que habitan en nuestro país.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Sarmiento, D. J. (2024). *Diversidad étnica en Colombia: 5 puntos clave.* Señal Colombia.  [Diversidad étnica en Colombia: 5 puntos clave | Señal Colombia](https://www.senalcolombia.tv/cultura/diversidad-etnica-colombia) |

## 3.2 Leyes colombianas sobre diversidad de género

En este espacio, estaremos conociendo sobre las principales leyes que abordan la diversidad de género; partiremos de nuestra Constitución Política de Colombia (1991), que busca garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, sin discriminación por razones de sexo u orientación sexual.

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Ley 1482 del 2011** | Establece sanciones penales para actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual. |
| **Decreto 762 del 2018** | Adiciona un capítulo al Título 4 de la Parte 4 del Libro 2, del Decreto 1066 del 2015, adoptando la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con diversas orientaciones sexuales e identidades de género. |
| **Decreto 410 del 2018** | Establece medidas para prevenir la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género diversa, promoviendo espacios libres de discriminación. |
| **Ley 2337 del 2023** | Fomenta la inclusión y participación de las mujeres, incluyendo a las mujeres transgénero, en programas de emprendimiento, formación y desarrollo empresarial. |
| **Ley 2281 del 2023** | Crea el Ministerio de la Igualdad y Equidad, encargado de diseñar, formular, adoptar, dirigir, coordinar, articular, ejecutar, fortalecer y evaluar políticas, planes, programas, estrategias, proyectos y medidas, para contribuir a la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales. |

Antes de continuar con la legislación que respalda y defiende la diversidad, sugerimos que vea el siguiente video, el cual ayuda a clarificar de qué se trata la ideología de género.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Magic Markers (2016) *¿Cuál es la joda con la ideología de género?* (video). YouTube.  <https://youtu.be/mxm8PqXPFf8?si=WgRS5zaigcsBF2OJ> |

## 3.3 Leyes colombianas sobre diversidad cultural

Después de ver el video y tener más claridad sobre la ideología de género, hablemos ahora de la normatividad que protege otra diversidad trabajada en esta unidad: **la cultural**.

|  |  |
| --- | --- |
| **ACORDEÓN** | |
| **Ley 397 de 1997** | Ley General de Cultura. Esta ley establece principios fundamentales y normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura, y crea el Ministerio de la Cultura. También garantiza el derecho de los grupos étnicos, comunidades negras y raizales, y pueblos indígenas, a conservar, enriquecer y difundir, su identidad y patrimonio cultural. |
| **Ley 1516 del 2012** | Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales", firmada en París en el 2005. Esta ley busca proteger y promover la diversidad cultural en Colombia. |
| **Ley 2319 del 2023** | Reforma la Ley 397 de 1997; cambia la denominación del Ministerio de Cultura a Ministerio de la Igualdad y Equidad, y dicta otras disposiciones relacionadas con la cultura. |
| **Ley 2347 del 2024** | Establece el 12 de octubre de cada año como el Día de la Diversidad Étnica y Cultural de la Nación colombiana. Esta ley busca hacer visible y exaltar la diversidad étnica y cultural mediante acciones afirmativas que reivindiquen el reconocimiento de todas las etnias y culturas que habitan en el territorio colombiano. |

A manera de conclusión, podemos decir que, **la diversidad** y **la inclusión**, son conceptos fundamentales en la construcción de sociedades justas y equitativas. En un mundo cada vez más globalizado, es vital que se comprendan y se implementen prácticas inclusivas que reconozcan y valoren la diversidad en todas sus formas. A través de la educación, la legislación y el compromiso social, se puede avanzar hacia una Colombia donde todos los individuos tengamos la oportunidad de participar plenamente y ser valorados por lo que somos.

# GLOSARIO DE LA UNIDAD

|  |  |
| --- | --- |
| **Relacione las definiciones de los términos claves, requeridas para comprender adecuadamente los contenidos de esta unidad. Presentarlo en orden alfabético. Mínimo 10 Máximo 20 palabras.** | |
| **PALABRA, TÉRMINO O ABREVIATURA** | **SIGNIFICADO** |
| **Agénero** | Persona que no se identifica con ningún género. Esta identidad puede implicar una sensación de ser sin género o que el género no es relevante para la identidad personal. |
| **Diversidad** | Variedad de características y experiencias que hacen única a cada persona, incluyendo aspectos culturales, sociales, étnicos y de género. |
| **Diversidad cultural** | Conjunto de distintas culturas que coexisten en un mismo espacio y que se reconocen y valoran mutuamente. |
| **Equidad** | Principio que busca corregir las desigualdades, proporcionando a cada persona lo necesario para alcanzar las mismas oportunidades. |
| **Género fluido** | Persona cuya identidad de género cambia con el tiempo, pudiendo identificarse, en diferentes momentos, con distintos géneros. |
| **Inclusión** | Integración plena y equitativa de todas las personas en la sociedad, sin importar sus diferencias, promoviendo un entorno respetuoso y participativo. |
| **No binarias** | personas que no se identifican exclusivamente como hombre o mujer, pudiendo combinar aspectos de ambos géneros o situarse entre ellos. |
| **Transgénero** | Persona cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer, y que puede realizar una transición a través de cambios físicos, hormonales y/o legales. |

# 

# Referencias bibliográficas de consulta básica

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Incluye libros impresos, digitales, electrónicos, ebook, artículos de revistas impresas, electrónicas, informes, seminarios, congresos, ponencias, presentaciones o diapositivas online, etc. Desde el 2019 en adelante excepto casos excepcionales. Bases de datos (licenciadas por la institución), bases de datos libres, videos bajo licenciamiento creative commons | | **BASES DE DATOS**  Si las referencias bibliográficas son de las bases de datos institucionales menciona únicamente el nombre de la base de datos donde se encuentra el recurso. |
| ST1 | Segovia, A. (2018). *Diversidades: interseccionalidad, cuerpos y territorios*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM.  <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/112953> | [https://elibro.net](https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/112953) |
|
| ST2 | Gimenez, S. (2020). *Inclusión y sistema educativo*. Editorial CEPE.  <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/153541> | [https://elibro.net](https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/112953) |
| ST3 | Función pública. (2023). *Ley 2281 de 2023*.  <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200325> | [https://www.funcionpublica.gov.co](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=200325) |

**MATERIAL DE APOYO (SIEMPRE SE DEBE INCLUIR AL MENOS DOS RECURSOS BIBILOGRÀFICOS DE APOYO, DOS BASES DE DATOS Y DOS RECURSOS AUDIOVISUALES. SE DEBE INCORPORAR COMO MÍNIMO 2 RECURSOS DE E-LIBRO)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS DE REVISIÓN COMPLEMENTARIA**  Incluye libros impresos, digitales, electrónicos, ebook, artículos de revistas impresas, electrónicas, informes, seminarios, congresos, ponencias, presentaciones o diapositivas online, etc. Desde el 2019 en adelante excepto casos excepcionales. Bases de datos (licenciadas por la institución), bases de datos libres, videos bajo licenciamiento creative commons | | **BASES DE DATOS**  Si las referencias bibliográficas son de las bases de datos institucionales menciona únicamente el nombre de la base de datos donde se encuentra el recurso. |
| ST1 | Souza-de-Carvalho, R., Ávila-Miranda, P., Césped-Cáceres, F., Gallegos-Pizarro, D., Guerrero-Conejera, J., Morán-Urbina, T., ... & Castillo Retamal, F. (2023). *Educación Física y diversidad de género: un análisis desde la experiencia de profesores de aula.* | [Educación Física y diversidad de género: un análisis desde la experiencia de profesores de aula](http://www.repositorio.ucm.cl/handle/ucm/5067) |
| ST2 | Ortiz García, C. (2020). *Sentidos de la participación en la educación inclusiva de niños y niñas con discapacidad: Experiencias de familias de la Institución Educativa Francisco Luis Hernández Betancur*. Universidad de Antioquia. | [www.udea.edu.co](http://www.udea.edu.co) |
| ST3 | Stenou, K. (2002). *Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural: una visión, una plataforma conceptual, un semillero de ideas, un paradigma nuevo*. | [Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural: una visión, una plataforma conceptual, un semillero de ideas, un paradigma nuevo - UNESCO Biblioteca Digital](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127162_spa) |
| **RECURSOS AUDIOVISUALES**  Incluye videos, podcast, audiolibros, grabaciones sonoras o musicales, que se encuentran alojados en internet. (Verificar a través del | | |
| ST1 | Avilia, R. (2019). *RA Mar de Fueguitos Galeano* [video]. Youtube. <https://youtu.be/btDgoylQ3ns?si=qZ6y0NHPOg7U59PM> | |
| ST2 | Asdown Colombia (2022). *El abc de la educación inclusiva* (pódcast). <https://open.spotify.com/show/3Qt2hOZv3m4gznSnAiYdGb?si=9IjChwRpTN6Y-D5mYvG8lg> | |
| ST3 | Magic Makers. (2016). *¿Cuál es la joda con la ideología de género?* (video) YouTube. <https://youtu.be/mxm8PqXPFf8?si=KU5eEVjDv4vsv_Qa> | |
| **PÁGINAS WEB DE REVISIÓN BÁSICA**  Incluye blogs, hipertextos, animaciones, etc. | | |
| ST1 | Lifeder. (2022). *Diversidad étnica* (blog) <https://www.lifeder.com/diversidad-etnica/> | |
| ST2 | O.M.S. (2023). *Discapacidad*. Who.int. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> | |
| ST3 | Sarmiento, D. J. (2024). *Diversidad étnica en Colombia: 5 puntos clave*. Señal Colombia. [Diversidad étnica en Colombia: 5 puntos clave | Señal Colombia](https://www.senalcolombia.tv/cultura/diversidad-etnica-colombia) | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **LABORATORIOS, SIMULADORES, SOFTWARE, APP´S Y HERRAMIENTAS DE IA DE APOYO** | | **LINK DE ACCESO** |
| ST1 | Plataforma que actúa como es ser un compañero virtual que brinda apoyo emocional, conversaciones y una compañía “real” cuando sea necesario para el usuario. | <https://my.replika.com/> |
| ST2 | Apoyo en la creación de textos para personas con discapacidad. | <https://monica.im/es> |
| ST3 | Traduce el lenguaje de señas en texto o voz. | <https://futureofinterface.org/signall/> |

## 

## Bibliografía

Ainscow, M., & Miles, S. (2008). *Developing Inclusive Schools: A Collaborative Approach*. Routledge.

Bornstein, K. (1994). *Gender Outlaw: On Men, Women and the Rest of Us*. Vintage.

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.

Cantábrica, C. (2023). *Descubre las Diferencias entre Igualdad e Inclusión*. Efecto Ping Pong. <https://educainclusion.com/cual-es-la-diferencia-entre-igualdad-e-inclusion>

Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia de 1991*. <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html>

Congreso de Colombia. (1993). Ley 70 de 1993: Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33925>

Congreso de Colombia. (2010). Ley 1381 de 2010: Regula el reconocimiento, fomento, protección, uso, preservación y fortalecimiento de las lenguas de los grupos étnicos de Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=35628>

Congreso de Colombia. (2012). Ley 1516 de 2012: Por la cual se aprueba la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44383>

Congreso de Colombia. (2011). Ley 1448 de 2011: Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43285>

Congreso de Colombia. (2001). Ley 725 de 2001: Establece el Día Nacional de la Afrocolombianidad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4482>

El Sector de la Inclusión Social. (2018). *Prosperidad Social.* <https://prosperidadsocial.gov.co/la-entidad/el-sector-de-la-inclusion-social/?form=MG0AV3>

Fundación ConTrabajo. (2022). *¿Qué es inclusión laboral?* Fundación ConTrabajo.

Gallegos García, Y. & García Ramírez, M. T. (2022). Inclusión digital educativa: una cartografía conceptual. *Apertura, 14*(1), pp. 1-32. <https://doi.org/10.32870/ap.v14n1.2118>

Giddens, A. (2013). *Sociology* (7th ed.). Polity Press.

Gómez, J. (2015). *La importancia de la legislación en la inclusión social*. Editorial Universitaria.

Kiss, T. (2024). *Diversidad cultural - Qué es, tipos, importancia y ejemplos.* <https://concepto.de/diversidad-cultural/>

Mata Benito, P., Melero Sánchez, H. & Aguado Odina, M. T. (2021). *Diversidad e igualdad en educación*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/189579?page=29>

Millán Aguilar, P., Arredondo Trapero, F. G. & Vázquez Parra, J. C. (2018). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales, 6*(2), pp. 174-189.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC). (2023). *Cierre del tercer trimestre de 2023: 47.4 millones de accesos a Internet en Colombia.* <https://www.mintic.gov.co>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Ley 1618 de 2013.*

Monco, B. (s.f.). *Antropología del género*. Editorial Síntesis.

Montoya Agudelo, C. A. (2023). *Dignidad humana e inclusión laboral.* Fondo Editorial Universidad Cooperativa de Colombia. <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/250746?page=80>

ONU. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* Organización de las Naciones Unidas.

Organización Internacional del Trabajo. (OIT). (s.f.). *Inclusión laboral.* OIT.

Padilla Góngora, D., Carrión Martínez, J. J. & Mercader Rubio, I. (2022). *Responsabilidad social para la inclusión*. Dykinson. <https://elibro.net/es/ereader/tecnologicadeloriente/227595?page=48>

Rae.es. (s/f.). *Diversidad.* <https://dle.rae.es/diversidad?m=form>

R.S.S. (2023). *Qué es la inclusión. Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad*. <https://responsabilidadsocial.net/inclusion-que-es-definicion-tipos-caracteristicas-y-ejemplos/>

Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice: Revised Edition*. Harvard University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvkjb25m>

Sen, A. (1999). *Desarrollo y Libertad*. Oxford University Press.

SNIES. (2023). *Informe de inscripciones en programas en línea 2023*. <https://www.snies.gov.co>

Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality: How Today’s Divided Society Endangers Our Future*. W.W. Norton & Company. <https://doi.org/10.7916/d8-96ed-6058>

Thomas, D. A. (2018). *Diversity as Strategy: How to Make Diversity Work for You*. Harvard Business Review Press.

Tomlinson, C. A. (2014). *The Differentiated Classroom: Responding to the Needs of All Learners*. ASCD.

Tuckman, B. W. (1965). Developmental Sequence in Small Groups*.* *Psychological Bulletin, 63*(6), pp. 384-399.

UNESCO. (2009). *Informe de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural.*

UNESCO. (2000). *Índice de inclusión: desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000138159>

Whee. Educación para la inclusión. (2021) *¿Cómo evitas la exclusión?* (video.) YouTube. <https://youtu.be/24qJrjBfE1s?si=deD48O29EE8W9KPe>