



ACUERDO No. 003
(10 de febrero de 2023)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA PARA LA EQUIDAD, LAS
DIVERSIDADES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO DE LA INSTITUCIÓN
UNIVERSITARIA ITM**

EL CONSEJO DIRECTIVO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO, Institución Universitaria, en ejercicio de las atribuciones contempladas en el Acuerdo 004 del 11 de agosto de 2011, artículo 18, literal a) en armonía con lo dispuesto en la Ley 30 de 1992, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia, en su Artículo 13 inciso 1º, establece que: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*. Seguidamente, el inciso 2º del precitado artículo, define que: *“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”*.

Que el artículo evocado anteriormente, impone tres obligaciones precisas: la primera, referida a la igualdad material, esto es, la adopción de medidas que favorezcan a los grupos históricamente marginados o discriminados; la segunda, impone establecer protección especial para aquellas personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta; y la tercera, hace referencia a la obligación de sancionar los abusos en contra de personas en dicha situación.

Que la aplicación correcta de este mandato de la Carta Superior tiene como objetivo garantizar el goce efectivo de los derechos fundamentales, además de avanzar en la construcción de una sociedad justa e igualitaria y ejercer acciones afirmativas para equilibrar la balanza en aquellos que históricamente se han considerado desiguales; siendo pertinente resaltar que, las mujeres y personas sexualmente diversas han sido tradicionalmente sujetos de discriminación en todas las esferas sociales (laboral, económica, educativa, política, etc.).





Que, en el mismo sentido, el Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia, en sus incisos 1º y 2º, establece que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.

Que el estado colombiano ha ratificado múltiples tratados internacionales que prohíben la discriminación por motivos de sexo, orientación sexual e identidad de género, constituyéndose toda esta normativa en bloque de constitucionalidad de nuestro ordenamiento jurídico.

Que en el **Plan de Desarrollo 2022 – 2025 del ITM, denominado “Hacia una era de universidad y humanidad”**, aprobado mediante el Acuerdo No. 005 del 20 de mayo de 2022, se declara en la **“línea estratégica No. 5. Sistema de BienEstar ITM para el desarrollo humano sostenible”**, y en concreto en el **proyecto “Consolidación del bienestar con enfoque sistémico, holístico y diverso”**, el reto concreto de formular e implementar el Programa de diversidad e inclusión, incluyendo la adopción e Implementación de políticas y acciones encaminadas a la prevención de violencias basadas en género.

Que el **Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución número 014466 de 2022 fijó “[...] los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural”**.

Que, en la ruta de construcción de una Política Institucional para el ITM, se cuenta hoy con un documento maestro que sirve como marco de referencia técnico para la definición y la estructuración de la Política para la Equidad, las Diversidades Sexuales e Identidades de Género; y para sustentar los componentes y el conjunto de acciones integrales para el favorecimiento de la equidad entre los integrantes de la comunidad, que tienen bien un relacionamiento continuo o esporádico.

Que dicho documento técnico se ha construido con la participación abierta de la comunidad universitaria en instancias como la Mesa Multiestamentaria para la Prevención de las Violencias Basadas en Género, la Mesa Técnica de Género, los espacios de construcción con las representaciones estudiantiles y las colectivas feministas, así como el espacio de participación abierta de Democracia Digital del ITM, con un registro de 1732 interacciones.

Que este documento técnico sustenta (1) elementos de fundamentación normativos, conceptuales y contextuales; (2) la propuesta de enfoque de la política y sus propósitos; (3)





la configuración de componentes para su desarrollo e implementación; (4) los protocolos y ruta de atención a situaciones que afectan la equidad, las diversidades sexuales e identidades de género en la institución universitaria ITM (lo que incluye las violencias basadas en género y violencias sexuales); y (5) la creación de una instancia institucional con participación multiestamentaria como responsable de su implementación.

Que, en la construcción de una era de universidad y humanidad, es necesario fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad y por las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, que todos y todas participen en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.

Que el ITM apuesta decididamente por una acción educativa que posibilite el reconocimiento de las diversidades como un elemento transformador para la erradicación de las concepciones y las prácticas discriminatorias y de violencia y, se propone establecer esta política a fin de consolidar un entorno educativo seguro, diverso, incluyente, cohesionado y equitativo.

En mérito de lo anterior,

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: OBJETO. Adoptar la Política para la Equidad, las Diversidades Sexuales e Identidades de Género del INSTITUTO TECNOLÓGICO METROPOLITANO – Institución Universitaria, como un conjunto de estrategias, componentes, instrumentos, acciones y decisiones, que buscan consolidar al ITM como un entorno educativo seguro y protector, con una apuesta clara por la construcción de una cultura de equidad de género, que promueva la convivencia universitaria desde el reconocimiento de las diversidades sexuales y las múltiples identidades de género de los miembros de su comunidad, así como atender y dar solución a las problemáticas en torno a las Violencias Basadas en Género (VBG) y Violencias Sexuales.





ARTÍCULO SEGUNDO: ALCANCE La política aplica a toda la comunidad universitaria¹ del ITM, en las sedes propias y no propias donde se desplieguen funciones misionales de la Institución.

El ITM reconoce que su accionar está dirigido a cuidar, educar y potenciar al ser humano que acompaña en su proceso formativo y, como entorno educativo seguro y protector, acoge a la persona como el centro de su acción y propósito educativo, reconociendo su integralidad y su permanente deconstrucción.

ARTÍCULO TERCERO. ENFOQUE Y PERSPECTIVAS DE LA POLÍTICA. El ITM como institución universitaria pública, **desde el enfoque de derechos**, reconoce la diversidad sexual y de género como parte del libre desarrollo de la personalidad y, por ello garantiza la equidad y no discriminación de ningún miembro de la comunidad ITM, independientemente de su identidad de género y orientación sexual, previniendo, interviniendo y restableciendo los derechos en cualquier práctica discriminatoria y excluyente en la Institución que se manifieste como violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS).

Se acoge el **enfoque de desarrollo humano integral** que da cuenta del sujeto como un todo, desde una perspectiva sistémica, identifica su ser desde sus características, capacidades y potencialidades en toda su complejidad y brinda elementos para que, desde las múltiples perspectivas, sea reconocido como una persona única.

Desde una mirada integral del ser humano, reconoce varios elementos para orientar su actuación en la implementación de su Política Institucional:

- **Perspectiva de derechos.** Todo acompañamiento y acción que se desprenda de esta política se llevará a cabo reconociendo y respetando los derechos humanos.
- **Enfoque de género.** “La ruta deberá implementarse en todo momento considerando la perspectiva de género, de modo que se aborden adecuadamente las formas particulares de violencia a las que han sido sometidas históricamente las mujeres y las personas con identidades de género y orientación sexual consideradas diversas. Las actuaciones deberán estar exentas de prejuicios y estereotipos de género y se deberá identificar en el caso concreto sus causas estructurales, como son la manifestación de relaciones de poder, la reproducción de

¹ Se entiende por comunidad universitaria: estudiantes, egresados y egresadas, cuerpo docente, empleados y empleadas, contratistas y toda persona con cualquier otra forma de vinculación legal no laboral como el contrato de aprendizaje, los convenios de pasantías, entre otras.



estereotipos de género por parte de los/as infractores/as y la ejecución de actos de violencia verbal, física, sexual, patrimonial, institucional y/o psicológica”. MEN (2013). Aquellas personas que apliquen interpreten o de algún modo hagan parte de esta política, deberán incorporar la perspectiva de género en todas sus actuaciones, decisiones y demás actos que involucren violencia basada en género o por prejuicio hacia las identidades y orientaciones sexuales diversas y singulares y/o pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+.

- **Perspectiva interseccional.** Permite percibir las identidades sociales como un constructo que se produce en la intersección única de varias categorías: (identidades) biológicas, sociales y culturales. “Permite entonces develar los entrecruzamientos de distintas relaciones de poder y dominación en las identidades y las experiencias subjetivas, individuales y colectivas; al tiempo que hace visibles posiciones de sujeto ocultas o silenciadas por los modos binarios de pensar y percibir el mundo social. En esa medida, amplía exponencialmente el campo de la “diversidad” y así mismo los retos para una educación inclusiva. Se propone una incorporación interseccional de la perspectiva de género y diversidad sexual”. MEN (2013).
- **Perspectiva diferencial.** “Los procedimientos se ajustarán a las necesidades y características de la población, su auto-reconocimiento, sus modos de vida y sus contextos socio culturales, económicos y políticos, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación (Ministerio de Salud y Protección Social, 2017). El objetivo de este enfoque consiste en reconocer la imbricación de diversos factores de opresión, especialmente el género, la clase social y la racialización”. MEN (2013).

PARÁGRAFO ÚNICO. El enfoque de derechos con perspectiva de género promoverá la realización de acciones afirmativas como medios para alcanzar la igualdad real y la equidad de género

ARTÍCULO CUARTO: PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA POLÍTICA. Son principios orientadores de la política:

- 1- **Dignidad Humana:** En la política junto con los documentos que la integran, se entenderá la dignidad humana en tres dimensiones. La primera, como autonomía o posibilidad que tiene cada persona de determinarse según sus características, diseñar un plan vital y tomar las decisiones que le permitan sentirse pleno. La segunda, entendida como las condiciones materiales concretas y necesarias para desarrollar ese plan que ha trazado para su vida. Y



- la tercera, como integridad física y moral, esto es, la garantía de no ser sometido a cualquier forma de trato cruel, inhumano o degradante.
- 2- **Integralidad:** El ITM como institución de educación superior, dentro de la amalgama de programas y planes formativos que oferta, tiene como propósito, favorecer una educación integral en los estudiantes fomentando el desarrollo de todas sus dimensiones, lo cual requiere el hecho de contemplar al ser humano en su totalidad.
 - 3- **Igualdad real y efectiva:** Para la aplicación de esta política y los documentos que la integran, se predica la igualdad de oportunidades para todos los integrantes de la comunidad universitaria, por lo que se deben promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva, en este sentido, cuando sea procedente se podrán adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente, a través de acciones afirmativas a los grupos discriminados en razón del género, la identidad y la orientación sexual.
 - 4- **Coordinación:** Este principio significa que el ITM, establecerá esta política en concordancia y armonía con los parámetros establecidos en la normatividad internacional, nacional, regional y conforme a las decisiones de los Altos Tribunales, especialmente aquellos establecidos por la Corte Constitucional. De igual manera atenderá a las directrices emanadas por el Ministerio de Educación Nacional sobre la materia.
 - 5- **No Discriminación:** este principio prohíbe el trato diferente y perjudicial hacia cualquier persona con fundamento en categorías como la raza, el sexo, el género, las ideas políticas o la religión, entre otras.
 - 6- **Acción diferenciada:** en tanto debe tratarse diferencialmente a sujetos desiguales, protegiendo a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad o de debilidad manifiesta. Dentro de la acción diferenciada, se encuentra el enfoque étnico, el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que, teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos y el multiculturalismo, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad, que en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palanqueras, raizales y Rom, se remontan a asimetrías históricas. Este principio, permite visibilizar las vulnerabilidades y vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que, partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.
 - 7- **Debido proceso:** Toda persona tiene derecho a la aplicación de un debido proceso en cualquiera de las actuaciones administrativas que se adelanten en la Institución, lo que incluye los principios de presunción de inocencia y derecho





a la defensa, de conformidad con las normas que rigen los procedimientos institucionales y los diferentes estatutos o reglamentos.

ARTÍCULO QUINTO. COMPONENTES DE LA POLÍTICA. La política se implementará a través de los siguientes componentes: (1) promoción, (2) prevención y detección., (3) atención y (4) seguimiento.

PARÁGRAFO 1. El componente de promoción se centrará fundamentalmente en definir estrategias que promuevan la sensibilización y cero tolerancias frente a las situaciones que afectan la equidad, las diversidades sexuales y las identidades de género en la comunidad educativa del ITM. La intención es promover acciones institucionales, que involucre a todos los actores de la comunidad educativa, que contribuyan a favorecer la convivencia para avanzar hacia un entorno educativo seguro, diverso libre de discriminaciones e incluyente

PARÁGRAFO 2. El componente de prevención y detección comprende todas las acciones, estrategias, planes y programas institucionales encaminados a actuar de manera anticipada a la ocurrencia de las situaciones de violencias sexuales, basadas en el género, maltrato, el acoso, la amenaza y/o la discriminación.

En el marco de este componente se velará por la eliminación de una cultura académica e institucional que pueda favorecer la ocurrencia de situaciones violencia sexual, violencias basadas en el género, el maltrato, el acoso, la amenaza y/o la discriminación. De conformidad con la presente política se adoptarán acciones, estrategias, planes y programas institucionales en las cuales se vinculen a actores de la comunidad focalizados en alto riesgo de ser afectados por situaciones de violencias o ser eventuales generadores de las mismas.

PARÁGRAFO 3. El componente de atención se centra en el despliegue de las rutas con las acciones a seguir por los diferentes miembros de la comunidad educativa, órganos institucionales y externos, para garantizar efectivamente los derechos, tanto de las personas afectadas como de aquellas que presuntamente generaron la afectación ante situaciones de violencia por diversidad sexual y basadas en género (maltrato, acoso, amenaza y discriminación) en la Institución Universitaria ITM.

PARÁGRAFO 4. El componente de seguimiento a la política se desarrollará a través de estrategias de observatorio académico que se encargue del estudio de las Diversidades Sexuales y las Identidades de Género en el ITM, de la investigación, de la detección de los riesgos asociados a las violencias basadas en género y de la caracterización permanente





de la comunidad educativa para dar conceptos y análisis estadísticos frente al fenómeno en estudio.

ARTÍCULO SEXTO. COMITÉ INSTITUCIONAL DE ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES. Crear el Comité Institucional de Asuntos de Género y Diversidades Sexuales del Instituto Tecnológico Metropolitano – Institución Universitaria, como instancia responsable de la implementación de esta política a través de la definición y seguimiento de un plan de acción anual para el desarrollo de acciones en cada uno de los componentes, garantizando la coordinación de las diferentes instancias o dependencias institucionales.

Este comité actúa a la vez como instancia asesora de la institución para el análisis y orientación de la Política para la equidad, las diversidades sexuales e identidades de género.

ARTÍCULO SÉPTIMO. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ASUNTOS DE GÉNERO Y DIVERSIDADES SEXUALES. El Comité Institucional de Asuntos de Género y Diversidades Sexuales estará integrado por:

1. Vicerrector (a) General o su delegado, quien lo presidirá.
2. Vicerrector (a) de Docencia o su delegado.
3. Director (a) de Bienestar Universitario o su delegado, quien actúa como secretario (a) técnico
4. Secretario (a) general o su delegado.
5. Jefe (a) del Departamento de Personal o su delegado.
6. Un (a) profesional o docente de enlace del área de inclusión y diversidad.
7. Un (a) profesional o docente de enlace de permanencia.
8. Un (a) representante de los profesores.
9. Un (a) representante de los estudiantes.

10. Un (a) representante de los empleados administrativos.
11. Director (a) de comunicaciones o su delegado.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Hasta tanto sea reglamentado el proceso para la definición de representantes estamentarios de profesores, estudiantes y personal administrativo, actuarán en el comité los representantes ante el Consejo Directivo y un representante de los empleados ante la comisión de personal, según se defina por la propia comisión.

ARTÍCULO OCTAVO. REGLAMENTACIÓN DE LA POLÍTICA. Es competencia del Rector, con la asesoría del Comité Institucional de Asuntos de Género y Diversidades





Sexuales, reglamentar esta política dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigencia de este acuerdo.

ARTICULO NOVENO. El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín a los diez (10) días del mes de febrero de 2023

MARTHA ALEXANDRA AGUDELO RUIZ
Presidenta del Consejo Directivo

JUAN ESTEBAN ALZATE ORTIZ
Secretario General

