

Universidad Icesi

JUNTA DIRECTIVA
Resolución No. 85
(20 de abril de 2021)

“Por la cual se aprueba la Política de Igualdad de Trato de la
Universidad Icesi”

La Junta Directiva de la Universidad Icesi, en uso de sus atribuciones estatutarias,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobar las modificaciones parciales a la Política de Igualdad de Trato de la Universidad Icesi, que fueron presentadas a su consideración en la reunión de Junta Directiva del 12 de abril de 2021, según acta No. 300.

ARTÍCULO SEGUNDO. La Política de Igualdad de Trato de la Universidad Icesi queda como se escribe a continuación:

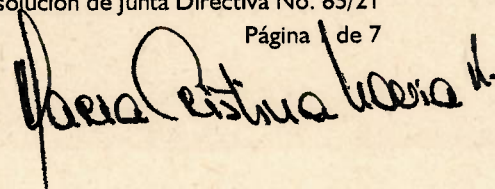
Política de Igualdad de Trato en la Universidad Icesi¹

1. JUSTIFICACIÓN

El compromiso con la excelencia es una tarea constante de la Universidad, que implica el avance progresivo hacia el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionalmente definidos, de conformidad con los lineamientos jurídicos que enmarcan la educación superior en Colombia. Uno de los objetivos institucionales de Icesi es avanzar en la internacionalización; lo que requiere el reconocimiento y la previsión de los retos culturales que este proceso conlleva. También forman parte de esos objetivos la contribución a la equidad² y la inclusión, en virtud de las cuales la Universidad decide apoyar el ingreso y la permanencia de estudiantes provenientes

¹ Este documento ha sido construido por el GAPI, bajo la dirección y escritura de Diana Patricia Quintero, con el apoyo de la Oficina de Bienestar Universitario, representada por Ana Cristina Marín. El equipo GAPI estuvo integrado por los profesores Juan Fernando Urriago y Carol Palau, y por los estudiantes Martha Agudelo, Sara García, Jorge Munevar y Pamela Meireles. Agradecemos los amables comentarios de todos los miembros de la comunidad Icesi que aportaron a su construcción, en especial a Francisco Piedrahita, María Cristina Navia, Adriana Penilla, Aurora Vergara del CEAF, Lina Buchely del Grupo de Estudios Género, Ana Lucía Paz del CREA, y a la Decanatura de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, representada por Edgar Benitez.

² Entenderemos por equidad el valor del igual poder de cada uno de los individuos en esta sociedad. Una de las especificaciones más relevantes del principio de equidad es que cada uno debe contar como uno y nada más que uno.



de estratos socioeconómicos menos favorecidos, así como de los diversos grupos étnicos existentes en el país.

Estas apuestas en favor de la diversidad, tanto cultural como socioeconómica y étnica, se manifiestan actualmente en múltiples ámbitos de la institución. Entre estos se destacan la existencia de una política de responsabilidad social y de una política integral de acción afirmativa, que posibilita el acceso diferenciado a población afrodescendiente, indígena y ROM. Es importante anotar que no se trata de procesos recientes, a pesar de que el Programa de Desarrollo Institucional en que se enmarcan los objetivos fue producido en 2013. Desde el 2008 se cuenta con una agresiva política de becas, que ha cambiado el perfil de los estudiantes, en un sentido favorable a la equidad y la inclusión social.³ Sin embargo, el componente de permanencia en la institución puede aún fortalecerse mediante la adopción de una política adicional de igualdad de trato, de tal manera que se minimice el impacto sobre esta permanencia de consideraciones distintas a los méritos académicos y al adecuado cumplimiento de las reglas institucionales.

Las modificaciones descritas hacen de la Universidad Icesi, en la actualidad, un entorno con gran diversidad socio-cultural. Mientras que el crecimiento en programas académicos de distintas disciplinas, tanto de pregrado como de posgrado, con su consiguiente incremento de personal docente y administrativo, han contribuido a profundizar la diversidad ideológica.

El contexto de esta realidad institucional de crecimiento es un marco complejo, en el que las mediciones internacionales continúan ubicando a Colombia entre los países más inequitativos del planeta, al tiempo que nuestra Constitución y las disposiciones jurídicas que la desarrollan protegen y promueven la diversidad en sus múltiples manifestaciones. Una parte importante de este marco jurídico lo constituyen los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia. En este listado se destacan las Convenciones Para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, de Discriminación Contra las Mujeres, y Contra las Personas con Discapacidades; así como otros tratados que promueven el respeto a la dignidad de las personas que enfrentan distintas condiciones de vulnerabilidad, entre los que se destacan el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana de Derechos Humanos.

A pesar de que reconocemos la importancia académica de los debates que se suscitan alrededor de estas cuestiones, una política institucional que aspire a ser operativa y apropiada por los sujetos integrantes de la comunidad universitaria debe apoyarse en una base de entendimiento mutuo, en sus aspectos fundamentales. Este punto de partida es especialmente importante en un contexto como el colombiano, en el que las discusiones ideológicas y académicas contribuyen a poner de manifiesto profundas diferencias, en ocasiones irreconciliables, en materia de relaciones

³ En este año el porcentaje de población estudiantil beneficiaria de los doce tipos de becas que se otorgan es del 57.59%, de acuerdo a los datos de la Oficina de Planeación y Gestión de la Calidad.

Para Custodiarla

interpersonales y de visiones del mundo. En atención a estas dificultades, el presente documento ofrecerá definiciones estipulativas de los conceptos más importantes involucrados, tomadas de los tratados internacionales relevantes, de la jurisprudencia constitucional y de las políticas existentes en Universidades de gran reconocimiento en el escenario mundial, en países democráticos, pluralistas y constitucionalmente organizados.

La política no trata de evadir las cuestiones polémicas, sino de contribuir a consolidar una visión compartida de la dignidad y de la igualdad en la comunidad Icesi, coherente con su tradición de institución académica de excelencia y de conformidad con las capacidades institucionales para generar cambios paulatinos que amplíen el marco de inclusión social. Lo anterior, dentro de los términos jurídico-constitucionales que se han venido consolidando en Colombia desde 1991.

2. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

En esta parte se definen los conceptos más importantes que enmarcan la política, denominados principios orientadores, se establecen los lineamientos o directrices generales sobre igualdad de trato, así como los más específicos por sujetos que gozan de especial protección constitucional.

2.1 Principios orientadores

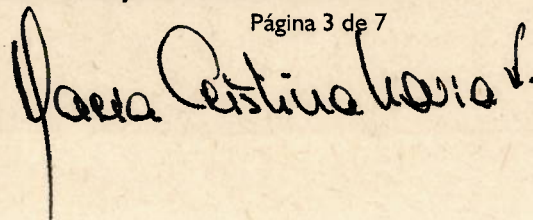
La dignidad de la persona y la igualdad son principios de enorme relevancia para enmarcar los retos de la diversidad ideológica, cultural y socioeconómica. A pesar de esto, se trata de principios abstractos en su definición, cuyos mecanismos de aplicación son técnicas especiales de razonamiento; aunque a simple vista parezcan lugares comunes que cualquier persona educada puede entender y aplicar. Esta distancia entre el sentido común y su comprensión y aplicación adecuadas, desde un punto de vista ético –jurídico, es quizá una de las primeras dificultades que enfrenta cualquier intento de conceptualización con fines prácticos.

Desde una perspectiva filosófica asumida por la Corte Constitucional en su jurisprudencia,⁴ la dignidad es el valor de las personas que las hace acreedoras al respeto e igual reconocimiento de los demás, en condiciones de igual ejercicio de sus libertades y derechos;⁵ con independencia de su origen familiar, su condición socioeconómica, sus rasgos físicos, su orientación sexual, sus creencias y en general de toda peculiaridad constitutiva de su identidad como el color de piel, el género, o una discapacidad. Este valor de las personas es incondicionado, lo que significa que no está sujeto a circunstancias o condiciones socialmente definidas, como lo están el aprecio, el afecto o sentimientos con los erróneamente suele confundirse.

La igualdad es un principio complejo, de tipo relacional en tanto se predica de la relación entre personas, y con relación a algo que se asigna o distribuye (un

⁴ Sentencia T-338 de 1993

⁵ Sentencia T-958 de 2001

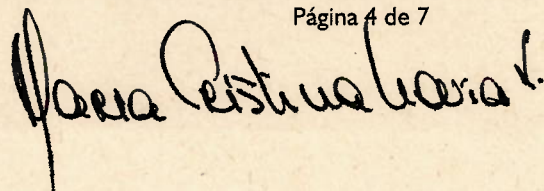


beneficio, un bien, una carga o deber). La integran tanto un componente negativo como otro positivo. El primer componente es la no discriminación; principio general que enmarca toda la regulación internacional sobre igualdad de trato y sobre derechos humanos. Discriminar significa en este sentido diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra⁶; socialmente se refiere a generalizaciones o prejuicios, desde los que se valora negativamente un atributo inmodificable de la persona. La discriminación es entendida por la ONU como una forma de violencia pasiva que impide el goce efectivo de derechos fundamentales como la igualdad en dignidad e igualdad ante la ley. Un segundo componente es la protección a grupos en situación de vulnerabilidad o desventaja, a través de la discriminación inversa. Se trata de un tratamiento desigual positivo, dado a una persona o grupo de personas que comparten un rasgo que física o culturalmente los pone en desventaja frente a los demás sujetos de la sociedad. Las desventajas sociales reconocidas por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y por el Derecho Constitucional justifican dar trato especial a quienes las padecen. Hay desventajas altamente visibles, como las discapacidades físicas; mediamente visibles como ciertas discapacidades psicológicas y las de visibilidad baja, entre las que se encuentran a menudo las diferencias culturales y las socioeconómicas. Una distinción importante ética y jurídicamente se da entre la igualdad formal o igualdad ante la ley, y la igualdad material. La primera es una igualdad abstracta, en virtud de la cual se expresa la situación ideal (en las normas) de ausencia de distinciones entre las personas; mientras que la igualdad material es una igualdad concreta, que toma en consideración las circunstancias particulares en que se relacionan las personas, en una comunidad específica. Cuando se habla de identificación de desventajas relevantes para dar un trato diferenciado a algunos sujetos, se refiere a la búsqueda de la igualdad material.

2.2 Directrices generales

- La Universidad propiciará un ambiente que fortalezca y fomente ente el personal educativo y administrativo, estudiantes y visitantes la diversidad y el pluralismo ideológico, étnico, y cultural.
- Para propiciar este ambiente se adoptarán medidas a corto, y a mediano plazo; resultando especialmente relevantes las primeras. Se trata de pequeñas adaptaciones, de impacto significativo desde la perspectiva de esta política; tales como adoptar un lenguaje incluyente en sus formatos y documentos institucionales, y posibilitar el acceso de la comunidad en general a información sobre las adecuaciones especiales disponibles para quienes padecen ciertas discapacidades.
- La Universidad está comprometida con la diversidad y el respeto por las diferencias, por lo que en las relaciones entre todos los miembros de su comunidad son conductas esperadas: el trato respetuoso y justo, libre de acoso y de toda discriminación

⁶ Real Academia de la Lengua Española. Y sobre esta noción de igualdad ver Fiss, Owen, *Groups and the Equal Protection Clause*, conferencia: Institute for Advanced Study, Princeton, N.J., 1976).



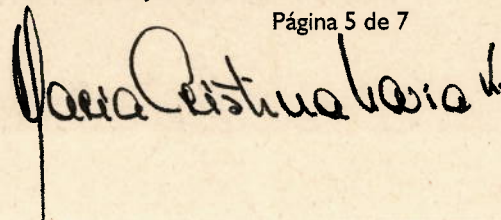
negativa; la comunicación amable; el acceso igualitario a todos los programas, empleos y beneficios ofrecidos por la institución. La Universidad promoverá el paulatino cambio en la utilización verbal del lenguaje discriminatorio entre los miembros de sus distintos estamentos, en favor de un lenguaje respetuoso de la dignidad de todos sus miembros.

- El acceso igualitario involucra tanto un ambiente libre de discriminación negativa, como uno que ofrece condiciones favorables a la inclusión igualitaria de aquellas personas que las requieran, en virtud de una condición de vulnerabilidad especial. Esto significa que las distinciones excluyentes, basadas en las condiciones socioeconómicas, en la orientación sexual, en la raza o etnia, en la identidad de género, en las condiciones de discapacidad, en las creencias y en la cultura, entre los estudiantes, los profesores y, en general, entre toda la comunidad Icesi son inaceptables. En contraposición, resultan admisibles aquellas diferenciaciones que, en aras de generar medidas en favor de la inclusión de los distintos grupos sociales en condiciones de vulnerabilidad, estén fundadas en criterios objetivos, razonables, idóneos y proporcionales. La determinación de lo que se considere razonable, idóneo y proporcional se hará en cada caso, utilizando el método de ponderación, que se describe más adelante en este documento.
- Dentro del campus de la Universidad, así como en los medios sociales relevantes, será asumido un lenguaje respetuoso de la dignidad de todos los miembros de la comunidad Icesi; que propicie un ambiente favorable a la inclusión social, y a la igualdad en el trato hacia los demás miembros de esta comunidad.
- Los diversos cuerpos encargados de velar por el cumplimiento de las normas en la Universidad, en sus distintos estamentos, aplicarán esta política en aquellos conflictos en los que se vean involucradas la igualdad y la dignidad de alguno de sus miembros. Esto con el fin de generar acciones que permitan el acompañamiento a las situaciones en que se presenten tratos discriminatorios no aceptables, o se requieran medidas de diferenciación incluyentes. La Universidad adoptará en un documento técnico adicional las medidas necesarias para la implementación de esta política.

2.3 Lineamientos por sujetos de especial protección constitucional

No debe pasar desapercibido el hecho de que existen personas dentro de nuestra sociedad que enfrentan alguna limitación en el acceso igualitario a los beneficios de la vida en comunidad. Ante este hecho el Estado asume, a través de las disposiciones jurídicas, la protección de sus derechos e intereses, con el ánimo de otorgarles las mismas oportunidades de que disfrutaran quienes no tienen tales limitaciones; y de lograr su inclusión plena en los ámbitos sociales y comunitarios disponibles.

El principal fundamento normativo en Colombia de esta protección se encuentra en el inciso 3 del artículo 13 de la Constitución Política, en los siguientes



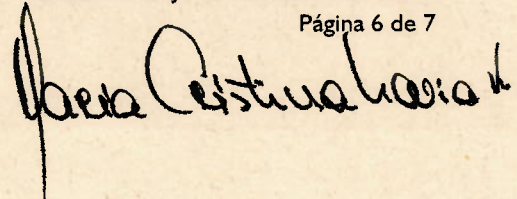
términos: "El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan". La jurisprudencia constitucional incluye bajo la categoría de sujetos de especial protección constitucional a todas las personas que "...por su situación de debilidad manifiesta se ubican en una posición de desigualdad material con respecto al resto de la población".⁷

Del examen de la situación de Icesi se determinó que para esta política resultan relevantes los siguientes grupos poblacionales: las personas con discapacidades, tanto físicas como cognitivas; las personas con orientación e identidad sexual diversa; las mujeres, las personas pertenecientes a personas con vulnerabilidades socioeconómicas; y las personas que profesan credos religiosos minoritarios. Este listado surge de las preocupaciones de Bienestar Universitario, de la revisión de la normativa señalada y de las políticas similares existentes en universidades internacionales de gran trayectoria académica. Es necesario advertir que este listado no es exhaustivo ni excluyente; por lo que la Universidad podrá considerar como sujetos merecedores de tratamiento especial a otros grupos, de los que se prediquen las condiciones de vulnerabilidad relevantes para esta política. De lo anterior se desprende que circunstancias especiales de vulnerabilidad de una población justifican el deber de tomar medidas tendientes a permitirles disfrutar, en igualdad, los beneficios que ofrece la Universidad a los miembros de la comunidad en general. Para que este trato igual sea real en el caso de las personas con discapacidades, es necesario realizar acciones negativas, consistentes en evitar toda forma de discriminación o exclusión; y acciones positivas tendientes a garantizarles ajustes razonables para su participación plena en la vida universitaria. Los ajustes razonables para las discapacidades cognitivas y físicas son aquellos para los que la Universidad cuenta con programas y recursos disponibles de apoyo, o que impliquen tratos especiales que no requieran equipos o entrenamiento particular en profesores y colaboradores.

En el caso de las personas con orientación e identidad sexual diversa, las personas pertenecientes a minorías étnicas y socio económicas, y las personas que profesan credos religiosos minoritarios, resulta necesaria la eliminación de toda forma de discriminación negativa o exclusión; lo que en ningún caso significa la supresión de las obligaciones académicas y éticas exigidas a los demás miembros de la comunidad universitaria. También las personas con credos religiosos minoritarios podrán pedir ajustes razonables, cuando estén en juego medidas altamente onerosas al ejercicio de las prácticas propias de su religión; lo que en ningún caso significará la promoción de actividades de proselitismo religioso en favor de una u otra creencia religiosa en el campus universitario.

La expresión "razonables" es la que determina la aplicación de la ponderación en los casos difíciles que involucren evaluación sobre el tratamiento especial

⁷ Sentencia T -736 de 2013, Sentencia T-495 de 2010 entre otras.



requerido por una persona en las condiciones arriba descritas.

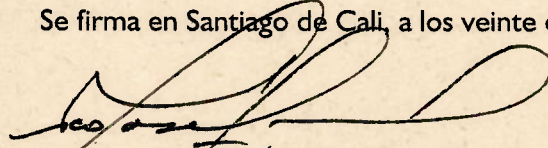
3. La ponderación como procedimiento de aplicación

La aplicación práctica de lineamientos sobre igualdad de trato es diferente de la aplicación de otros tipos de reglas, como las disciplinarias. Éstas tienden a ser del tipo todo o nada, es decir, se aplican cuando se verifican las condiciones de aplicación definidas, o no se aplican ante la verificación de excepciones expresamente contempladas en la normativa. Los principios son por el contrario estructuralmente abiertos; lo que significa que en su regulación no es posible incluir todas las condiciones de aplicación. Normalmente su aplicación implica hacer valoraciones sobre lo que es razonable o proporcionado. Estas valoraciones no deben ser arbitrarias, es decir no están sujetas a la apreciación subjetiva del aplicador; por lo que en la práctica constitucional se acepta de manera más o menos general el método de la ponderación como forma de determinación de lo razonable en un caso concreto en el que se involucre la aplicación de un principio como la igualdad o la dignidad humana.

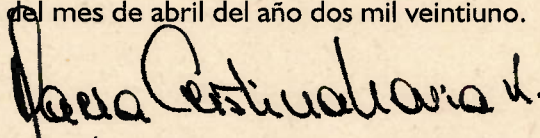
El método integra la formulación de una serie de preguntas que deben ser respondidas entre los miembros del cuerpo o por el sujeto deliberante. La primera pregunta se refiere a la idoneidad de la medida que se examina como posible o como justificable si ha sido ya aplicada, o si corresponde a una regla existente. La idoneidad corresponde a si el fin que se persigue con la medida es legítimo constitucionalmente; en este caso, si el fin no vulnera los principios de dignidad e igualdad definidos en el punto 2.1 de esta política. En segundo lugar se examina la necesidad, para lo que se pregunta si la medida es indispensable o si se podría alcanzar el mismo fin legítimo mediante alguna otra medida alternativa. Y finalmente se examina la proporcionalidad de la medida; esta pregunta se refiere a si con la medida no se impone una restricción muy gravosa u onerosa a algún derecho de la persona o de la entidad involucrada (en este caso la Universidad o una de sus dependencias). En todo caso las ponderaciones deben realizarse atendiendo a los parámetros y al lenguaje de las disposiciones nacionales e internacionales sobre igualdad, que se incluirán en el documento técnico anexos a la política.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

Se firma en Santiago de Cali, a los veinte días del mes de abril del año dos mil veintiuno.



FRANCISCO JOSÉ BARBERI OSPINA
Presidente



MARÍA CRISTINA NAVIA KLEMPERER
Secretaria General

Resolución de Junta Directiva No. 85/21

Página 7 de 7