

RESOLUCION ACADÉMICA N° 003
19 ENE 2023

**POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS,
DIVERSIDAD Y GÉNERO DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA**

**EL CONSEJO ACADÉMICO DEL
TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA**

En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo 03 del 07 de octubre de 2014, art 31 literal a) y,

CONSIDERANDO QUE:

1. La Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género se articula con las disposiciones nacionales e internacionales que versan sobre la materia, el Plan de Desarrollo "Ser, Hacer, Trascender – Redimensionando el Desarrollo y Futuro del TdeA" (2022-2026) y los procesos misionales, de manera que permitan hacer efectivo los derechos humanos en ambientes libres de violencias y de discriminación.
2. El Tecnológico de Antioquia como entidad pública del orden departamental, asume el compromiso por el respeto y garantía de los derechos humanos articulados con la diversidad, la identidad, la igualdad de oportunidades y la equidad de género, que promueve entornos de respeto e igualdad, orientados a fomentar la empatía e innovación en la Institución Universitaria, generando un valor agregado que impactará positivamente los procesos académico-administrativos y al mismo tiempo contribuirá con una sociedad más justa.
3. La presente Política se fundamentará en tres ejes estratégicos: Derechos Humanos, Diversidad y Género, los cuales estarán soportados por una cultura de "cero tolerancia" a las manifestaciones de violencias y discriminación, a través de un proceso de transformación institucional dinámico que comprende la diversidad, la heterogeneidad y la jerarquización según las transformaciones sociales bajo una perspectiva diferencial, con enfoque de género y de derechos. Generando espacios seguros para toda la comunidad del TdeA.
4. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 - Igualdad de Género, pretende lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas; su importancia radica en que es la base necesaria para lograr un mundo pacífico, próspero y sostenible. Las metas de este objetivo están relacionadas con la eliminación de todas las formas de violencias contra las mujeres y niñas, eliminar las formas de discriminación contra la mujer, acceso igualitario a la educación, atención médica y trabajo decente, promover la participación de las mujeres en niveles decisorios de la vida política, económica y pública (ONU 2015).



5. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico, tiene como fin promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, de manera que se logre reducir la desigualdad en el mercado laboral y la discriminación de género, promoviendo entornos de trabajo seguros y protegidos. (ONU 2015).
6. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 - Reducción de las Desigualdades, exige un cambio transformador para mejorar la calidad de vida y reducir los índices de pobreza e inequidad, fijando metas para reducir la exclusión social, garantizando la igualdad de oportunidades y resultados para toda la población. A su vez, busca asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo. (ONU 2015).
7. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 - Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, busca promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, a través de la promoción de la paz, acceso universal a la justicia y reducir el maltrato, la trata de personas, la corrupción y todas las formas de violencias. (ONU 2015).
8. La Constitución Política de Colombia 1991, en su artículo 13 consagra el Derecho a la igualdad. Estableciendo que todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, gozaran de los mismos derechos sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. 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 ella se cometan.
9. La Constitución Política de Colombia 1991, garantiza la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública.
10. La Constitución Política de Colombia 1991, reconoce que la mujer y los hombres tienen igualdad de derechos y oportunidades, por lo tanto, no debe ser sometida a ninguna clase de discriminación.
11. La Constitución Política de Colombia 1991, consagra en los art. 93 y 94 el Bloque de Constitucionalidad, por medio del cual los Tratados Internacionales aprobados por el Estado, que reconocen los derechos humanos, prevalecen en el orden jurídico interno, entendiendo que su no consagración no los excluye del reconocimiento de estos.
12. Mediante la Ley 16 de 1972, el Estado colombiano adoptó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, obligándose a respetar los Derechos y Libertades reconocidos y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas

[Handwritten signature]

- o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
13. Mediante la Ley 22 de 1981, el Estado colombiano adoptó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, por medio de la cual se busca que todos los Estados parte, garanticen la dignidad y la igualdad inherente a los seres humanos, con el fin de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.
 14. Mediante la Ley 51 de 1981, el Estado Colombiano incorporó a su ordenamiento jurídico la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), garantizando al hombre y la mujer la igualdad en el goce de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales. Entendiendo discriminación como aquella exclusión o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos de la mujer.
 15. Mediante Ley 35 de 1986, el Estado colombiano aprobó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, por medio de la cual se reconoce el derecho a participar en el gobierno, con iguales oportunidades de ingreso en el servicio público y buscando una equidad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de los derechos políticos.
 16. Mediante Ley 12 de 1991, Colombia adoptó la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, mediante la cual se pretende garantizar la protección y goce efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, resaltando la necesidad que el ambiente donde se desarrollen esté libre de toda violencia y discriminación.
 17. Mediante Ley 21 de 1991, por medio de la cual el Estado colombiano aprobó el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, con el fin adoptar acciones coordinadas y sistemáticas con miras a proteger los derechos de los pueblos y garantizar el respeto a su integridad.
 18. Mediante Ley 248 de 1995, se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, instrumento donde los Estados parte convienen en adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.
 19. La Plataforma de Acción de Beijing de 1995, incluye la violencia contra las mujeres como un área de preocupación y exhorta a los Estados a garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
 20. Mediante Ley 319 de 1996, por medio de la cual se incorpora al Estado colombiano el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador". A través de la

cual se exhorta a los Estados parte, a adoptar medidas que garanticen el ejercicio de los derechos consagrados en el Protocolo.

21. Ley 581 de 2000, por medio de la cual, se crean los mecanismos para que las autoridades otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público y para que promuevan su participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.
22. Mediante Ley 762 de 2002, mediante la cual el Estado Colombiano adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. La Ley 1752 de 2015 mediante la cual, se sanciona penalmente la discriminación contra las personas en situación de discapacidad.
23. Ley 823 de 2003, por medio de la cual se establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y en el privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado.
24. Los principios de Yogyakarta de 2007 adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Por lo que insta a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar la discriminación por la orientación sexual, o la identidad de género y establece el derecho a la educación como uno de los principios.
25. La Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción en relación con las formas de discriminación contra las mujeres.
26. Mediante el Decreto 4798 de 2011, se reglamentó el artículo 11 de la Ley 1257 de 2008, señalando el significado y obligaciones de las Instituciones de Educación Superior frente a la prevención, protección y atención de las víctimas.
27. En el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CEPAL 2013), los Estados reconocieron que la discriminación y la violencia basada en la orientación sexual y las identidades de género, sitúan a las personas LGBTIQ+ en posición de vulnerabilidad, impidiendo la igualdad y el ejercicio de la ciudadanía.
28. La Ley 1918 de 2018 por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones.
29. La Ley 2055 de 2020, por medio de la cual se incorpora al Estado colombiano la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Teniendo por objeto promover, proteger y asegurar el reconocimiento y pleno goce y ejercicio en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la



persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad.

30. La Corte Constitucional mediante Sentencia T-239 de 2018 exhortó a las IES diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres mediante lineamientos que deben ser articulados con 1). los deberes y obligaciones de la Instituciones en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas. 2). Las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación debido a sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.
31. La Carta Andina para la Protección y Promoción de Derechos Humanos, señala la obligación de proteger a las personas de la discriminación por la orientación sexual. Propiamente, el artículo 11, insta al fortalecimiento de los planes educativos y programas en derechos humanos, para promover una cultura social sustentada en la tolerancia, el respeto por la diferencia y la no discriminación.
32. La Ley 2281 de 2023 creó el Ministerio de Igualdad y Equidad con el objeto de contribuir en la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales. Además de impulsar el goce del derecho a la igualdad, el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad, la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adaptando los enfoques de derechos de género, diferencial, étnico – racial e interseccional.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. Adoptar la política de Derechos Humanos, Diversidad y Género en la Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia; implementando mecanismos y estrategias que reflejen una apuesta por el mejoramiento continuo, la transformación institucional desde la reflexión, el pluralismo, la formación integral y mejores prácticas, vinculadas al respeto por la dignidad de la persona, la diversidad, la equidad y la igualdad, evitando cualquier tipo de vulneración de derechos, de violencia o discriminación, de persecución o acoso en escenarios académico, administrativos y laboral.

CAPITULO I CONSIDERACIONES GENERALES

ARTICULO SEGUNDO. Definición. La Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género se asume desde el reconocimiento de derechos inalienables de la persona, la valoración y el respeto por las diferencias, mediante un proceso de gestión institucional que implica establecer programas, protocolos, estrategias, rutas o acciones para comprender e identificar alternativas de respuesta a

las necesidades de la comunidad institucional, de tal forma que, se generen ambientes o condiciones que garanticen el goce efectivo de derechos o dado el caso, el restablecimiento de los mismos en el contexto académico-administrativo o laboral del Tecnológico de Antioquia.

ARTÍCULO TERCERO: Enfoque. La política institucional articula el enfoque de derechos y diversidad sexual con el enfoque diferencial, teniendo en cuenta la perspectiva intersectorial desde tres líneas estratégicas fundamentales:

1. El reconocimiento de individuos y grupos poblacionales como titulares de derechos colectivos e individuales, considerando sus diferencias y desigualdades.
2. El diseño de mecanismos y estrategias que aseguren el ejercicio y goce de Derechos, así como su restablecimiento en el caso de ser vulnerados.
3. La Generación de un ambiente libre de violencias y discriminación, que propenda por un desarrollo institucional armónico y una formación integral, acorde con la dignidad de la persona, la igualdad y la autodeterminación, que transforme las dinámicas sociales procurando la igualdad y el reconocimiento de características, destrezas y habilidades especiales o particulares en la comunidad educativa.

ARTICULO CUARTO. Alcance. La política de Derechos Humanos, Diversidad y Género del Tecnológico de Antioquia aplica para toda la comunidad institucional, esto es, todas las personas que tengan vínculo académico, laboral, contractual o por convenio con la Institución Universitaria.

ARTICULO QUINTO. Objetivo. Suscitar estrategias, mecanismos y oportunidades que promuevan el respeto por los derechos humanos, la tolerancia por la diversidad, entendida como una característica connatural al ser humano, que genere la cultura "TdeA Sin Violencias Basadas en Género" incentivando la no tolerancia frente a las violencias y discriminación basadas en género, garantizando una convivencia armónica de la comunidad educativa en desarrollo de la misión institucional del Tecnológico de Antioquia.

ARTICULO SEXTO. Valores. La política de Derechos Humanos, Diversidad y género se fundamenta en los valores de Dignidad Humana, Igualdad, Libertad, Solidaridad, No discriminación y Respeto a la persona como ser integral.

ARTICULO SÉPTIMO. Principios Orientadores. El Tecnológico de Antioquia, orienta la política en principios de justicia social, la paz como derecho síntesis, la vida en sus dimensiones de vida privada y proyecto de vida; la autonomía de la voluntad, la inclusión social, la autodeterminación, la equidad, la integralidad, la flexibilidad, las necesidades educativas diversas que garanticen espacios libres de violencias y discriminación.

ARTICULO OCTAVO. Marco Conceptual. La política de Derechos Humanos, Diversidad y Género congrega programas, protocolos, estrategias, rutas o acciones para afrontar el proceso multidimensional caracterizado por factores endógenos y exógenos; simbólicos y subjetivos e

Zuhenny

interrelacionados que pueden dejar en riesgo de vulneración derechos fundamentales de la población académica y administrativa del TdeA.

- a. **Derechos Humanos:** Conjunto de prerrogativas cuya titularidad ostenta el ser humano. Se consideran inherentes a la persona por el solo hecho de serlo y sin los cuales la humanidad no podría tener una existencia digna. Sus características se enmarcan en la universalidad, la interrelación y la interdependencia.
- b. **Diversidad:** Característica propia de la naturaleza humana donde prevalece la autodeterminación, la identidad y se reconoce la singularidad de cada individuo e implica reconocer y promover activamente la igualdad de todas las personas.
- c. **Diversidad cultural:** comprendido como la variedad de creencias, expresiones artísticas, pluralidad Étnica, diferencias en la estructura social y las distintas culturas urbanas que conforman la institución.
- d. **Diversidad lingüística:** referida al reconocimiento de la variedad de lenguas, el respeto y la preservación de estas.
- e. **Diversidad sexual:** orientación y opción personal del individuo con respecto a su sexualidad y género.
- f. **Diversidad religiosa:** comprende el respeto por la libertad de culto.
- g. **Discriminación:** comprendida como las barreras actitudinales impuestas para impedir que los otros puedan lograr su pleno desarrollo de manera más autónoma posible por sus condiciones personales. Valoraciones negativas de distinciones y diferencias que existen en las personas.
- h. **Discriminación Directa:** Cuando una persona recibe un trato más desfavorable que otra en situaciones comparables, en razón de su raza, sexo, religión, género, identidad sexual y cualquier otra categoría sospechosa de discriminación.
- i. **Discriminación Indirecta:** Cuando la aplicación de disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutrales sitúa en una desventaja comparativa a las personas.
- j. **Discriminación Ilícita:** se ocasiona en el contexto laboral, cuando por razones de su especial protección, una persona vinculada recibe un trato diferente en lo relacionado con el salario, cláusulas contractuales, condiciones laborales u otras formas que priven de oportunidades o afecten su situación o ambiente laboral.
- k. **Enfoque de Derechos:** Mecanismo para abordar, identificar e implementar alternativas que den cuenta de las necesidades de una población específica, garantizando sus derechos y el

Zichardo

restablecimiento de éstos, cuando resulten conculcados.

- l. Enfoque diferencial:** Herramienta para garantizar y valorar el desarrollo de una población, que por sus características requieren estrategias y acciones diferenciadas desde una perspectiva de igualdad y equidad.
- m. Enfoque diferencial étnico:** Instrumento que permite un análisis integral para el reconocimiento, garantía de derechos de los grupos pluriétnicos y multiculturales, desde el respeto, la igualdad de oportunidades, el trato diferenciado, la diversidad y la no discriminación.
- n. Enfoque de capacidades:** concibe el empoderamiento de las políticas, las capacidades de las personas, las alianzas y el trabajo colaborativo en red para dar respuesta en relación con la potencialidad y empoderamiento de las personas; implica considerar este proceso deliberado y concertado.
- o. Empoderamiento:** Proceso de cambio e independencia en la adquisición de poder para mejorar una situación particular, que transforma las relaciones Institucionales.
- p. Exclusión:** consiste en poner a miembros de un grupo social en desventaja, vulnerando o poniendo en riesgo sus derechos.
- q. Equidad:** Propone un tratamiento diferenciado para las personas, de acuerdo a las desigualdades existentes, con el objetivo de alcanzar una igualdad en todos los ámbitos.
- r. Equidad de Género:** Implica llevar a cabo acciones que garanticen condiciones de igualdad para las mujeres y personas LGBTIQ+.
- s. Igualdad de Género:** referida a la equiparación de oportunidades en relación con las construcciones de género entre hombres y mujeres.
- t. Igualdad de Oportunidades:** Garantiza la igualdad de derechos para todas las personas, por medio de acciones dirigidas a la eliminación de barreras sociales o personales que sitúan a las personas en posición de desventaja en el acceso de oportunidades y ejercicio de derechos en diferentes ámbitos.
- u. Identidad de Género:** Percepción subjetiva de una persona respecto a su género, independiente de su orientación sexual o sus características biológicas.
- v. Interseccionalidad:** reconoce la multiplicidad de identidades y capacidades para comprender los diferentes tipos de discriminación, opresión, exclusión, que se dan como consecuencia de la interacción social.

zphelmo

- w. **Perspectiva de Género:** Metodología para identificar la discriminación y la desigualdad de las mujeres, de manera que se logren diseñar acciones direccionadas a los factores de riesgo y se estructuren dinámicas de cambio que permitan avanzar hacia una igualdad entre el hombre y la mujer desde aspectos económicos, políticos, culturales y sociales.
- x. **Violencia:** Uso intencional de la fuerza física, verbal o del poder o de amenazas contra un ser vivo que trae como consecuencia lesiones, privación o daño psicológico.
- y. **Violencia Laboral:** Acciones u omisiones contra una persona, ejercida de forma reiterada en los ámbitos laborales. Puede tratarse de agresiones físicas, psicológicas o morales, que atentan contra la dignidad e integridad personal, el ejercicio profesional, el proyecto de vida. Incluye discriminación, acoso y cualquier actitud que genere obstáculos en el ambiente laboral, el acceso al empleo y el ascenso o estabilidad laboral.
- z. **Violencia de Género:** Práctica estructural que vulnera derechos fundamentales y libertades, que afectan gravemente a mujeres y a las personas LGBTIQ+.

CAPITULO II MECANISMOS Y ESTRATEGIAS

ARTICULO NOVENO. Compromisos. El Tecnológico de Antioquia se compromete a través de la adopción de la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género a implementar procesos y programas transversales de transformación organizacional, que impulsen un trabajo en equipo, donde se genere espacios justos y equitativos, libres de violencia o discriminación.

ARTICULO DECIMO. Acompañamiento. El Tecnológico de Antioquia promoverá equipos de trabajo eficientes, interdisciplinarios e integrados, donde se fomente el conocimiento de los Derechos Humanos, el respeto por la diversidad y la garantía de las libertades fundamentales de la mujer.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. Cultura "TdeA Sin Violencias Basadas en Género". Se diseñarán estrategias de sensibilización, campañas y capacitaciones para generar una cultura institucional de respeto y garantía de derechos humanos, promoviendo la "cero tolerancia" a las manifestaciones de violencia y discriminación en los entornos académicos, administrativos y laborales del Tecnológico de Antioquia.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. Eliminación de Barreras. La institución implementará estrategias que le permitan eliminar barreras comunicativas, actitudinales o procedimentales en los escenarios académicos y administrativos. Así mismo, se generará espacios de reflexión, de comprensión del pluralismo étnico y cultural, de aceptación de la diversidad y la igualdad de oportunidades.

ARTICULO DECIMO TERCERO. Estrategia Comunicacional. En la Institución Universitaria se promoverá un lenguaje inclusivo en el aula de clase y en todas las comunicaciones internas y externas que se remitan o publiquen.

ARTICULO DECIMO CUARTO. Pluridiversos. Programa participativo del Tecnológico de Antioquia, que fomenta la igualdad y garantiza la autonomía de la población LGBTIQ+, personas pertenecientes a los grupos étnicos y aquellas en situación de discapacidad, capacidades diversas y talentos excepcionales; fortaleciendo espacios de inclusión en los procesos institucionales, eliminando barreras estructurales, culturales y sociales que posibiliten el goce y ejercicio efectivo de derechos.

ARTICULO DECIMO QUINTO. Derechos de la Mujer. Se formularán e implementarán protocolos y procedimientos que fomenten el respeto y garantía de los derechos de la Mujer, transversalizando la perspectiva de género en todo el quehacer Institucional.

PARÁGRAFO. El Tecnológico de Antioquia adoptará protocolos para la prevención, detección y atención a las personas víctimas de violencias o discriminación basadas en género. A la vez, se implementará un plan de trabajo institucional para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones y rutas diseñadas en el marco de una cultura de respeto y garantía por los derechos humanos.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. Programas de desarrollo humano y capacitación. Desde Bienestar Institucional y Gestión del Talento Humano, se liderarán programas, capacitaciones y actividades académicas, sociales o culturales para abolir de forma progresiva y sistemática las situaciones de exclusión, discriminación y vulnerabilidad social al interior de la Institución Universitaria; de manera que se generen espacios seguros y un ambiente de aceptación de la diversidad y el respeto por la diferencia.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. Reforma de las Disposiciones Reglamentarias y Estatutarias. La Institución Universitaria llevará a cabo procesos de actualización y reforma paulatina de sus Reglamentos y Estatutos, incorporando los lineamientos y enfoques de la presente política.

ARTICULO DÉCIMO OCTAVO. Accesibilidad universal: La institución, promoverá gradualmente y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, las acciones necesarias para diagnosticar, mitigar y eliminar las barreras arquitectónicas, de medios, de movilidad y de funcionalidad que requiere la actividad universitaria. Por lo tanto, en sus diseños arquitectónicos se proyectará el acceso, la movilidad y la señalización en coherencia con las especificaciones técnicas y reglamentarias vigentes.

Tecno

ARTICULO DÉCIMO NOVENO. Respeto a la prevalencia de la lengua. Teniendo en cuenta el conocimiento y adopción de lenguas, modos, medios y formatos alternativos comunicativos; se promoverá la formación y vinculación de personas, el respeto por la lengua nativa o el lenguaje de señas y el reconocimiento de estas como primera lengua en los grupos étnicos y estudiantes sordos.

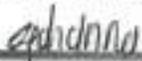
CAPITULO III INSTANCIAS RESPONSABLES

ARTICULO VIGESIMO. instancias responsables. Las siguientes instancias institucionales tienen asignadas responsabilidades para el desarrollo y cumplimiento de la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género del Tecnológico de Antioquia.

- **Alta Dirección.** De acuerdo con la disponibilidad presupuestal, se encargará de facilitar todos los recursos financieros y humanos para la formulación, difusión, sensibilización, implementación, desarrollo, seguimiento, evaluación y capacitación de toda la comunidad, tanto de los lineamientos de la política, como de sus mecanismos, estrategias, acciones, protocolos y rutas que se aprueben para una eficaz materialización.
- **Directores y Líderes de Procesos.** Tienen la responsabilidad de conocer, acatar y cumplir la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género, así como de los mecanismos y estrategias que se formulen e implementen para su eficaz materialización en la Institución Universitaria. A su vez, deben asegurarse de que sus equipos de trabajo la conozcan e introyecten, la cumplan y participen de las capacitaciones, campañas de sensibilización o estrategias que se programen sobre las temáticas abordadas en la presente política.
- **Demás personas con vínculo académico, laboral o contractual.** Tienen el deber de conocer, capacitarse, acatar la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género, además serán los articuladores de los mecanismos, estrategias y acciones que se enmarquen para el cumplimiento de esta.

Todas las personas que conformen la comunidad Institucional en el TdeA deberán adquirir una actitud comprometida para fomentar una transformación Institucional que esté en consonancia con el respeto y garantía de los derechos humanos que propicien ambientes seguros y generen una cultura de "cero tolerancia" a las violencias y discriminación en los entornos académico-administrativos o laborales.

Igualmente, deberán mantener líneas de comunicación confiables y asertivas, que propicien la expresión libre de las personas ante posibles transgresiones a los lineamientos de la política, sin temor a represalias. Y de tener conocimiento de éstas, recurrir al equipo de acompañamiento con el fin de brindar la atención y asesoría a las personas afectadas.



ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. Equipo de acompañamiento. El equipo responsable de supervisar el desarrollo y cumplimiento de la política estará adscrito a Bienestar Institucional, también se encargará de activar los procedimientos, mecanismos, acciones, rutas y estrategias, en caso de ser necesario.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. Vigencia. La presente Resolución Académica rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sea contrarias.

Dada en Medellín, **19 ENE 2023**

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


LEONARDO GARCÍA BOTERO
Presidente


JAEL JOHANNA GAVIRIA GALLEGO
Secretaría