



Título: Revisión por la dirección implementación Sistema de Gestión hacia la no discriminación.

Autor: Bienestar Institucional y Equipo de apoyo.



BIENVENIDOS

El tema de la no discriminación **más que un juego de palabras es en su esencia un tema de actos.** Es así como Desde el año 2013 la Institución de Educación Superior ITA Profesional, viene definiendo sus directrices hacia la NO DISCRIMINACIÓN a través de los acuerdos del Consejo Directivo 006 y acuerdo 007 del año 2013, estatuto estudiantil y profesoral respectivamente.



LA ESTRATEGIA

SELLO PARA LA NO DISCRIMINACIÓN, con el fin de fortalecer nuestra cultura organizacional tomando como referencia nuestros valores y directrices reglamentarias de la Institución.

VALORES INSTITUCIONALES



TRANSPARENCIA

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud.

RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, formación o cualquier otra condición

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para satisfacer las necesidades y brindar atención cálida, oportuna y eficiente a las personas con las que me relaciono en mi labor diaria

LEALTAD

Soy fiel a la misión de la entidad y al servicio público; atendiendo a cabalidad los compromisos que se derivan de sus funciones y de sus propósitos constitucionales y legales.

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades a mí con dedicación, prontitud, destreza y eficiencia con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación. definidos desde la alta dirección y aprobados por el concejo directivo.



EL PROYECTO

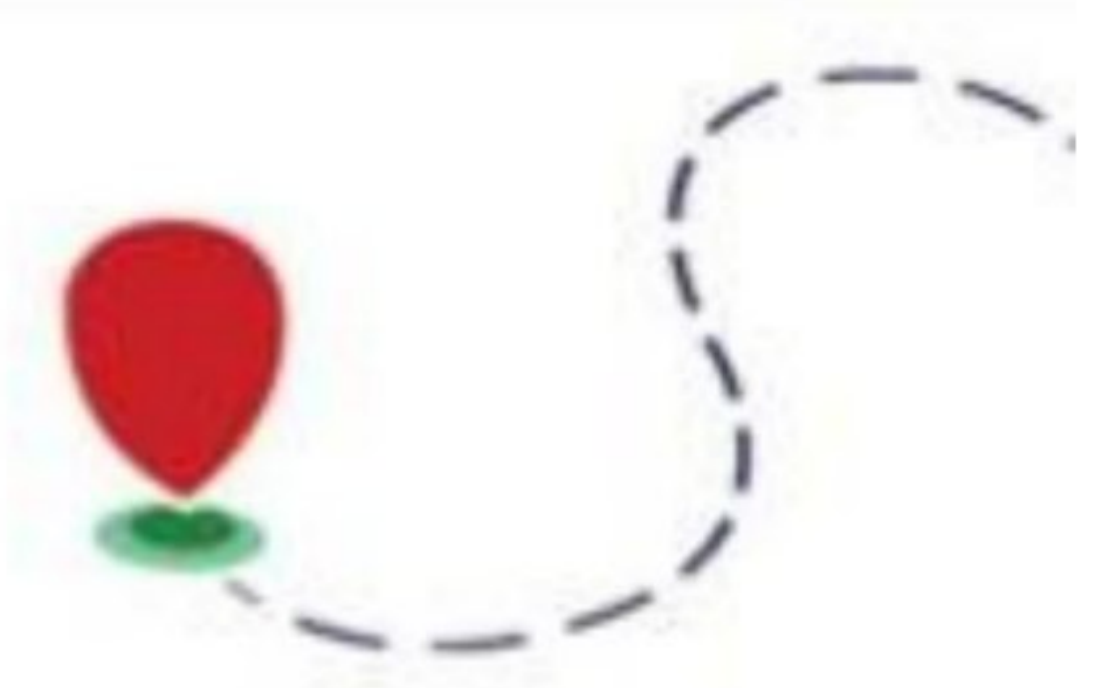
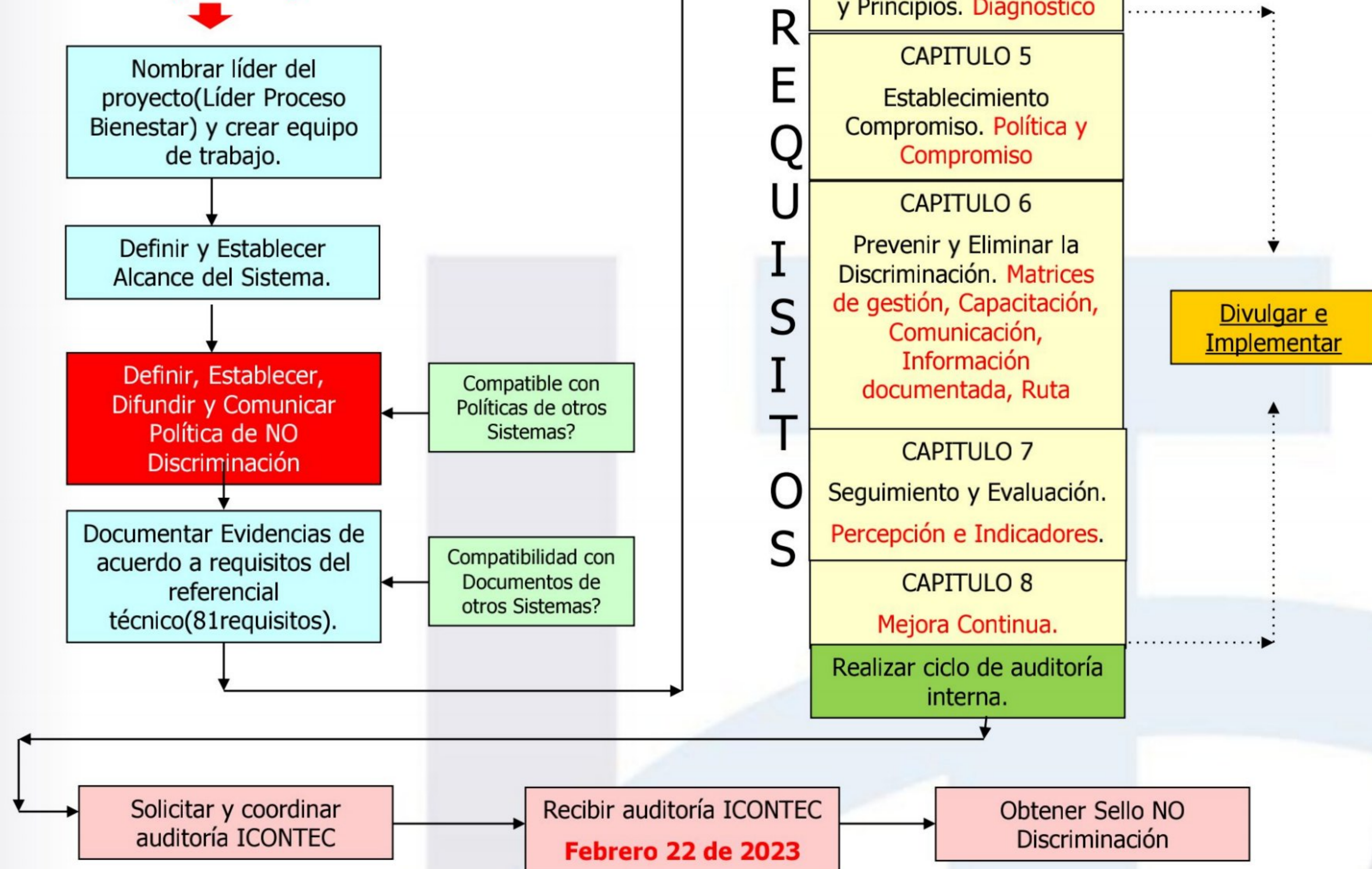
Implementación del referencial técnico para “Prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación” como una iniciativa desde el ministerio del interior.

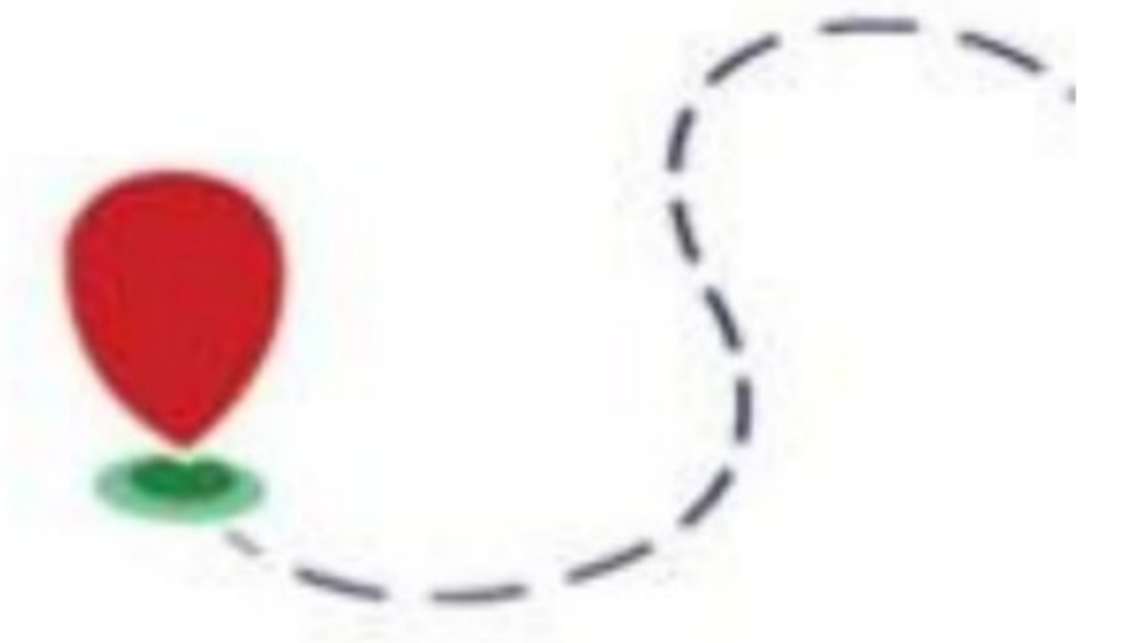


EL LOGICO

Implementación del referencial técnico para “Prevenir y eliminar cualquier tipo y forma de discriminación” como una iniciativa desde el ministerio del interior.

LÓGICO DEL SISTEMA NO DISCRIMINACIÓN (SIAC)





EL RESULTADO

A pesar de ser un referencial y no una norma, teniendo en cuenta que la Institución tiene un **SIAC** bajo normas **ISO** entonces se construyo e implemento el **SGND** con base a la metodología de mejora continua **PHVA**.



MEJORAS PLANEADAS LOGRADAS.

1. CONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN SGND.

CONSULTORÍA SELLO NO DISCRIMINACIÓN - Adobe Acrobat Reader DC (64-bit)

Archivo Edición Ver Firmar Ventana Ayuda

Inicio Herramientas CONSULTORÍA SEL... x

66,4%

El archivo requiere el cumplimiento del estándar PDF/A y se ha abierto en modo de solo lectura para evitar que se modifique. [Activar edición](#)

DOCUMENTOS CLAVE POR REQUISITO

REQUISITO	DOCUMENTO
4	Informe diagnóstico aplicado (resultado encuesta aplicada)
5	Política de no discriminación ó documento que refleje el compromiso hacia prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación
6	Matriz de partes interesadas identificando los posibles actos de discriminación entre ellas
	Matriz de riesgos asociados a la discriminación
	Constituir Comité de no discriminación y definir agenda del mismo
	Actualizar Plan de capacitación incluyendo los tipos y formas de discriminación
	Evidenciar ejecución de capacitaciones y medición de la eficacia
7	Programa Actividades de bienestar, evaluación
	Establecer procedimiento para el mecanismo de denuncia y rutas de atención.
	Presentar indicador de seguimiento
8	Relacionar un objetivo de la planeación estratégica con evitar y eliminar la discriminación
	Definir acciones correctivas y de mejora enfocadas al tema de discriminación
	Definir mecanismos de seguimiento (encuestas de satisfacción, indicadores, encuesta clima laboral, lista de verificación cumplimiento referente.)
	Seguimiento acciones de mejora

4:56 p. m. 3/07/2022



2. APROBACIÓN Y DIVULGACIÓN DE UNA POLITICA DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.



POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

PLT-SIGCT-006	
Versión:	1
Fecha:	13/07/2022

POLITICA DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

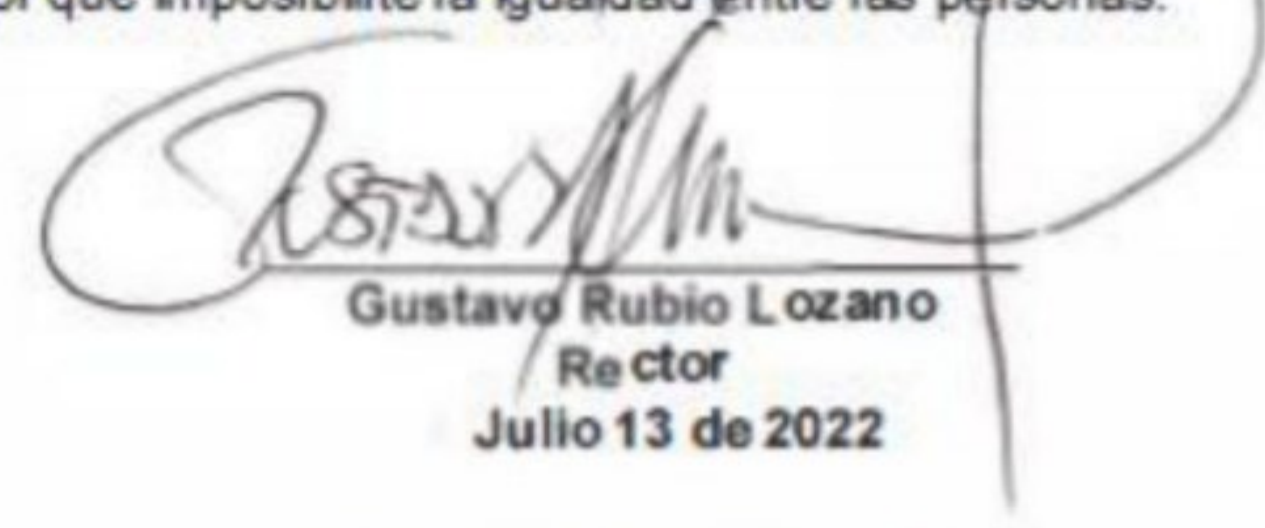
El Instituto Técnico Agrícola - ITA, se compromete a caracterizar e identificar a la población vulnerable distinguiendo grupos étnicos, víctimas del conflicto armado, personas LGTBI y población en condición de discapacidad, para promover el acceso y permanencia, teniendo en cuenta la participación activa de los profesores, personal administrativo y estudiantil. De igual forma proporcionando espacios e infraestructura acorde a la diversidad de necesidades que su condición amerite.

Así mismo, asume el compromiso de establecer medidas específicas para prevenir y atender todo tipo de discriminación, permitiendo un ambiente laboral y académico libre de violencia, teniendo como prioridad fomentar acciones hacia la diversidad y la inclusión; propiciando el respeto a la diferencia, la equidad, la tolerancia y el buen trato, dando paso al desarrollo de una cultura inclusiva.

El ITA, está comprometida a ofrecer a todos sus funcionarios, proveedores, clientes y demás partes interesadas, acciones de prevención y eliminación de todo acto de discriminación, mecanismos de denuncia y rutas de atención para prevenir y solucionar eficaz y oportunamente los casos que se puedan presentar en la realización de las actividades y procesos de la organización; trato justo y equitativo a todos que requieran de los servicios académicos sin importar su condición física, raza, religión, ideología cultural o cualquier otra situación que lo distinga.

Además, se propicia el respeto por la diversidad y la individualidad, la igualdad de oportunidades, la propagación de una cultura plural y tolerante, el rechazo absoluto a todo acto de violencia, la anulación de toda práctica que atente contra la dignidad de las personas, el impulso a la equidad de género y la equidad laboral, el respeto del derecho a la libre expresión de las ideas, y la convivencia respetuosa e incluyente.

En el ITA, se promueve la cultura de no discriminación hacia cualquier persona en el aspecto de: estudiantes, contrataciones, promoción de cargos y condiciones de empleo, por motivos de sexo, raza, color de piel, edad, origen, nacionalidad, religión, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, embarazo, creencia política, apariencia física, o cualquier otro factor que imposibilite la igualdad entre las personas.



Gustavo Rubio Lozano
Rector
Julio 13 de 2022

HISTORIAL DE MODIFICACIONES.

Evidencias Gráficas

Publicación: Redes (Instagram y Facebook).



Evidencias Gráficas

Publicación: Página web. <https://ita.edu.co/>



The screenshot shows the ITA website with a blue header containing the logo and navigation menu. The main content area features a large heading and a text box with a background illustration of raised fists. The footer includes contact information and a download link.

GOV.CO EN

Transparencia Atención y Servicios a la Ciudadanía Participa PQRSFD

Inicio Servicios ▾ Estudia en el ITA ▾ Institución ▾ Investigación ▾ Internacionalización ▾ Noticias 🔍

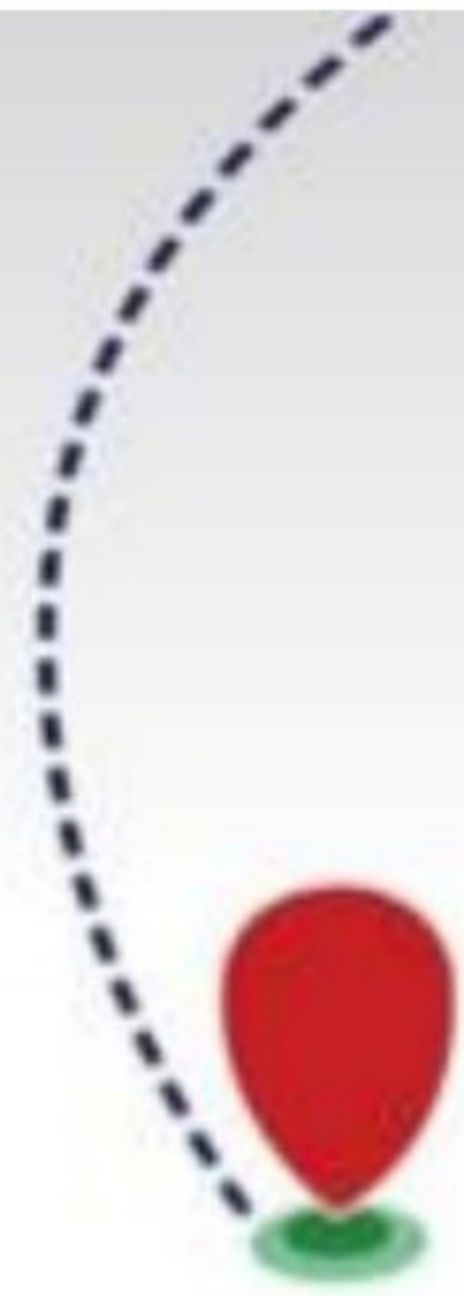
En **ITA Profesional** contamos con una Política de **Inclusión, Diversidad y NO Discriminación**

ITA

Esta **Política** asume el compromiso de establecer medidas específicas para **prevenir** y **atender** todo tipo de **discriminación**, permitiendo un ambiente laboral y académico **libre** de **violencia**, teniendo como prioridad fomentar acciones hacia la **diversidad** y la **inclusión**; propiciando el **respeto** a la diferencia, la **equidad**, la **tolerancia** y el **buen trato**, dando paso al **desarrollo de una cultura inclusiva**.

DESCÁRGALA AQUÍ

Carrera 12 Calle 26C - 74 CONTACTENOS 3896023 ventanillaunica@ita.edu.co



**3. GENERACIÓN DE UN COMPROMISO POR TODAS
LAS PARTES INTERESADAS RELACIONADAS CON
NUESTRA CADENA DE VALOR.**

**(PROVEEDORES, ESTUDIANTES, EMPLEADOS,
PROFESORES).**



CARTA DE COMPROMISO

IMPLEMENTACIÓN SELLO NO DISCRIMINACIÓN

Yo, GUSTAVO ADOLFO RUBIO LOZANO, mayor de edad, identificado con CC. 14.881.757 de Buga, actuando en nombre y representación de la empresa INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA ITA.EDU.CO, identificada con NIT 800124023-4 y domiciliada en la ciudad/municipio de Guadalajara de Buga - Valle, mediante el presente documento me permito manifestar mi voluntad de participar en el **proyecto "implementación del Sello de No discriminación"** que tiene como propósito "Poner en marcha el referencial técnico mediante el cual se busca contribuir a la construcción de una práctica de respeto a los derechos colectivos de las comunidades, a la resolución pacífica de conflictos, al logro de la convivencia equitativa y democrática, a la promoción de la igualdad, todo esto a través de procesos colectivos de reflexión, que se espera se conviertan en acciones para la prevención y eliminación de los factores de discriminación en el país"; proyecto promovido el Ministerio del Interior y operado por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA NO DISCRIMINACIÓN CARTA DE COMPROMISO.

En el INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA ITA DE BUGA, la NO DISCRIMINACIÓN es una realidad, por tal motivo le invitamos a participar en el proceso de construcción de nuestro Sistema de Gestión para la NO Discriminación, para garantizar el respeto de los derechos de las partes interesadas: Trabajadores, Directivos, Proveedores y clientes.

YO GUSTAVO ADOLFO RUBIO LOZANO Quien en la
actualidad ocupo el cargo de
Rector y Representante Legal.

Me comprometo a contribuir con el cumplimiento de los objetivos de nuestro Sistema de Gestión para la NO discriminación. Por lo tanto, desde ya me dispongo a cumplir con las siguientes acciones:

- Prevenir y eliminar en lo posible todo acto de discriminación.
- Hacer uso de los mecanismos de denuncia en caso de recibir un acto de discriminación.
- Realizar un trato justo y equitativo a todos a las personas con quienes me relaciono durante la realización de mis actividades laborales.
- Tratar con respeto a mis compañeros.
- Rechazar y denunciar todo acto de violencia.
- Contribuir con mi comportamiento a la convivencia respetuosa e incluyente dentro de la Empresa.
- Participar de las actividades de capacitación relacionadas con la NO Discriminación.
- Cumplir con las normas establecidas por la Empresa con el fin de no generar actos discriminatorios.

Como constancia firmo el presente compromiso el día
14 DE JULIO DE 2022.

Firma:

CC.14881757.

SISTEMA DE GESTIÓN PARA LA NO DISCRIMINACIÓN CARTA DE COMPROMISO.

En el INSTITUTO TÉCNICO AGRICOLA ITA DE BUGA, la NO DISCRIMINACIÓN es una realidad, por tal motivo le invitamos a participar en el proceso de construcción de nuestro Sistema de Gestión para la NO Discriminación, para garantizar el respeto de los derechos de las partes interesadas: Trabajadores, Directivos, Proveedores y clientes.

YO CLAUDIA XIMENA TRIANA VERA Quien en la actualidad ocupo el cargo de Vicerrectora.

Me comprometo a contribuir con el cumplimiento de los objetivos de nuestro Sistema de Gestión para la NO discriminación. Por lo tanto, desde ya me dispongo a cumplir con las siguientes acciones:

- Prevenir y eliminar en lo posible todo acto de discriminación.
- Hacer uso de los mecanismos de denuncia en caso de recibir un acto de discriminación.
- Realizar un trato justo y equitativo a todos a las personas con quienes me relaciono durante la realización de mis actividades laborales.
- Tratar con respeto a mis compañeros.
- Rechazar y denunciar todo acto de violencia.
- Contribuir con mi comportamiento a la convivencia respetuosa e incluyente dentro de la Empresa.
- Participar de las actividades de capacitación relacionadas con la NO Discriminación.
- Cumplir con las normas establecidas por la Empresa con el fin de no generar actos discriminatorios.

Como constancia firmo el presente compromiso el día 14 DE JULIO DE 2022.

Firma:


CC. 38879520.

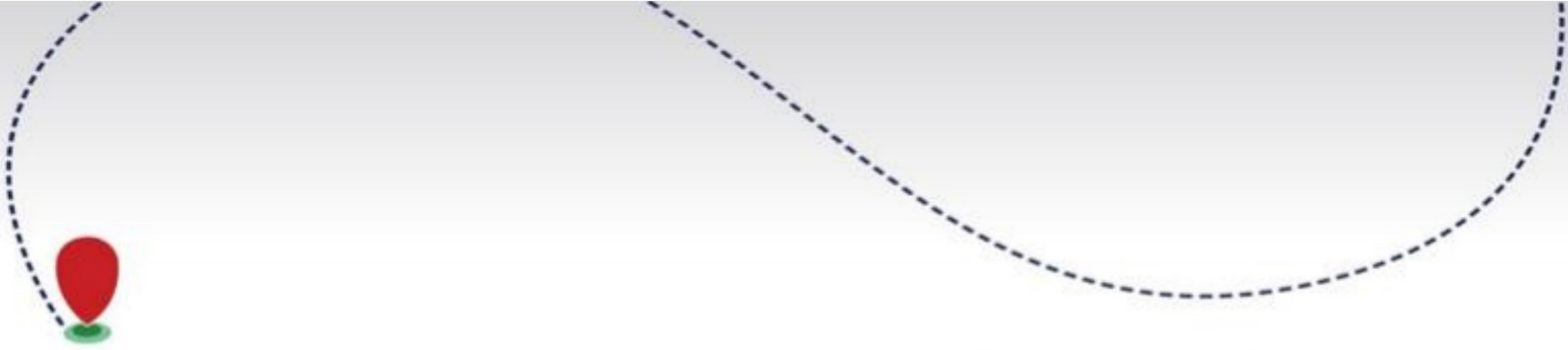


**4. GENERACIÓN DE UN AMBIENTE DE CONOCIMIENTO
Y DE CAMBIO DE ACTITUD A TRAVES DE LA
ESTRATEGIA DE LA INDUCCIÓN, CAPACITACIÓN Y
EVENTOS COMO CONVERSATORIOS.**









5. LA DIVULGACIÓN DE LA INICIATIVA HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN A ESTUDIANTES DE MOVILIDAD INTERNACIONAL DE MEXICO.





**6. LA PROMOCIÓN DE LA NO DISCRIMINACIÓN A
TRAVES DE COMUNICACIONES..... CONTAGIO
POSITIVO HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN.**

Evidencias Gráficas



Pendones sobre NO discriminación en el ITA Profesional.

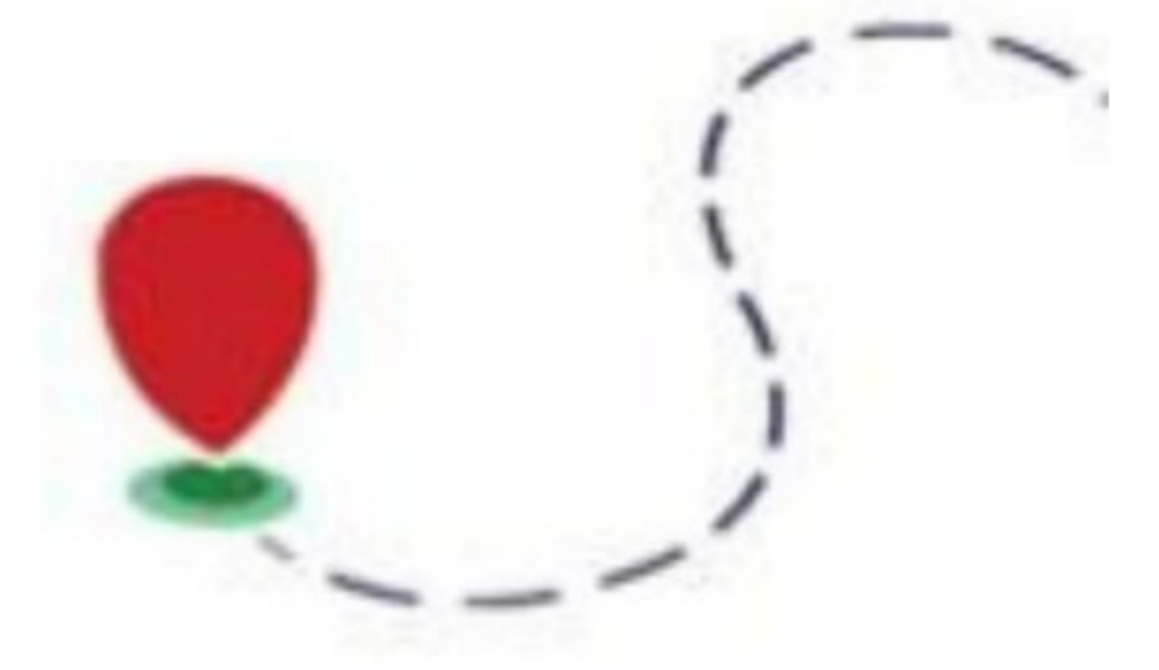


Evidencias Gráficas

Socialización en cartelera sobre NO discriminación en el ITA Profesional.



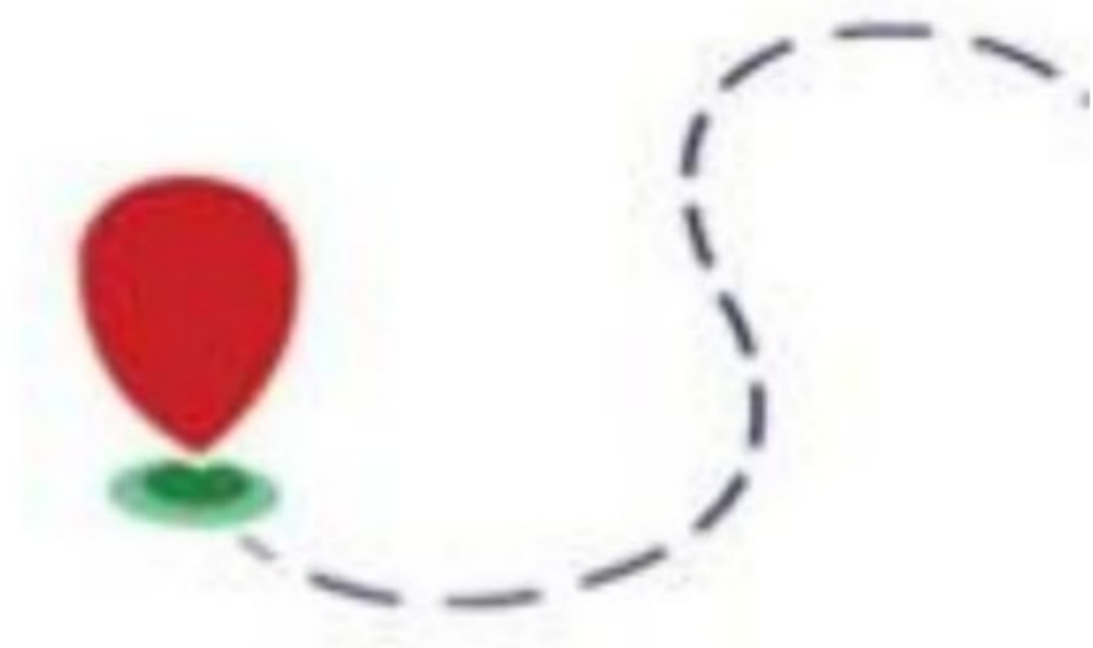
Evidencias Fotográficas



Capacitación a contratistas sobre Política de NO



Evidencias Fotográficas



Conversatorio sobre Política de NO discriminación a cargo de la Comisaria de



CONVERSATORIO SOBRE LA NO DISCRIMINACIÓN

Tema: Ruta de denuncia y atención de actos de violencia y/o discriminación con apoyo externo

Miércoles, 8 de febrero de 2023
Hora: 8:00 am
Lugar: Auditorio Central

PROFESIONAL
ITA

Carrera 12 Calle 26C - 74 CONTACTENOS **3896023** ventanillaunica@ita.edu.co

Vigilado por el Ministerio de Educación

Evidencias Fotográficas

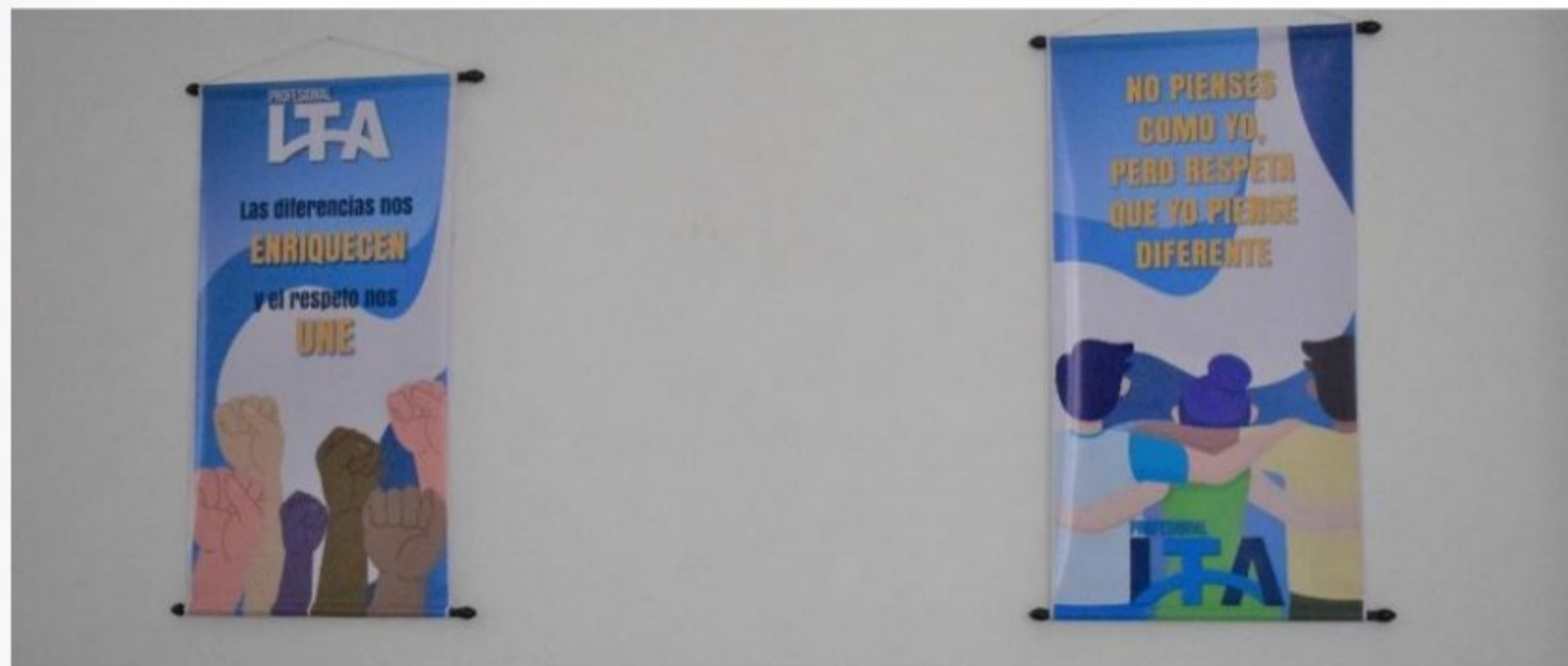
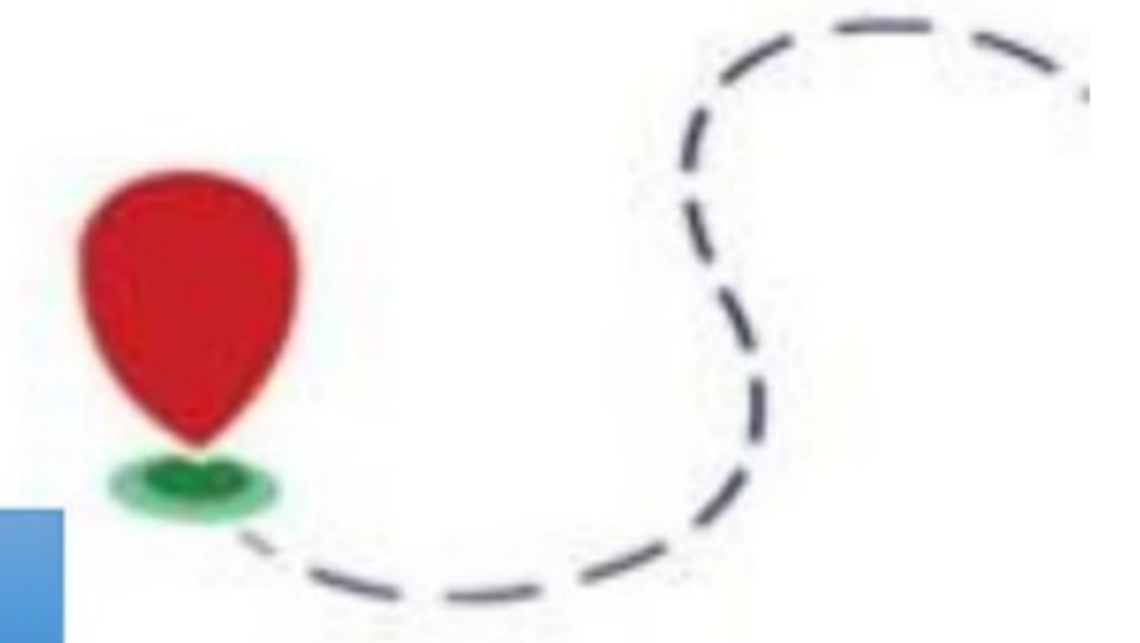


Socialización a estudiantes nuevos sobre Política de NO discriminación.



Evidencias Fotográficas

Socialización a profesores de planta y hora cátedra sobre Política de NO discriminación.





**7. LA ADOPCIÓN Y DIVULGACIÓN DE NUESTRA RUTA
PARA LA DENUNCIA Y LA ATENCIÓN DE UN POSIBLE
ACTO DISCRIMINATORIO.**



El futuro es de todos

Mininterior



Instructivo para Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias y Felicitaciones PQRSDF



○ **Petición:**

Es el derecho fundamental que tiene toda persona a presentar solicitudes respetuosas a la entidad sobre la gestión y atención al ciudadano.

○ **Queja:**

Es la manifestación de protesta, censura, descontento o inconformidad que formula una persona en relación con una conducta que considera irregular de uno o varios servidores públicos en desarrollo de sus funciones, incluidos los actos de corrupción y discriminación realizados por funcionarios de la institución y de los cuales tengan conocimiento, así como sugerencias que permitan realizar modificaciones a la manera como se presta el servicio público.

○ **Reclamo:**

Es el derecho que tiene toda persona de exigir, reivindicar o demandar una solución, ya sea por motivo general o particular, referente a la prestación indebida de atención de una solicitud, incluidos los actos de corrupción y discriminación realizados por funcionarios de la institución y de los cuales tengan conocimiento, así como sugerencias que permitan realizar modificaciones sobre la atención, por parte de los funcionarios y contratistas de la institución.

○ **Sugerencia:**

Es la manifestación de una idea o propuesta para mejorar la atención al público o la gestión de la entidad.

○ **Felicitaciones:**

Manifestaciones de agrado que realizan los usuarios, al recibir un servicio o atención por parte de un servidor de la entidad.

○ **Denuncia:**

Es la puesta en conocimiento ante una autoridad competente de una conducta posiblemente irregular, para que se adelante la correspondiente investigación, disciplinaria, fiscal, administrativa - sancionatoria o ético profesional.



Canales de recepción:



Canal presencial



Canal virtual



Buzones:

Los ciudadanos pueden registrar sus PQRS diligenciando el formato vigente de Peticiones, Quejas, Reclamos y Solicitudes, depositándolo en los buzones que se encuentran disponibles en las instalaciones de la Institución.

WWW.ITA.EDU.CO



Diseño de Ruta de Denuncia y Atención.

Publicación: Página web.

<https://ita.edu.co/>



RUTA DE DENUNCIA Y ATENCIÓN DE ACTOS DE VIOLENCIA Y/O DISCRIMINACIÓN

- 1 Primer momento**
Orientación inicial

Los actos de violencia o discriminación, deben ser comunicados a la oficina de **Bienestar Universitario e Institucional**; en caso de ser una situación de emergencia se busca el sistema de vigilancia más cercano para que este atienda la situación de inmediato y se comunique con el área encargada.

Otros medios de denuncia:

 - Telefono de Contacto: PBX: 3896023
 - PORSO que encuentras en nuestra página web: www.ita.edu.co
 - Suministrar soportes de evidencias que tengan lugar y que favorezcan el proceso de investigación.
- 2 Segundo y tercer momento**
Atención y recepción de la persona afectada

Condiciones adecuadas y atención psicosocial inicial:

Se brindará atención garantizando la privacidad, un ambiente tranquilo y de confianza para la atención, esta deberá ser realizada por el profesional de psicología o un profesional de la salud de la institución, teniendo en cuenta las condiciones particulares de cada persona: edad, género, étnia o discapacidad.
- 3**
- 4 cuarto momento**
Orientación jurídica

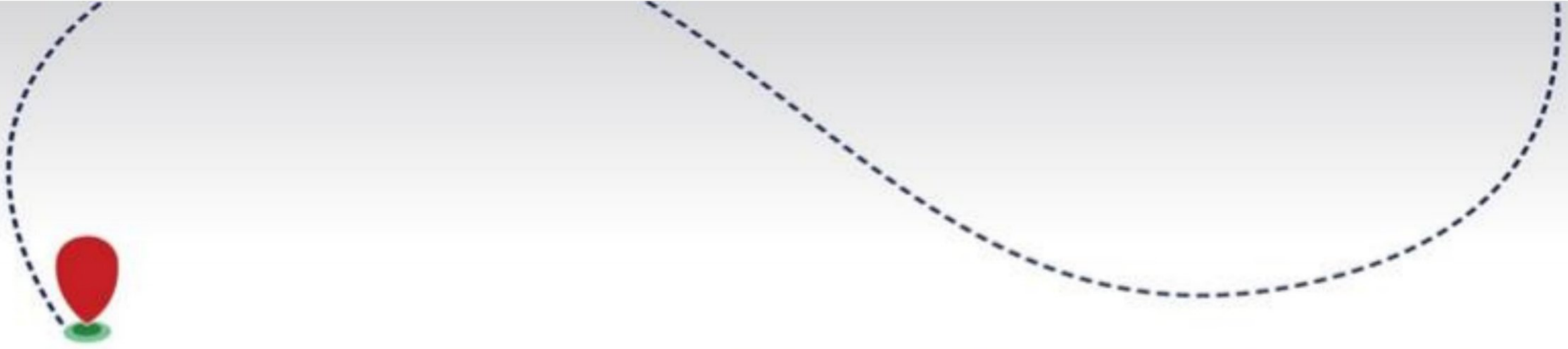
Buscará brindar asesoramiento legal al hecho y el tipo de violencia y/o discriminación e igualmente se realizará en un escenario que garantice la privacidad, confidencialidad, trato digno, respetuoso y diligente a la persona afectada.
- 5 quinto momento**
Remisión de informe

Se realizará el informe documentado en su totalidad el cual será entregado a la oficina de **Control Interno Disciplinario** para su revisión, ajustes y ruta de remisión a:

 - Fiscalía
 - Procuraduría
 - Defensoría del Pueblo
 - Contraloría
 - ICBF
 - Comisaría de familia
 - Policía Nacional
 - Ministerio de Trabajo
 - Ministerio de Educación
 - Otras
- 6 sexto momento**
Seguimiento y cierre del proceso

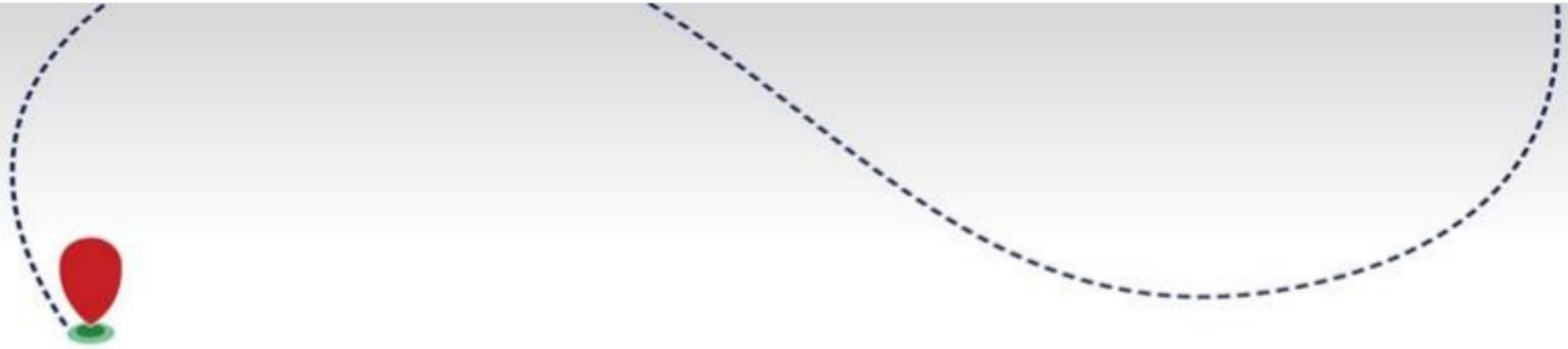
El equipo interdisciplinario de atención (Comité de Bienestar o Comité de Convivencia Laboral, según corresponda y conforme a lo descrito en el segundo y tercer momento), deberá dejar constancia escrita de las actuaciones, haciendo seguimiento de las medidas tomadas, velando durante el proceso y el tiempo por los derechos que se vieron afectados y/o vulnerados, mediante una comunicación directa con la persona afectada.

PROFESIONAL
ITA



8. LA INTEGRACIÓN DEL SGND AL SIAC.

(Matriz partes interesadas, Matriz de riesgos, Matriz de requisitos legales, Información documentada, Auditoría interna, Acciones correctivas y de mejora, Revisión por la Dirección y la Mejora continua).



9. LA REALIZACIÓN DE NUESTRA PRIMERA MARATÓN HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN.

(Como estrategia de promoción y sensibilización).

**CONVERSATORIO CON LAS DIRECTORAS DE LAS
COMISARIA DE FAMILIA DE LA CIUDAD DE BUGA.**





10. LA REALIZACIÓN DEL CICLO DE AUDITORÍA INTERNA.

(Que genere plan de fortalecimiento del SGND).

ITEM	CAPITULO	DESCRIPCIÓN OPORTUNIDAD DE MEJORAMIENTO	FECHA EJECUCIÓN		RESPONSABLE	ESTADO DE CUMPLIMIENTO SEGUIMIENTO 14/02/2023	
			INICIA	TERMINA		SI	NO
1	4	Ajustar plan de mejoramiento con % de cumplimiento	25/01/2023	14/02/2023	Docencia	X	
2	5	Actualizar Matriz de Objetivos con porcentaje de cumplimiento	25/01/2023	14/02/2023	Docencia	X	
3	6	Terminar Matriz de riesgos con controles preventivos y correctivos definidos.	25/01/2023	14/02/2023	Docencia	X	
4	6	Ajustar matriz de requisitos legales incluyendo estatutos de institución y normatividad representatividad al tema no	25/01/2023	14/02/2023	Docencia/Talento Humano	X	
5	6	Elaborar Matriz de procesos que correlacione posibles actos discriminatorios vs acciones afirmativas tomando como referencia matriz de riesgos.	25/01/2023	14/02/2023	Bienestar Institucional/ Docencia	X	
6	6	Dar continuidad proceso de firma carta de compromiso e incluir estudiantes y profesores nuevos.	26/01/2023	14/02/2023	Bienestar Institucional/Talento Humano	X	
7	6	Dar continuidad plan de capacitación por tema de discriminación e incluir estudiantes y profesores nuevos así como para contratistas, evidenciar registros y contenidos de los temas, aplicar evaluación de entendimiento.	25/01/2023	14/02/2023	Bienestar Institucional y equipo de apoyo	X	
8	8	Elaborar informe de mejoras planeadas.	25/01/2023	14/02/2023	Bienestar Institucional y equipo de apoyo	X	
9	7	Realizar revisión por la dirección.	25/01/2023	15/02/2023	Bienestar Institucional y equipo de apoyo		X

CONCLUSIONES:

- Se dispone de una estructura funcional para gestionar la implementación, mantenimiento y mejora del SGND en cabeza de Bienestar institucional y apoyada por los procesos de Planeación, Talento humano y docencia.
- Se tienen constituidos comités de bienestar y convivencia que con su rol contribuyen a la promoción de la no discriminación y a la aplicación de la ruta de denuncia y atención bajo la asesoría interna de la parte jurídica.
- Se tiene un SGND con un 96% de cumplimiento en su implementación.
- Se tienen Cero (0) Denuncias de discriminación.

Por ultimo se hace aprobación del informe presentado por parte de la rectoría invitando a:

- Que toda la comunidad institucional contribuya con su compromiso y actitud al fortalecimiento de la cultura institucional bajo la estrategia de la NO DISCRIMINACIÓN.
- Que en cabeza del proceso de Bienestar institucional y el equipo así como los comités de bienestar y convivencia se le de continuidad a las acciones afirmativas que se viene adelantando.



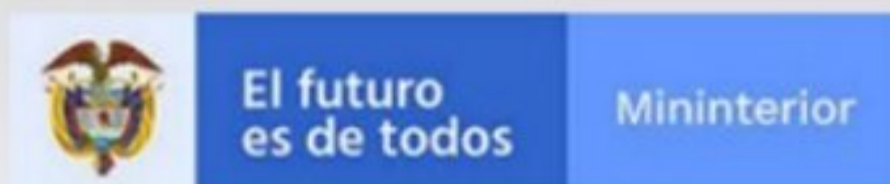
Para Constancia se firma el presente informe por parte de la rectoría y Bienestar institucional(Líder del SGND) el día 15 de febrero de 2023.

Handwritten signature of Gustavo Adolfo Rubio Lozano in black ink.

RECTOR
GUSTAVO ADOLFO RUBIO LOZANO
Phd (C)

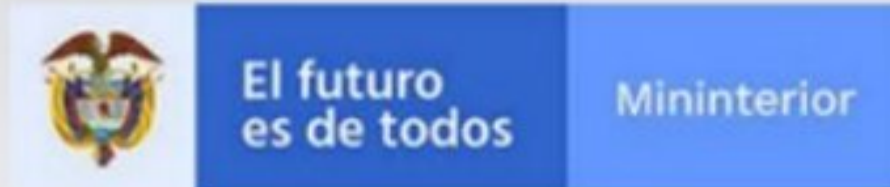
Handwritten signature of Nicole Lozano in black ink.

BIENESTAR INSTITUCIONAL
NICOLE LOZANO



ENCUESTA

SU PARTICIPACIÓN Y OPINIÓN ES MUY IMPORTANTE PARA NUESTRO PROCESO DE MEJORA CONTINUA HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN; POR CONSIGUIENTE LE INVITAMOS A CONTESTAR LAS PREGUNTAS QUE LES ESTAN ENTREGANDO.



GRACIAS

**EQUIPO DE TRABAJO HACIA LA NO DISCRIMINACIÓN
BIENESTAR INSTITUCIONAL, PLANEACIÓN , TALENTO HUMANO Y DOCENCIA.**