



**UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA**

Dirección Jurídica

Radicado No: 2025-000002665-I

Fecha: 9/04/2025 9:06:43 a. m.

Medellín, 9 de abril de 2025

Señores
CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO
Universidad de Antioquia

Asunto: Concepto sobre el proyecto de Acuerdo Superior que modifica el AS 342 de 2007.
Subtema. Concurso público de méritos para la carrera docente

Cordial saludo.

De acuerdo con la información remitida desde la Secretaría General donde se indicó que se solicitaba por parte del Consejo para la próxima sesión (29 de abril) concepto sobre la viabilidad jurídica para el proyecto de Acuerdo que modifica el Acuerdo Superior 342 de 2007, el cual establece los principios y criterios generales para selección de los profesores de la Universidad de Antioquia y que entrará a segundo debate, nos permitimos dar atención en los siguientes términos:

En la Sentencia T-250 de 2024 la Corte Constitucional hace un resumen del contexto normativo en Colombia sobre el derecho de las mujeres, el cual transcribo:

Marco normativo general de protección a la mujer. El artículo 1° de la Constitución establece el respeto a la dignidad humana. Esta premisa, junto con el mandato de igualdad consagrado en el artículo 13 superior, se erigen como un hilo conductor que atraviesa de manera transversal todos los preceptos constitucionales. La consolidación de estos principios implica un compromiso con la igualdad, trascendiendo lo meramente formal para convertirse en una igualdad material, real y efectiva. En esta línea, diversos artículos de la Constitución resaltan el interés del Constituyente en definir los aspectos esenciales del papel de la mujer en la sociedad. Por ejemplo, los artículos 40, 42 y 53 abordan la participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública, la igualdad de derechos y obligaciones en las relaciones familiares, así como la protección de la mujer en el ámbito laboral, respectivamente. El artículo 43 establece que mujeres y hombres tienen iguales derechos y oportunidades, prohibiendo cualquier forma de discriminación contra ellas. Así, a la luz de la Constitución el derecho a la igualdad de las mujeres se aplica de manera transversal a todas las relaciones que las conciernen.

En la esfera internacional, existen importantes instrumentos dirigidos a garantizar los derechos de las mujeres y proporcionar un marco sólido para abordar diversas dimensiones de la discriminación y promover la igualdad efectiva de sus derechos. Entre estos, se incluyen la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la

www.udea.edu.co

Conmutador: 604 2198332 - 018000416384

E-mail: atencionciudadano@udea.edu.co

Medellín, Colombia



Mujer, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW[198] y la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer. En el sistema interamericano, se encuentran la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención de “Belém do Pará”.

La CEDAW define en su artículo 1° la discriminación contra la mujer como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. De igual manera, en su artículo 5° establece que los Estados deben implementar todas las medidas adecuadas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Por su parte, en el marco de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como la Convención de “Belém do Pará” se ha señalado que la violencia contra la mujer es “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”. Asimismo, reconoce que su derecho a una vida libre de violencia incluye el derecho a ser libre de toda forma de discriminación. En su artículo 1°, define la violencia contra la mujer como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Al reconocer la violencia contra la mujer como una manifestación de discriminación de género en su contra, la Convención contribuye a la protección y promoción de los derechos de las mujeres, estableciendo un marco normativo que apunta a erradicar la violencia y transformar las estructuras sociales asimétricas.

Aunado a lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha señalado que “[l]as víctimas de actos de discriminación por razones de raza, sexo, idioma, religión u opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, son sujetos de especial protección constitucional”.

En esta línea, es preciso agregar que, para la Corte Constitucionalidad “[e]n los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación (...), opera, prima facie, una presunción de discriminación que debe ser desvirtuada por quien ejecuta el presunto acto discriminatorio. En esencia, la Corte estableció esta regla con base en dos razones: (i) debido a la naturaleza



sospechosa de los tratamientos diferenciales en comentario; y (ii) en atención a la necesidad de proteger a todas las personas o grupos sociales que históricamente han sido víctimas de actos discriminatorios”. Así las cosas, al invertirse la carga de la prueba en virtud de la presunción de discriminación, le corresponde al presunto responsable de dichas acciones “desvirtuar la naturaleza discriminatoria de sus actos u omisiones”.

Análisis, consideraciones y concepto de la Dirección Jurídica.

Desde la Dirección Jurídica se ha venido realizando un acompañamiento permanente a la Vicerrectoría de Docencia en especial al proyecto de Acuerdo Superior por el cual se modifica el Acuerdo Superior 342 de 2007 y sobre el mismo procedimos a realizar nuestros análisis, aportes e incluimos en la motivación del proyecto de acto administrativo las consideraciones de orden normativo como fáctico, emitiendo nuestro visto bueno en oficio 2025-000001731-I del 11 de marzo del presente año. Sin embargo, nos permitimos ampliar las consideraciones y análisis en el siguiente sentido:

El proyecto de acto administrativo se enmarca inicialmente en el principio constitucional de la *Autonomía Universitaria*, consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, el cual señala que las instituciones de educación superior podrán establecer sus directivas y estatutos y, en los artículos 28 y 29 literal e) de la Ley 30 de 1992, que dispone para las instituciones universitarias el derecho a seleccionar y vincular a sus profesores, siendo dicho fundamento constitucional y legal uno de los que se relacionan en el proyecto de Acuerdo Superior.

Ahora, dicho proyecto de acto administrativo tiene como principal objetivo disminuir brechas de género e impactar de manera positiva los derechos de las mujeres, priorizando su participación en el concurso profesoral sin dejar de lado el principio del mérito, por lo cual nos centraremos en tal objeto. Este proyecto de Acuerdo al ser examinado desde nuestra área se considera como una medida institucional encaminada a la equidad entre hombres y mujeres lo cual contribuirá, si así se aprueba, a cerrar las brechas de equidad de género en la planta de docentes de la Universidad de Antioquia, lo cual no puede entenderse como una discriminación negativa o vulneración al mérito, pues se preservan las demás exigencias propias de los concursos públicos de méritos, como son la exigencia de condiciones, requisitos académicos, de experiencia docente entre otros, esto es mantiene y garantiza la eficiencia del empleo público que se convoque, resaltándose que sólo se establecerán plazas exclusivas para mujeres en las unidades académicas donde el porcentaje de profesores vinculados hombres sea igual o mayor al 60%, por lo tanto se centraliza la medida en las unidades que se presente la necesidad de reducir este tipo de brechas.

Así mismo, se fundamenta tal acto, en regulaciones o normativas existentes y aplicables tanto a estos concursos como a la Universidad teniendo presente su naturaleza de ente autónomo; además desarrolla los hechos o situaciones que se presentan de manera puntual en la Institución y que



conducen a tal decisión, plasmándose en particular en los considerandos 8, 9 y 10 del proyecto de Acuerdo Superior, donde se exponen los datos específicos de la misma Universidad, así:

“8. Según análisis de las bases de datos institucionales, en el periodo comprendido entre 2002 y 2022, en las posiciones de mayor estabilidad laboral y rango académico (vinculación regular, escalafón titular, y doctorado como máxima formación) no solo hay menos mujeres, sino que sus salarios son inferiores a los de los hombres.

9. De acuerdo con las bases de datos de la Vicerrectoría de Docencia de la Universidad de Antioquia, con corte al 2 de septiembre de 2024, del total de los docentes regulares o vinculados de la Institución, el 40% son mujeres y el 60% son hombres. Para la misma fecha, se advierte que, en diez de las 22 unidades académicas, la planta de docentes vinculados registra un porcentaje de mujeres menor al 40%, evidenciando que la brecha de género en estas unidades académicas es mayor que en la Universidad en general.

10. La Institución, consciente de la existencia de factores que contribuyen a mantener un techo de cristal para las mujeres en la academia, que les dificulta ocupar lugares de liderazgo, lo cual se refleja en una representación menor de ellas en el contexto científico y en la carrera profesoral, considera que una medida de acción afirmativa que puede aportar a la disminución de estas brechas es la oferta de plazas exclusivas para las mujeres, para lo cual se requiere incluir la equidad de género como un principio orientador del concurso.”

En cuanto a la finalidad y decisión que contendría el actual proyecto de Acuerdo Superior, ello tiene igualmente sustento en el artículo 13 de la Constitución Política donde se establece que el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de los grupos discriminados y marginados y, en el artículo 43 el cual instituye que las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos y oportunidades.

Además, se articula con el objeto de diferentes normativas que, aunque su ámbito de aplicación no es directo para este tipo de concursos públicos, permiten generar una participación activa de las mujeres o se armonizan con la política pública, destacándose como ejemplo:

- La Ley 2314 de 2023 “Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas”,
- La Ley 823 de 2003 “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”,
- La “Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país”, establecida en el CONPES 4080 de 2022,
- La Ordenanza No. 13 del 10 de junio de 2019 "Por la cual se adopta la política pública para las mujeres de Antioquia y otras disposiciones afines", en su Línea Estratégica 2 "Autonomía económica y acceso a activos", que promueve el acceso y participación de la mujer en espacios de trabajo decente y digno, bajo condiciones justas de retribución (salario justo),



- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en donde está el lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas (ODS 5) pues uno de los sustentos de este ODS radica en que las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres, lo que hace necesario un liderazgo político, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para dismantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5 (<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>) entre otras disposiciones que buscan la equidad de género.
- En el Plan de Desarrollo 2017-2026, la Universidad de Antioquia se compromete con un enfoque diferencial que oriente su quehacer misional, y contribuya a renovar sus acciones para la inclusión, la equidad y la interculturalidad. Y busca recoger las propuestas y las visiones de diferentes actores universitarios para eliminar todas las formas de discriminación y exclusión, y así aportar a la construcción de paz y de justicia social en la educación superior y en la sociedad.

De manera que desde esta dependencia se ratifica nuestra viabilidad jurídica al proyecto de Acuerdo Superior que entrará a segundo debate, por cuanto es un acto que conlleva una medida o acción positiva, pues el objetivo principal del mismo busca incentivar o promover la participación de las mujeres en los concursos públicos de méritos para la carrera docente, lo cual se explica de ampliamente en los considerandos del Acuerdo, que relacionan no sólo los soportes normativos de orden constitucional y legal, sino que a su vez se encuentran las razones materiales, legítimas, transparentes y ciertas que se presentan en la Institución y las cuales registran en la Vicerrectoría de Docencia, ratificando así la finalidad de avanzar en la referida equidad y sin afectar o menoscabar el principio del mérito el que es obligatorio en este tipo de procesos de selección objetiva.

En virtud de lo anterior y dando cumplimiento a lo establecidos en el estatuto general en cuanto a la modificación de este tipo de normas se le ha dado el trámite ante las instancias correspondientes de la Universidad como lo es el Consejo Académico, que en sesión del mes de marzo de 2025 analizó y conceptuó favorablemente el aludido proyecto de Acuerdo.

Con lo expuesto se atiende lo solicitado, no obstante, de requerirse alguna aclaración o precisión adicional estaremos atentos a ello.

Cordialmente,

JOSÉ AGUSTÍN VÉLEZ UPEGUI
Director



Informe de confiabilidad del documento

Fecha de creación:	09/04/2025
Estado:	Firmado
ID documento:	1405576
ID de la transacción:	202504090906379168

Historial del documento

JOSE AGUSTIN VELEZ UPEGUI (AGUSTIN.VELEZ@UDEA.EDU.CO - AGUSTIN.VELEZ) ha creado el documento. 9/04/2025 8:34:00 a. m.

JOSE AGUSTIN VELEZ UPEGUI (AGUSTIN.VELEZ@UDEA.EDU.CO - AGUSTIN.VELEZ) ha enviado el documento para firma electrónica. 9/04/2025 9:06:33 a. m.

JOSE AGUSTIN VELEZ UPEGUI (AGUSTIN.VELEZ@UDEA.EDU.CO - AGUSTIN.VELEZ) ha firmado electrónicamente el documento 9/04/2025 9:06:33 a. m.

El documento ha completado las firmas 09/04/2025 - 09:06 a. m.

Este documento fue firmado electrónicamente conforme a la normatividad vigente en Colombia al momento de la firma del mismo.

Este documento electrónico fue producido por la Universidad de Antioquia. Para verificar la autenticidad e integridad puede consultarlo en el siguiente enlace directamente:

<https://link.udea.edu.co/vamos?goid=vernormativa&q=202504090906379168>

o en su defecto, visitar la siguiente página <https://link.udea.edu.co/vamos?link=appnormativa> y consultarlo con el siguiente código 202504090906379168