

**RESOLUCIÓN RECTORAL No. 47 DE 2022**  
**(12 de septiembre de 2022)**

**Por medio de la cual se crea el Comité de Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Católica Luis Amigó.**

**El RECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ, en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y reglamentarias.**

**CONSIDERANDO QUE:**

**PRIMERO.** La Constitución Política de Colombia en los Artículos 1 y 13 consagra como principio fundante del estado social de derecho, la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en pro de grupos históricamente discriminados.

La Constitución Política reconoce y protege los derechos de las mujeres mediante diversos Artículos que contienen derechos tales como, a la vida (Art. 11), nadie será sometida a desaparición forzada, a torturas, ni a tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (Art. 12), a la igualdad entre hombres y mujeres (Art. 13), a la no discriminación de la mujer (Art. 43), a la igualdad de derechos entre niños y niñas (Art. 44), a la intimidad (Art. 15), al libre desarrollo de la personalidad (Art. 16), a la libertad de la conciencia (Art. 18), a la salud (Art. 49), a la educación (Art. 67), a los derechos de los adolescente (Art. 45), y el derecho a conformar una familia y decidir responsablemente el número de hijos (Art. 42).

**SEGUNDO.** De acuerdo con la Organización de Naciones Unidas (ONU), la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. Asimismo, se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, disidencias sexuales y de género, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o las normas de género.

**TERCERO.** Según datos de la Organización de Naciones Unidas (ONU), siete de cada diez mujeres en el mundo sufren de violencias en su vida. Propiamente en el contexto de América Latina y el Caribe según datos de la Comisión Económica (CEPAL), al menos 4.091 mujeres fueron víctimas de feminicidio en el año 2020 y según la Red de Organizaciones Civiles "sin violencia LGBTI" del año 2014 al 2020 fueron asesinadas 3.599 personas pertenecientes a esta población. Cifras que permiten un somero acercamiento a la realidad de la violencia que se ejerce en los distintos escenarios vitales, basada en estereotipos de género, discriminación, prejuicios frente a la orientación sexual o identidad de género y en general fundamentada en la homofobia, transfobia y misoginia.



**CUARTO.** Teniendo en cuenta el marco jurídico internacional y nacional que exhorta a las Instituciones de Educación Superior para que en su labor de gestionar el conocimiento, desarrollar conocimientos socialmente útiles, promover la justicia, la igualdad y la equidad, reduzcan las barreras que impiden el goce efectivo de los derechos humanos al interior de sus campus y en aquellos escenarios en los que estudiantes, profesores y empleados representan a la Institución, y con ello la obligación de adoptar medidas adecuadas, de tipo normativo o de otro tipo, tendientes a la prevención, erradicación y sanción de todo tipo de estigmatización, discriminación y violencias basadas en género.

A saber: la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) 1979. La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belem Do Pará, Brasil 1994. El principio de igualdad y no discriminación, base del sistema internacional de protección de los Derechos Humanos, con fundamento en el principio de Universalidad y en: los Artículos 1, 2, 3, 5 y 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y los Artículos 2.1, 2.6, 6, 7 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). Convenio C-190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo. Principios de Yogyakarta 2007, principios para aplicar derechos humanos sobre orientación sexual e identidad de género. Ley 1257 de 2008. Así como la jurisprudencia al respecto: Sentencias T-239/2018, T-878/2014, SU-080/2020, T-426/2021, T-141/2021.

**QUINTO.** El quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible propuesto por las Naciones Unidas, insta a las Organizaciones a trabajar en favor de la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los cimientos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, a pesar de ello, todavía existen muchas dificultades, las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, así como todavía los espacios cotidianos en los cuales se desenvuelven las mujeres continúan siendo inseguros para ellas.

**SEXTO.** La Universidad Católica Luis Amigó, comprometida con su obligación de desarrollar políticas efectivas de prevención, atención, reparación y no repetición de las violencias basadas en género en las IES, propone la implementación de rutas y protocolos de atención, medidas de sensibilización y capacitación a la comunidad educativa sobre las violencias y discriminaciones de género. Además, se compromete con la adecuación de normas institucionales y reglamentos que fomenten el libre desarrollo de la personalidad y propone establecer en su normativa el derecho al trato digno y a la no discriminación, así como el fomento de la denuncia de violencias basadas en género, garantizando condiciones para la no revictimización. Por estas razones, crea el **Comité de Igualdad y Equidad de Género** como la instancia que permitirá trabajar cada vez más en el compromiso ético-político y humanista de contribuir en la construcción de una Universidad más justa, equitativa, que reconozca las diversidades y que sea un espacio seguro, libre de violencias.



**SÉPTIMO.** El Artículo 38, literal kk), del Estatuto General, establece que corresponde al Rector General: "Crear y disolver los comités que considere necesarios tanto en la Sede Principal como en las Seccionales y Sedes Regionales, creados con carácter temporal o permanente mediante Resolución Rectoral, con el fin de garantizar la buena marcha institucional".

**OCTAVO.** De conformidad con los Acuerdos Superiores No. 07 y No. 08 del 17 de marzo de 2021, es necesario garantizar la participación de la comunidad académica y considerar el proceso y necesidad de creación de normas internas. Para ello, se realizaron los siguientes análisis con las dependencias que se indican a continuación: el Departamento de Gestión Humana, la Dirección de Bienestar Institucional, el Programa de Permanencia Académica con Calidad y la Vicerrectoría de Docencia en Comité Ad-doc conformado desde el mes de marzo de 2022, con participación de docentes y estudiantes de la Universidad con conocimiento en el tema y pertenencia a diferentes colectivos por la defensa de los derechos de las mujeres, las poblaciones LGBTIQ+, disidencias sexuales y de género, entre otros.

**NOVENO.** Después de los análisis, se recomendó la conformación de un comité institucional, interdisciplinario y permanente que dinamice y brinde soporte teórico, logístico, psicológico, jurídico y pedagógico orientado a diseñar, dirigir e implementar acciones concretas orientadas a lograr una vida libre de violencias sexuales y violencias basadas en género o cualquier discriminación a la sexualidad diversa, estableciendo rutas integrales de promoción de derechos, prevención, atención, sanción y seguimiento a casos que afecten a miembros de la comunidad universitaria, tal como consta en Actas No. 01 del 4 de marzo de 2022, No. 02 del 1 de abril de 2022 y No. 03 del 6 de junio 2022.

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. Creación y finalidad del Comité de Igualdad y Equidad de Género.** Créase el Comité de Igualdad y Equidad de Género en la Universidad Católica Luis Amigó. Este es un Comité Institucional, de carácter permanente, plural, interdisciplinario, con experticia en temas de género, diversidad sexual, disidencias sexuales, violencias basadas en género, entre otros, que tiene como finalidad diseñar, dirigir e implementar acciones para promover una vida libre de violencias y transversalizar la perspectiva de género en la Universidad Católica Luis Amigó.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Objetivos del Comité de Igualdad y Equidad de Género.** Está orientado a:

A. Diseñar, revisar y proponer ante los órganos de gobierno, la actualización de normativas, programas y modelos institucionales orientados a crear rutas integrales de promoción de derechos, prevención, atención, sanción y seguimiento a casos de violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.

B. Promover una vida libre de violencias sexuales adelantando acciones concretas para la promoción de los derechos humanos de la comunidad universitaria.



- C. Identificar acciones pedagógicas orientadas a la comunidad educativa, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto institucional.
- D. Realizar la atención, acompañamiento, seguimiento a casos de violencia basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
- E. Realizar campañas de sensibilización y capacitación a personal estratégico de la Institución, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.
- F. Diseñar metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.

**ARTÍCULO TERCERO. Integrantes del Comité de Igualdad y Equidad de Género. Estará integrado así:**

- A. Jefe del Departamento de Bienestar Institucional o su delegado(a), quien lo Presidirá.
- B. Jefe del Departamento de Gestión Humana o su delegado(a), quien servirá como Secretario.
- C. Vicerrector de Docencia o su delegado(a).
- D. Coordinadora del Programa de Permanencia con Calidad o su delegado(a).
- E. Un Representante de los Directores(as) de los Centros Regionales o su delegado(a).
- F. Un Representante del estamento Docente con formación y experiencia en género, con vinculación de tiempo completo en la universidad.
- G. Un Representante del estamento Estudiantil que haga parte de las y los colectivos por la defensa de los derechos de las mujeres, las poblaciones LGBTIQ+, disidencias sexuales y de género de la Institución.
- H. Una Psicóloga(o) Clínica con formación en enfoque de género, que sea designada para conformar la dupla psicojurídica.
- I. Un Abogado(a) con formación en enfoque de género, que sea designado para conformar la dupla psicojurídica.



**Parágrafo 1.** Los representantes de los docentes, los estudiantes y Centros Regionales podrán ser propuestos por la Dirección de Bienestar Institucional ante el Rector General, quien será el único encargado de designarlos, con períodos hasta de (2) dos años, pudiendo ser renovados los mismos. Deberá considerarse la formación, trayectoria y participación evidente en equipos de defensa de los derechos humanos de las mujeres y las disidencias sexuales y de género.

**Parágrafo 2.** El Comité podrá tener apoyos de profesionales, cuando sea absolutamente indispensable, con carácter interdisciplinario y temporal, para lo cual podrán ser invitados éstos, dentro de la disponibilidad Institucional y el consentimiento expreso de sus jefes inmediatos.

Cuando se trate de casos puntuales que correspondan a programas académicos en Medellín o Centros Regionales se invitarán a los directivos correspondientes para apoyar los proyectos y tomas de decisiones.

**Parágrafo 3°.** Si hubiese necesidad de designar representantes de la Universidad Católica Luis Amigó ante la Subcomisión de Instituciones de Educación Superior de la Secretaría de las Mujeres en Medellín y los municipios donde están ubicados los Centros Regionales, serán designados directamente por el rector. En el caso de Medellín, será el docente que se integre a este Comité.

**ARTÍCULO CUARTO.** Corresponde a este Comité:

- A. Diseñar y estructurar su propio reglamento y elaborar el plan de trabajo que promoverá la implementación de acciones de prevención, atención y seguimiento en relación con las violencias sexuales y violencias basadas en género que afecten a miembros de la comunidad universitaria.
- B. Proponer acciones para eliminar cualquier tipo de estigmatización, discriminación y violencias basadas en género dentro de la Universidad.
- C. La instancia técnica del comité (dupla psicojurídica), estará encargada de atender y acompañar las quejas o solicitudes de atención sobre casos de violencia sexual y violencias basadas en género; así como los casos de discriminación a la sexualidad diversa, de lo cual se llevará el correspondiente registro e información sobre la trazabilidad de cada uno de ellos.
- D. Implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias del Modelo para la promoción de derechos; prevención y detección de violencias, atención, sanción y seguimiento a situaciones de violencias de género al interior de la Universidad Católica Luis Amigó. De acuerdo a la Ruta de atención establecida al interior de la institución y si el caso lo requiere activar las rutas externas.
- E. Sistematizar los casos recepcionados y determinar un dispositivo de seguimiento y verificación de las medidas de protección y atención dirigidas a las víctimas de violencias sexuales y violencias basadas en género o de discriminación a la sexualidad diversa.



F. Elaborar, revisar y ajustar el modelo para la promoción de derechos; prevención y detección de violencias, atención, sanción y seguimiento a situaciones de violencias de género de acuerdo con el marco constitucional y normativo, las políticas públicas, entre otras.

G. Proponer los ajustes de las normas internas, reglamentos, entre otros, que se implementen en materia de violencias sexuales y violencias basadas en género y derechos humanos, para eventuales ajustes o modificaciones tendientes a que las mismas se cumplan en las políticas institucionales.

H. Participar en redes de apoyo y de trabajo interinstitucional local, regional, nacional e internacional para la prevención, erradicación y tratamiento a las violencias basadas en género en los espacios universitarios, siguiendo los lineamientos internos de participación y dentro de la conveniencia institucional y viabilidad financiera, lo cual deberá ser autorizada en cada caso, por el rector general.

I. Proponer y realizar actividades dirigidas a la promoción de derechos humanos y prevención de violencias basadas en género en coordinación con las Unidades correspondientes, la Coordinación de Pastoral y Formación Humana u otros programas de manera transversal.

J. Entregar informes anuales o por solicitud de la Rectoría y entes reguladores externos, que describan las acciones, barreras, avances y retos en materia de prevención a las violencias basadas en género, las violencias sexuales y la discriminación al interior de la institución.

K. Asegurar la confidencialidad de la información derivada de los reportes realizados.

L. Darse su propio Reglamento.

M. Las demás que sean inherentes e indispensables para el desarrollo de su objeto.

**ARTÍCULO QUINTO. Sesiones.** Se reunirá en sesión ordinaria cada dos meses y tendrá reuniones extraordinarias cuando se requiera, para revisar el cumplimiento y mantenimiento del plan de trabajo, así como el cumplimiento de las acciones y los objetivos. Deberá dejar las actas correspondientes de cada sesión.

**Parágrafo.** Este comité es de carácter asesor institucional en la materia. Todos sus manuales, protocolos y procedimientos deben ser aprobados por los órganos de gobierno en la competencia que les corresponda y siguiendo los lineamientos de participación de la comunidad académica. Por lo tanto, no tiene carácter impositivo frente los diferentes estamentos en cuanto no esté aprobado por la autoridad correspondiente.

Los docentes que hagan parte de este Comité, tendrán una asignación de 20 horas semestrales para atender las responsabilidades propias del mismo.



**ARTÍCULO SEXTO. Dependencia orgánica del Comité de Igualdad y Equidad de Género.** Pertenece a la Dirección de Bienestar Institucional y debe realizar un trabajo articulado con las unidades que corresponda.

Este Comité se entenderá incorporado en la Estructura Orgánica de la Universidad.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** Esta Resolución Rectoral rige a partir de la fecha.

Dada en la ciudad de Medellín, a los doce (12) días, del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022).

**¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!**

**EL RECTOR GENERAL**

  
Padre CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO



**EL SECRETARIO GENERAL**

  
FRANCISCO JAVIER ACOSTA GOMEZ



V.º B.º Mariana Cepes.