

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 03 DE 2023
(25 de enero de 2023)

Por medio de la cual se reglamenta el Modelo para la promoción de derechos, prevención, detección, atención, sanción y seguimiento a situaciones de Violencias Basadas en Género en la Universidad Católica Luis Amigó.

EL RECTOR GENERAL DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA LUIS AMIGÓ, en uso de sus atribuciones estatutarias, especialmente las conferidas en el Artículo 38, literal C del Estatuto General.

CONSIDERANDO QUÉ:

PRIMERO. Mediante Resolución Rectoral No. 06 del 22 de febrero de 2019, la Universidad Católica Luis Amigó adoptó la Política de Inclusión, que se rige por los principios de *diversidad, equidad, interculturalidad, participación, pertinencia y calidad*.

SEGUNDO. Mediante Resolución Rectoral No. 44 del 10 de octubre de 2019, la Universidad Católica Luis Amigó, reglamentó el Protocolo para la Prevención y atención a Situaciones de Violencia en la Universidad Católica Luis Amigó, documento que requiere ser ajustado a la luz de lo planteado por el Ministerio de Educación en la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022 “por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”.

TERCERO. Pese a la normatividad internacional, nacional e institucional persisten en la cultura universitaria prácticas discriminatorias y excluyentes que socavan los derechos humanos especialmente de personas históricamente discriminadas por asuntos de género y sexualidad, en donde se cruzan estas variables de opresión con la raza, la edad, la posición económica, derivando en algunas ocasiones en expresiones de violencias (verbal, física, emocional, psicológica, patrimonial, simbólicas e institucionales), que como Institución de Educación Superior se debe actuar hacia la transformación cultural y la garantía del respeto de los derechos humanos.

CUARTO. La equidad de género, el respeto de las diversidades, la pluralidad y la erradicación de todas las formas de violencias al interior de la Universidad Católica Luis Amigó, es un compromiso que involucra a todos los actores educativos y está en línea con la Misión, Visión y Principios Amigonianos.

QUINTO. Mediante Resolución Rectoral No. 47 del 12 de septiembre de 2022, se crea el Comité de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Católica Luis Amigó, quienes en ejercicio de las funciones asignadas presentan una versión actualizada e integrada de la normatividad internacional, nacional e institucional para reglamentar el modelo, protocolos y rutas integrales para la promoción de derechos y prevención, atención, sanción y seguimiento a situaciones de violencias basadas en género al interior de la Universidad Católica Luis Amigó.

SEXTO. De conformidad con el Artículo Segundo, literal A. de la Resolución Rectoral No. 47 del 12 de septiembre de 2022, relativa al Comité de Igualdad y Equidad de Género, es uno de los objetivos de este:

“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”.

SÉPTIMO. La misma disposición antes mencionada establece en su artículo 4, literal G, como responsabilidad de este comité:

“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”.

OCTAVO. De conformidad con los Acuerdos Superiores No. 07 y No. 08 del 17 de marzo de 2021, se realizó una construcción participativa y propositiva con los miembros del Comité de Igualdad y Equidad de Género, el Departamento de Gestión Humana, el Departamento de Relaciones Laborales, la Dirección de Bienestar Institucional, la Secretaría General y otros profesionales, quienes presentaron la misma para revisión, análisis y aprobación de la Rectoría, competente como Órgano de Gobierno Institucional.

RESUELVE:

TÍTULO I. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN, PRINCIPIOS RECTORES, ENFOQUES Y DEFINICIONES ACTOS DE VIOLENCIAS BASADAS GÉNERO

ARTÍCULO 1°. Objeto. El presente modelo tiene por objeto orientar la implementación de las medidas para la promoción de derechos, prevención, detección, atención, sanción y seguimiento a situaciones de Violencias Basadas en Género en la Universidad Católica Luis Amigó, así como la estructuración, diseño y definición de la ruta de atención para las situaciones de esta índole.

ARTÍCULO 2°. Ámbito de Aplicación. Este modelo se aplica en los ámbitos objetivo y subjetivo de la Universidad Católica Luis Amigó. Quiere decir esto, que se aplica en todos sus lugares de desarrollo, Sede Medellín y Centros Regionales y en aquellos en los cuales se deban realizar cualquiera de sus actividades en desarrollo de sus funciones sustantivas en cualquier escenario.

También vincula a toda la comunidad de la Universidad Católica Luis Amigó: empleados administrativos, docentes, estudiantes, contratistas, visitantes, o quienes tengan una relación directa o indirecta y se encuentren dentro de las locaciones de la Institución.

Parágrafo: Todos los actores asumirán responsabilidades frente al presente modelo de promoción de derechos; prevención y detección de violencias, atención integral, sanción y seguimiento a violencias basadas en género sin consideración a su nivel jerárquico.

ARTÍCULO 3°. Alcance. Este modelo tiene un alcance normativo, pedagógico, preventivo, de atención a las violencias basadas en género y de promoción de derechos que contribuya a la construcción de espacios seguros y libres de violencias basadas en género. Siempre a partir del respeto de los derechos humanos, su promoción y el énfasis en los derechos de las mujeres y de las poblaciones diversas, que tengan una pertinencia académica, disciplinaria y pedagógica.

ARTÍCULO 4°. Principios. El modelo para la promoción de derechos; prevención y detección de violencias, atención integral, sanción y seguimiento a situaciones de violencias basadas en género al interior de la Universidad Católica Luis Amigó, se rige por los principios declarados por la Universidad en diferentes reglamentos, lineamientos y políticas, tales como, el Estatuto General, Código de Buen Gobierno y Transparencia, políticas específicas, la Política de Inclusión, el Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno del Trabajo, Reglamento Docente, Reglamento Estudiantil, entre otros, en concordancia con la Ley, la Constitución y demás tratados internacionales en bloque de constitucionalidad y demás fuentes del derecho y en especial:

a. **Accesibilidad.** Los procedimientos y la información sobre los procedimientos, etapas y resultados deben ser accesibles y explicados a las personas atendiendo a sus capacidades intelectuales, edad, nivel educativo y cultura, tanto frente a los protocolos y rutas internas, como el alcance y rutas externas según el tipo de situación. Durante todo el procedimiento se garantiza acceso a la información, siempre que no tenga reserva legal, y explicación de argumentos de las decisiones, atendiendo a la política de transparencia institucional y buen gobierno.

- b. **Articulación.** Las diferentes Unidades de la Universidad Católica Luis Amigó abordarán cada caso de manera coordinada en procedimientos y normas con el propósito de atender las situaciones desde una sinergia institucional. Este Modelo tiene carácter vinculante y orientador de todas las unidades de la Institución, así como de todas las personas vinculadas a la Universidad.
- c. **Calidad.** Este protocolo se articula con la política de calidad establecida por la Universidad Católica Luis Amigó en sus diferentes lineamientos reglamentos.
- d. **Confidencialidad.** Este protocolo se rige por las condiciones de confidencialidad y tratamiento de la información de los actores involucrados, de conformidad con la Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013 y demás normas que reglamentan el *Habeas Data*, de carácter constitucional, legal y reglamentario.
- e. **Corresponsabilidad.** Todos los integrantes de la comunidad universitaria, son responsables de respetar y hacer respetar los derechos que permitan estar y convivir en un ambiente libre de violencias.
- f. **Debida diligencia.** Implica la prevención, la actuación oportuna y la toma de decisiones, que garanticen proporcionalidad y reparación, cuando haya lugar.
- g. **Desarrollo Trascendente.** Todas las acciones desarrolladas en el marco de este protocolo deben servir a las personas en el desarrollo de su dignidad y de su libertad para el cumplimiento de su misión transformadora del mundo, en la realización de la justicia y la equidad, tal como se establece en el Estatuto General.
- h. **Dignidad de la Persona Humana.** Es una cualidad inherente a la persona humana, por el hecho de nacer humana y poseer en su ser, la humanidad y que implica el goce y defensa de derechos incontrovertibles.
- i. **Diversidad.** Característica inherente al ser humano que indica que todos somos diferentes, lo cual implica rescatar la riqueza propia de la identidad y particulares de las personas en términos de respeto y protección.
- j. **Equidad.** Es dar a cada persona lo que necesita, buscando proteger la particularidad en medio de la diversidad, que permita tomar decisiones razonables y justas, en razón de la singularidad de cada caso.
- k. **Humanismo Cristiano.** Este protocolo se reafirma en el humanismo cristiano en los términos definidos en el Estatuto General.
- l. **Integralidad.** La atención que se brinde a las personas afectadas por violencias basadas en género estará orientada desde las dimensiones de atención en salud, psicológica, jurídica y académica.

m. **No repetición.** Este protocolo se orienta al desarrollo de acciones que eviten la repetición de conductas de violencia o discriminación basada en género, evitando la revictimización de las personas afectadas y promoviendo la evaluación del impacto de las medidas tomadas.

n. **No revictimización.** Las actuaciones propuestas en el protocolo deberán adelantarse para evitar la revictimización y las afectaciones contra la dignidad humana. Por lo tanto, el trato deberá ser respetuoso, accesible y oportuno.

o. **Participación.** Garantizará la participación activa de los integrantes de la comunidad universitaria en los diferentes espacios institucionales, dentro de la libre expresión, aceptación y respeto a la diversidad.

p. **Restauración.** Se establecerán acciones transversales que garanticen el asesoramiento y acompañamiento de las víctimas, el victimario y los integrantes de su entorno, durante el desarrollo de los mecanismos dispuestos por la Universidad, de acuerdo a su alcance institucional, para la gestión de la denuncia, y para propender la reconciliación y reintegración adecuada de los actores en su entorno familiar, social y académico, de ser posible. Esto sin perjuicio de los postulados de justicia y reparación.

ARTÍCULO 5°. Enfoques del Modelo. Todas las actuaciones, actividades, programas, proyectos que se ejecuten en el marco del modelo, deben atender y hacer explícita la atención multidisciplinaria en perspectiva de género. Se podrán considerar los siguientes enfoques:

a. **Enfoque de género e Interseccionalidad.** Teniendo presente que el género es una construcción social dinámica y simbólica que se asigna a los sexos biológicos, al analizar las situaciones cotidianas y con énfasis el tema que aborda este modelo de atención, se refiere a analizar la mirada normada y normalizada que reconoce que los roles socialmente construidos sobre los cuerpos sexuados impactan en la garantía de derechos, las oportunidades, relaciones y toma de decisiones. Es importante entender que el enfoque de género es además interseccional, ya que “es una herramienta analítica y metodológica que posee una dimensión política, en tanto busca la construcción de relaciones de género equitativas y justas y reconoce la existencia de otras discriminaciones y desigualdades derivadas del origen étnico, social, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros” (Marco Estratégico Regional de Género del PNUD en América Latina y El Caribe 2005-2009).

b. **Equidad de género.** Se define como la imparcialidad en el trato que reciben mujeres, hombres y personas no binarias, de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, un

objetivo de equidad de género a menudo requiere incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres (UNESCO, 2020, p. 4) y las personas con identidades de género y orientación sexual diversa.

c. **Justicia Restaurativa.** Este enfoque busca romper con el esquema punitivo (MEN, 2017), ofreciendo una perspectiva para la transformación del conflicto y trascendencia del ser humano en la que se asume la responsabilidad por los actos de violencia basadas en género y se adoptan medidas proactivas para reparar el daño causado mediante acciones concretas, simbólicas y concertadas que buscan restablecer “el equilibrio entre las necesidades de la comunidad, las víctimas y los agresores” (ONU, 2006, p.6) con lo que se busca “propender la reconciliación y reintegración adecuada de la víctima y el victimario en su entorno familiar, social y académico, de ser posible.” (MEN, Res. 014466 de 2022, art. 4).

d. **Política de la diferencia.** Esta perspectiva reconoce y defiende la diferencia como un elemento clave en la organización de la cultura, sus sociedades e instituciones. La diferencia enriquece la vida en común y por ello es necesario proteger la igualdad y la equidad entre personas y grupos que son cultural, social, con género y sexualidades diversas. En consonancia con los principios de igualdad y equidad la Universidad Católica Luis Amigó reconocerá y valorará las diferencias para evitar que estas no se conviertan en desventajas. El reconocimiento efectivo y la representación de estos grupos en la Institución, asegurará procedimientos normativos sustancialmente justos (Young, 2011).

ARTÍCULO 6°. Definiciones. Se presentan algunas definiciones para facilitar la comprensión del modelo:

a) **Consentimiento.** Se entiende como enunciados, expresiones o actitudes mediante los cuales una persona consiente, permite o acepta algo de forma explícita, clara y activa. Para el caso de los niños, niñas y adolescentes menores de 14 años el consentimiento de una conducta sexual no es válido, así como el consentimiento de las y los jóvenes o adultos que se encuentran bajo el efecto de psicotrópicos o alcohol, entre otros casos.

b) **Diversidades sexuales y de género.** También conocida como diversidad sexogenérica. Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales y de género (Ramírez, López, Flores, Santana y González, 2016). Esta concepción se halla en íntima relación con el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la autodeterminación.

- c) **Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional, y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades (Ramírez, López, Flores, Santana y González, 2016). Esto incluye trato diferenciado y desigual a una persona o grupo en razón del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, idioma o lengua, entre otros. La discriminación es nociva y perpetúa las desigualdades. Significa dañar los derechos de una persona por ser quien es o por creer en lo que cree (Amnistía Internacional, 2022).
- d) **Estereotipo.** Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales (Cock & Cusack, 2010).
- e) **Género.** Se entiende como un estructurador social que determina la construcción de los roles, valoraciones, estereotipos, imaginarios, asociados a lo masculino y lo femenino y las relaciones de poder que de estos se desprenden y se exacerban con otras formas de desigualdad. Estas construcciones sociales difieren entre sociedades, culturas y se transforman con el tiempo. Parten de expectativas colectivas de género que se modifican dependiendo de la condición de clase, el periodo del curso de vida y el lugar que ocupan los sujetos sociales en el ordenamiento socio-racial.
- f) **Homofobia.** Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales.
- g) **Lenguaje sexista.** Representación lingüística sesgada, parcial o discriminatoria que asigna un estatus menor a valores, capacidades, aportes y roles de las mujeres (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA) de Chile. p, 10).
- h) **Lesbofobia.** Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las mujeres lesbianas o que son percibidas como tales, hacia sus identidades sexuales o hacia las prácticas sociales identificadas como lésbicas (Ramírez, López, Flores, Santana y González, 2016).

- i) **Machismo.** Creencias, actitudes y prácticas sociales de varones en relación a las mujeres y a otros hombres; destinadas a justificar las conductas discriminatorias contra las mujeres y contra los varones que no llenan los requisitos de la masculinidad hegemónica (Ruiz Vallejo y Ruiz Pimentel, 2015).
- j) **Micromachismos.** Se refiere a las prácticas de dominación masculina en el orden de lo «micro», lo capilar, lo imperceptible, lo que está en los límites de la evidencia y que pasan inadvertidas, e implican microabusos y microviolencias que atentan contra la autonomía personal de la mujer, en los que los varones, por efecto de su socialización de género son expertos; socialización que, como sabemos, está basada en el ideal de masculinidad tradicional: autonomía, dueño de la razón, el poder y la fuerza, ser para sí, y definición de la mujer como inferior y a su servicio. (Sau, 2001, p. 190-191; Bonino, 1995, p. 195-196).
- k) **Naturalización de las violencias.** Hace referencia al proceso de ver de manera natural o acostumbrarse a aquellas acciones caracterizadas por la agresión, la violencia en sus diversas formas de expresión, como medio para alcanzar un fin en la vida cotidiana. Esto permite que la violencia se justifique, se propague silenciosamente en la cultura y se invisibilice al considerar a las violencias como algo “normal” y siempre justificadas.
- l) **Sexismo.** Es una forma de discriminación que utiliza al sexo como criterio de atribución de capacidades, valoraciones y significados creados en la vida social. Es decir, con base en una construcción social y cultural, la sociedad ordena la realidad en dos cajones que respectivamente se señalan “esto es lo femenino” “esto es lo masculino” y, al igual que otras formas de discriminación, tiende a encorsetar a las personas en parámetros impuestos (Morgade, 2001).
- m) **Transfobia.** Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales (Ramírez, López, Flores, Santana y González, 2016).
- n) **Violencias basadas en género.** Es aquella violencia que hunde sus raíces en las relaciones de género dominantes de una sociedad, como resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder. En la sociedad colombiana el dominio es masculino por lo que los actos se dirigen en contra de las mujeres o personas con una identidad de género diversa (lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales) con el fin de perpetuar la subordinación (Corte Constitucional. Sentencia T-878/14).

ARTÍCULO 7°. Actos que constituyen violencias basadas en género. Los actos mediante los que se expresan las violencias basadas género en el ámbito universitario son multimodales, complejas y con diferentes niveles de intensidad, a continuación, se señalan por orden alfabético algunas expresiones de este tipo de violencias que permitan comprender el alcance del modelo, sin que impliquen una jerarquización:

a) **Acoso sexual.** El Artículo 210A del Código Penal Colombiano señala: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”. Esta conducta va desde miradas o gestos de carácter sexual que incomoden, el contacto físico deliberado no solicitado e innecesario, hasta la búsqueda reiterada y deliberada de encuentros a solas con la persona de forma innecesaria en horarios y lugares extra-académicos o extra-laborales, haciendo uso de una situación de poder o asimetría (Unidad de la Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid, 2017. p. 2).

Estas definiciones podrán modificarse cuando haya una variación normativa de los tipos penales acá referidos.

b) **Acoso por orientación sexual o por expresión de género.** Toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante, intimidatorio, hostil, ofensivo o segregado (Unidad de la Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid, 2017. p. 4).

c) **Ciberacoso.** Es considerado como una forma de maltrato intencionado, perjudicial y persistente bajo formas de amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias (extorsiones, insultos, ridiculizaciones, hostigamiento sexual) realizadas por un adulto, también menores de edad contra otro adulto o compañero/a de estudios, de universidad, de trabajo por medio de tecnologías telemáticas de comunicación (Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación-INTECO, p. 12).

El ciberacoso como vía para ejercer la violencia basada en género, es una forma de limitación de la libertad que genera dominación y relaciones desiguales entre hombres y mujeres que tienen o han tenido una relación afectiva. Supone la dominación de la víctima mediante el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes, a través de correo electrónico, redes sociales que afectan la privacidad y la intimidad o dañan la imagen pública de la víctima. El ciberacoso es

vivido con miedo en la medida en que las prácticas se asemejan al acoso físico, es decir, cuando se plantea la posibilidad de que el acosador pueda tener contacto físico con la víctima (Delegación del Gobierno de España para la Violencia de Género, p. 5).

d) **Doxing:** es una forma de acoso que consiste en revelar en internet datos o documentos personales, o directamente, la identidad completa de la persona sin su consentimiento: dirección, correo electrónico, número de teléfono y hasta nombres de familiares cercanos, con el objetivo de causar pánico, angustia o iniciar un acoso en lo real, a través del chantaje (Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, p. 5)

e) **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, en la evaluación académica, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo o educativo hostil (Comisión Nacional de los Derechos Humanos- México- CENADEH, 2017. p. 12-13). El hostigamiento sexual opera de manera vertical y se ejerce de parte de un superior jerárquico que utiliza su posición o cargo para obtener alguna satisfacción a través de ofrecimientos o amenazas relacionadas con la situación laboral de la persona subalterna.

f) **Sexteo o sexting.** Implica la recepción o transmisión de imágenes o videos vía internet o teléfono celular, que conllevan un contenido sexual a través de las redes sociales, ya sea con o sin autorización de quien los coloca en el medio. La difusión de tales videos o imágenes es instantánea, con consecuencias prácticamente siempre dañinas para las personas involucradas (Mejía-soto, 2014).

g) **Violencia económica.** “Cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas” (Ley 1257 de 2008, art. 2).

h) **Violencias físicas.** Se consideran violencias físicas las que tienen lugar contra la integridad física de la persona, es decir sobre su cuerpo. Esta violencia puede ser ejercida a partir de una agresión directa con cualquier medio físico, el impedimento a la locomoción de la víctima, o cualquier otra conducta que pueda ocasionar un daño físico.

i) **Violencias sexuales.** Es una tipología de violencia física, ejercida específicamente en el ámbito de las relaciones o actos sexuales, que pueden ser físicos o verbales; así mismo estas violencias incluyen conductas realizadas por

una de las personas que no están aceptadas y no son consentidas por la otra persona. Las violencias sexuales pueden presentarse por coacción física, psicológica, chantaje, presión, extorsión o cualquier otra actividad presencial o virtual que vicia o menoscabe la voluntad de la persona afectada.

j) **Violencias psicológicas.** Se configuran directamente en las sensaciones y afectaciones de la víctima, pueden ser realizadas por medio de actos directos, indirectos u omisiones; estas violencias pueden tener propósitos como humillar, desacreditar, degradar o condicionar los comportamientos, decisiones y/o el consentimiento de otras personas, utilizando métodos que se configuran como amenaza, discriminación, aislamiento, intimidación, humillación, entre otras conductas que generen menoscabo de la salud mental de una persona.

k) **Violencias verbales.** Comprende los actos de comunicación en los que se utiliza una forma agresiva e hiriente, a través de la cual se expresa lo que se siente y piensa de forma dañina y ofensiva, tendiendo a humillar a la otra persona y a culpabilizar, como forma de obtener más poder. Este tipo de violencia es más imperceptible por la víctima que lo sufre, al no exteriorizarse de forma física, pero causa daños psíquicos que afectan a la autoestima y dignidad de la víctima de manera grave (Ayala cuadrado, 2016, p.28).

l) **Violencias simbólicas.** Se consideran acciones violentas invisibles, soterradas, subyacentes o implícitas que sostienen esquemas asimétricos de poder, en donde el “dominador” ejerce violencia indirecta y no físicamente contra los “dominados”, los cuales no la distinguen claramente o no son conscientes de esas prácticas en su contra, por lo cual en muchas ocasiones los “dominados”, se convierten en cómplices de la dominación a la que están sometidos (Bordieu, 2000). Las estrategias de violencia simbólica son construidas socialmente en contextos de poder jerarquizados, representados por la reproducción de los roles sociales, de estatus y de género, posición social, categorías cognitivas y/o estructuras mentales. La violencia simbólica está íntimamente relacionada con la naturalización de las violencias y la dominación masculina.

m) **Violencias institucionales contra las mujeres.** La constituyen los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México-CNDH, 2018. p.6).

TÍTULO II. ACCIONES PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD.

ARTÍCULO 8°. Transversalizar la perspectiva de género en lo académico. Empezar acciones coordinadas con la Vicerrectoría de Docencia, Bienestar Institucional y Facultades, para garantizar la igualdad de oportunidades, de trato, de acceso y de permanencia en la Institución, la transversalización de la perspectiva de género en la enseñanza, que en el largo plazo se evidencie en la inclusión de materias electivas, modificaciones curriculares, actualización de temas y bibliografía de las cartas descriptivas y ajustes al modelo de enseñanza-aprendizaje.

ARTÍCULO 9°. Transversalizar el enfoque de género en las políticas y normativas internas. Siempre que por la naturaleza de las normas y las políticas institucionales lo requieran, se transversalizará el enfoque de género en las políticas y reglamentos internos, respetando la autonomía normativa de los órganos de gobierno, los hechos generadores para la producción de normas y el respeto y garantía de los derechos.

ARTÍCULO 10°. Creación de Curso. El diseño, fundamentación y puesta en marcha de un curso transversal de dos (2) créditos académicos dirigido a la promoción de la equidad de género y reconocimiento de la diversidad sexo-genérica desde enfoques de género, interseccionales y diferenciales, asociado al *área de formación humanística, ética y de cultura ciudadana*. El diseño, pautas para la implementación y seguimiento estarán a cargo del Comité de Igualdad y Equidad de Género, y su implementación y seguimiento a la unidad que se asocie el curso.

ARTÍCULO 11°. Transformación comunicacional. Promover la equidad de género y el reconocimiento de la diversidad, mediante la implementación de estrategias comunicacionales, que sensibilicen frente al tema y que comprometan a todos los actores.

ARTÍCULO 12°. Creación de espacios de diálogo. Diseño, promoción y ejecución de un espacio de diálogo abierto para la promoción de Derechos Humanos dirigido a toda la comunidad universitaria, liderado desde Bienestar Institucional y el Departamento de Gestión Humana, con el apoyo de las Unidades que se requieran.

ARTÍCULO 13°. Diseño de Campañas. Diseñar y promover campañas de sensibilización sobre los derechos humanos, respeto y reconocimiento a las diversidades, identidades y expresiones sexo-genéricas, lideradas por Bienestar Institucional, con el apoyo de las Unidades que se requieran.

ARTÍCULO 14°. Promoción de espacios culturales. Promover en los programas de orden cultural que posee la Universidad la inclusión de las discusiones sobre el género a partir de productos culturales como la literatura, cine foros, el teatro, la danza y otras expresiones artísticas, lideradas por Bienestar Institucional, con el apoyo de las Unidades que se requieran.

ARTÍCULO 15°. Diseño de metodologías con enfoque de género. El Comité de Igualdad y Equidad de Género podrá diseñar metodologías con enfoque de género que permitan la identificación constante de riesgos, su mitigación, la promoción de los derechos humanos, frente a la posible ocurrencia de conductas de violencias de género y sexuales.

ARTÍCULO 16. Seguimiento. El seguimiento a las conductas inadecuadas relacionadas con las violencias de género por parte de personal universitario que hayan sido denunciadas ante el Comité de Igualdad y Equidad de Género y una vez se considere pertinente, realizar recomendaciones a los Departamentos de Gestión Humana y Relaciones Laborales sobre la consideración de inhabilidad para el nombramiento, contratación o continuidad de profesores y personal administrativo y de apoyo, conforme a lo que estipula la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019. Lo anterior sin perjuicio al respeto que la universidad debe tener por las normas laborales.

TÍTULO III. PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

ARTÍCULO 17°. Socialización de las Rutas de Atención. La Universidad asume el compromiso de la socializar permanente la ruta de atención integral de las violencias de género, haciendo uso de los medios habituales de comunicación, liderado por la Dirección de Bienestar Institucional y con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas, con cobertura masiva en los grupos de interés.

ARTÍCULO 18°. Capacitación. Diseño y puesta en marcha de capacitación sobre el presente modelo con énfasis en la prevención de las violencias basadas en género, con la intensidad que se considere adecuada, dirigida a la comunidad universitaria y demás público de interés. Será liderada por Bienestar Institucional y las demás áreas que se requieran.

ARTÍCULO 19°. Inducciones. Incluir en la agenda de inducciones y reinducciones dirigidas a estudiantes y empleados el modelo y la ruta de atención integral a las violencias basadas en género, con énfasis en la prevención de las violencias de género. Será liderada por el Departamento de Gestión Humana.

ARTÍCULO 20°. Campañas para la prevención de violencias de género. Se hará el diseño, fundamentación y puesta en marcha de campañas de sensibilización para prevenir violencias basadas en género y con las que se promueva la desnaturalización de las violencias basadas en género y con fines de erradicación de la misma. Será liderada por Bienestar Institucional y el Departamento de Gestión Humana con las unidades que deban articularse.

ARTÍCULO 21°. Acciones curriculares. Se recomendará a los Consejos de Facultad y Comités Curriculares para la transversalización de enfoques de género y enfoques interseccionales en el diseño de diplomados, cursos de extensión y formación continua por áreas académicas, liderado por la Dirección de Extensión y Servicios a la Comunidad, la Vicerrectoría de Docencia y con el apoyo de las demás áreas que lo requieran.

ARTÍCULO 22°. Acciones administrativas. Elaborar una cláusula dentro de los contratos, en los cuales sea aplicable, que incluya: la abstención de realizar actos de violencia de género, so pena de aplicación de los reglamentos y leyes que contemplen las sanciones y allanarse a las políticas, reglamentos y lineamientos institucionales adoptados para la prevención de las violencias.

TÍTULO IV. DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

ARTÍCULO 23°. Desde el Comité de Igualdad y Equidad de Género se coordinará el diseño de los instrumentos y herramientas metodológicas que permitan la realización de diagnósticos acerca de las discriminaciones y violencias basadas en género que permita develar tipologías, características, situaciones de tiempo, modo y lugar de ocurrencia, que sea una línea base para establecer metas y mediciones de las situaciones y permitan dar cuenta de los cambios paulatinos en el tiempo. Así mismo que permita la priorización de acciones pedagógicas y de formación continua en la prevención de las violencias basadas en género y el respeto de los derechos humanos y la diversidad sexo-genérica. La responsabilidad de los diagnósticos y su sistematización recae sobre la Dirección de Bienestar Institucional, y dependerá también de los sistemas de información y herramientas tecnológicas que se requieran.

ARTÍCULO 24°. Desde el Comité de Igualdad y Equidad de Género se coordinarán indagaciones orientadas al diagnóstico institucional sobre las capacidades instaladas en los diferentes programas de pregrado y posgrado, que permita articular esfuerzos y reconocer la trayectoria institucional y de la comunidad universitaria en la generación de conocimientos socialmente útiles para brindar soluciones o rutas de acción para la detección y prevención de las violencias de género.

ARTÍCULO 25°. Desde el Comité de Igualdad y Equidad de Género, se coordinarán investigaciones académicas y diagnósticos que den cuenta de actuaciones y episodios de violencias de género que permitan identificar y tipificar comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas y espacios frecuentes de ocurrencia, como omisiones y acciones institucionales que generen invisibilización, naturalización, tolerancia o justificación cultural de las violencias de género.

TÍTULO V. PROTOCOLO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

ARTÍCULO 26°. **Activación Ruta de Atención Integral.** La atención se basará en un modelo de acompañamiento psicológico/jurídico en las situaciones que involucren violencias basadas en género. La atención por parte de la dupla garantiza la integralidad y la confidencialidad. La persona que conozca de una situación de violencia basada en género, independiente de su calidad de estudiante, profesor, administrativo, directivo, contratista, entre otros, deberá contactar a la dupla en el correo: tecuidamos@amigo.edu.co u otro que llegue a implementarse, para activar la ruta de atención integral dirigida expresamente a quien denuncia la situación (víctima). La dupla responderá en un término de no más de cinco (5) días hábiles. En el marco de la atención inicial, se deberá diligenciar el consentimiento informado y la solicitud de medidas de protección con el consentimiento de la víctima. Posterior a la atención inicial, se emitirá un acta que además implicará el consentimiento informado de quien denuncia y recibió la atención. La dupla psicojurídica elaborará recomendaciones que se dirigirán a la instancia competente del proceso disciplinario especial para violencias basadas en género y responsable de la implementación de las medidas de protección y garantías de no repetición. La unidad académica y/o administrativa deberá aplicar el enfoque de género e interseccional a las acciones que realice en pro de la atención del caso concreto y dar cuenta documentada de las acciones adelantadas.

Parágrafo 1. El Comité de Igualdad y Equidad de Género y la Dirección de Bienestar, deberán garantizar las herramientas para el seguimiento y sistematización (encriptada) de la atención.

Parágrafo 2. Posterior al proceso disciplinario especial de violencias basadas en género a consideración de la dupla psicojurídica pueden implementarse otras acciones afirmativas, medidas de promoción de derecho a nivel pedagógico, conversatorios y procesos de sensibilización a los integrantes de la unidad académica y administrativas involucradas en el caso concreto.

Parágrafo 3. Para los casos en los cuales la persona que denuncia tenga una relación laboral con la universidad sea docente o administrativo, se podrán considerar recomendaciones por parte de la dupla psicojurídica en cuanto a la pertinencia de asesorías o acompañamientos externos especializados.

Parágrafo 4. El Consejo de Facultad, como órgano máximo, será el encargado de adelantar las medidas de protección para garantizar que mientras se adelanta la atención o los diferentes procedimientos administrativos, disciplinarios o de remisión a instancias judiciales, a fin de evitar que se agrave la situación de las víctimas.

ARTÍCULO 27°. Activación de la Ruta de Orientación. Cualquier persona de la comunidad universitaria podrá comunicarse al correo electrónico tecuidamos@amigo.edu.co u otro que llegue a implementarse, el cual está administrado exclusivamente por la comisión de atención del Comité de Igualdad y Equidad de Género. También puede realizar su solicitud a nivel nacional ante Bienestar Institucional al teléfono (604) 4487666 ext. 9542 o 9659 y mensaje por WhatsApp 3117725611 u otros medios de contacto que lleguen a implementarse o personalmente en las oficinas Bienestar Institucional del respectivo centro regional. La dupla responderá la solicitud de orientación en no más de cinco (5) días hábiles.

Este acercamiento inicial no requiere explicación de la situación o inquietud frente a violencias basadas en género, simplemente se debe indicar que requiere activarse la ruta de atención, dejar sus nombres y datos para el contacto. Como respuesta del Comité de Igualdad y Equidad de Género se propone un espacio de diálogo concertado en el que asistirán un(a) psicóloga clínica y un(a) abogada, integrantes del Comité para atender la situación.

ARTÍCULO 28°. Activación Ruta de Emergencia. En situaciones de emergencia y de presencia de violencias basadas en género al interior de la universidad a nivel nacional deberá contactarse al personal de seguridad quienes activarán la ruta de emergencia y los servicios de área protegida.

El personal de seguridad deberá informar a la dupla psicojurídica al correo tecuidamos@amigo.edu.co, para que realicen la atención inicial, y se encargará de la remisión a instancias internas (que tengan competencia en el caso) o externas atendiendo a la naturaleza y gravedad de los hechos.

Cuando la presunta violencia basada en género ocurra en el marco de salidas de campo, salidas pedagógicas, prácticas académicas, el docente encargado deberá informar al tecuidamos@amigo.edu.co para el abordaje integral y conjunto del caso concreto.

La dupla psicojurídica, generará las recomendaciones para el abordaje interdisciplinario del caso. En todo momento se garantizará la confidencialidad.

ARTÍCULO 29. Medidas de Protección. Son las acciones que requiere el caso concreto y que consisten en tomar decisiones administrativas, académicas o laborales inmediatas, garantizando la integridad de la persona que denuncia y/o de las víctimas. La medida de protección se diligenciará por solicitud expresa de la víctima y su implementación corresponderá a la unidad académica y administrativa implicada en el caso concreto, analizando la viabilidad en cada uno de los casos.

Pueden ser medidas de protección:

- Limitación para asistir a los lugares o acercarse a la víctima o al lugar donde se encuentre;
- Separación inmediata del cargo (previo análisis del Departamento de Relaciones Laborales) o grupo como medida temporal;
- La prohibición de realizar conductas de intimidación o molestia a la víctima o denunciados o a personas relacionados con ellos;
- Flexibilizaciones académicas de asistencia que tengan relación directa con los espacios compartidos;

Cualquier otra medida necesaria para el cumplimiento de los propósitos del presente modelo.

ARTÍCULO 30°. Acciones urgentes. De acuerdo con las circunstancias del caso concreto, deberán identificarse las acciones urgentes que deben aplicarse para garantizar la integridad personal y evitar que ocurran nuevos hechos de violencia que puedan poner en peligro la dignidad, la vida o la seguridad de la persona. Estas acciones deberán estar respaldadas por decisiones administrativas, académicas, curriculares que permitan y no obstaculicen su aplicación.

ARTÍCULO 31°. Acompañamiento Psicológico. Para dar inicio a la atención psicológica clínica de los involucrados en el caso concreto, deberá garantizarse la voluntariedad de las personas. La apertura y cierre de la atención se hará en cinco sesiones en el Consultorio de Salud Integral. En caso de que se requiera consulta psicológica especializada y es voluntad de la persona se sugerirá la atención que ofrece el sistema de salud -EPS- o las organizaciones sociales que presten estos servicios.

ARTÍCULO 32°. Acompañamiento Jurídico. Se garantiza un (1) espacio de asesoría jurídica especializada a los estudiantes posterior a la atención de la dupla psicojurídica. En el caso de que los empleados administrativos, docentes, directivos requieran esta asesoría, se garantiza mediante la dupla psicojurídica un (1) espacio de asesoría jurídica especializada que podrá también recomendar la

importancia de contar con un asesor (a) jurídico (a) externo que tenga comprobada formación y experiencia en atención con enfoque de género. La representación legal deberá adelantarse por fuera de la Universidad Católica Luis Amigó atendiendo a la presencia de conflictos de competencias, intereses e incompatibilidades.

ARTÍCULO 33°. Acompañamiento Académico. Desde la Coordinación de Permanencia Académica se podrán proponer acciones afirmativas, que, de acuerdo a los diagnósticos, permitan adelantar prevención de la deserción, flexibilización para los eventos evaluativos en situaciones concretas, asistencia a clases, acompañamientos formativos y seguimiento a la permanencia estudiantil. Estas acciones se podrán implementar de acuerdo al caso concreto. Junto a la unidad académica, el Comité de Igualdad y Equidad de Género y con el visto bueno de la Vicerrectoría de Docencia se hará revisión de estas implementaciones.

ARTÍCULO 34°. Acompañamiento Médico. La Universidad brindará desde el Consultorio Médico, acompañamiento médico para atender emergencias, primeros auxilios básicos y de estabilización mientras se remite a centro médico u hospital. Toda atención médica debe tramitarse directamente ante la Empresa Promotora de Salud (EPS) a la que esté afiliada la presunta víctima o presunto(a) agresor(a).

ARTÍCULOS 35°. Grupos de apoyo. La Universidad con la orientación de la dupla psicojurídica y con el apoyo del equipo del consultorio de psicología y los estudiantes practicantes de psicología, podrá proponer la creación de espacios que permitan realizar grupos de apoyo psicológico frente a las violencias de género. Estos grupos podrán dirigirse tanto a víctimas como a agresores.

ARTÍCULO 36°. Acciones de corrección pedagógica. En todas las situaciones que se presenten violencias basadas en género los involucrados (víctima, victimario e integrantes del entorno docentes, estudiantes, directores o decanos, empleados) deberán realizar un curso de capacitación que les permita identificar los estereotipos de género, el sexismo, los daños individuales y colectivos de las conductas (acción u omisión), las asimetrías de poder y las posibles consecuencias de sus acciones (individuales, colectivas, al interior de la universidad o de responsabilidad penal acorde a la normatividad vigente)

ARTÍCULO 37°. Acciones de mejoramiento. Luego de las capacitaciones, las personas deberán comprometerse con unas acciones claras que demuestren mejoras significativas en su comportamiento y actitudes de convivencia y relacionamiento para garantizar la no repetición. Así mismo las unidades académicas y administrativas, luego de la capacitación, identificarán la necesidad de la elaboración de un plan de mejoramiento continuo que garantice la prevención y la no repetición de violencias basadas en género en la Institución.

ARTÍCULO 38°. Acciones de Restauración. De manera concertada y con el acompañamiento de la dupla psicojurídica se propenderá por la restauración de las relaciones dañadas por las conductas discriminatorias. Lo anterior, sin perjuicio de los postulados de justicia y reparación que deben ser garantizados por las autoridades competentes.

El Comité de Igualdad y Equidad de Género, motivará las reflexiones e invitará a los implicados directa e indirectamente para que asuman las responsabilidades por los actos y comportamientos (discriminación basada en género, sexismos, micromachismos, violencias verbales, psicológicas, intimidación, acoso, entre otros) que afecten de manera colectiva a la comunidad educativa y se adelanten los compromisos pedagógicos, actitudinales y administrativos que se requieran para alcanzar la reparación simbólica, con acciones como las disculpas públicas, actos conmemorativos, murales o piezas publicitarias.

ARTÍCULO 39°. Acciones de No Repetición. La Universidad Católica Luis Amigó se compromete con la denuncia de las violencias basadas en género y de aquellos actos y comportamientos que se consideran inaceptables. Esto sin que se infrinja la confidencialidad y se garanticen en todo momento los derechos y la protección a las víctimas. Se reafirman los principios y valores tendientes a la concreción del buen trato y el clima de respeto en la Universidad para lograr en el corto plazo la no repetición y en el largo plazo la erradicación de toda forma de violencia basadas en género.

TÍTULO VI. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

ARTÍCULO 40°. Procedimiento Disciplinario para atención de Violencias Basadas en Género. El procedimiento disciplinario deberá adelantarse bajo este modelo, y de forma integral entre el órgano competente, la dupla psicojurídica y la instancia de apoyo que se requiera para el caso concreto del Comité de Igualdad y Equidad de Género.

Todos los procedimientos contemplados en este título están sujetos a los estándares y lineamientos internacionales contenidos en las normas nacionales e internacionales y en la jurisprudencia sobre violencias basadas en género y derechos humanos. Teniendo en cuenta que las violencias basadas en género y las violencias sexuales son conductas que vulneran los Derechos Humanos, el término de prescripción de la acción disciplinaria corresponderá al doble del previsto en los demás reglamentos para las conductas que no se configuran como tales.

Las denuncias por conductas que son violencias basadas en género pueden presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de las conductas.

Las etapas del procedimiento serán las siguientes:

1. Etapa previa. Con independencia de unidad que conoció el caso inicialmente, y de la ruta de atención adelantada, se entenderá como etapa previa, las actuaciones iniciales y que corresponden a las acciones que realiza la dupla psicojurídica y la realización del concepto y recomendaciones para apertura del proceso disciplinario.

2. Apertura del procedimiento disciplinario. Una vez agotada la etapa previa, corresponderá a los órganos competentes, iniciar el procedimiento disciplinario respetando los términos, procedimientos, formalidades e instancias establecidos en los reglamentos del sujeto como victimario: si es estudiante (Reglamento Estudiantil), si es empleado, sea docente o administrativo (Reglamento Interno del Trabajo).

Parágrafo 1. El Procedimiento Disciplinario para atención de Violencias Basadas en Género, se realizará con independencia de las actuaciones que se produzcan ante la justicia ordinaria.

Parágrafo 2: Cuando se deba comisionar a una dupla psicojurídica externa y la atención de quien realizó la denuncia o el análisis del caso dependa de este concepto para ser tenido en cuenta como material probatorio en el proceso disciplinario, se podrán ampliar los términos hasta la recepción del concepto.

ARTÍCULO 41°. Principios del Procedimiento Disciplinario para atención de Violencias Basadas en Género. Además de los principios contenidos en el artículo 3 del presente modelo y sin menoscabo del debido proceso y el derecho de defensa, con el propósito de implementar los lineamientos con enfoque de género deberán tenerse en cuenta los siguientes principios:

- a) **Autonomía.** Se debe reconocer el derecho de las personas, desde su dignidad humana, a tomar sus propias decisiones sin interferencias indebidas.
- b) **Coordinación.** De acuerdo a las competencias asignadas en cuanto a la atención de las víctimas, se deberán ejercer acciones coordinadas y articuladas con el propósito de garantizar la atención integral.
- c) **Debida diligencia.** Es la obligación de investigar adecuada y oportunamente las violaciones a derechos humanos de las víctimas. Contiene la obligación de investigar en contexto y sistematicidad.

d) **Flexibilización probatoria.** La implementación del enfoque de género implicará la “flexibilización de los procedimientos y del rigor probatorio siguiendo el criterio pro persona.

e) **Publicidad.** Consiste en que las personas víctimas puedan recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación a sus derechos y de acuerdo a los procedimientos que se estén adelantando.

f) **Integralidad.** La atención de las víctimas en el marco de estos procesos debe comprender protección, prevención, derecho a la información, protección, sanción y estabilización.

Artículo 42°. Derechos de las víctimas. La mención de los derechos y garantías no deberá entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a las víctimas, no figuren expresamente en este modelo (Ley 1257 de 2008). Entre otros son derechos de las víctimas:

1. Recibir atención integral a través de servicios de la calidad.
2. Recibir orientación, asesoría jurídica especializada.
3. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en el presente modelo y en el ordenamiento jurídico en general.
4. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna.
5. En caso de solicitarlo expresamente, ser tratada con reserva de identidad.
6. Recibir asistencia psicológica.
7. Acceder a los mecanismos de protección contenidos en el protocolo.
8. A la atención informada.
9. A decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos disciplinarios.

Artículo 43°. Conductas que son violencias basadas en género. Son faltas graves de quien pueda ser imputado como victimario en el proceso por actos de violencia basada en género, las descritas en el presente modelo y los reglamentos, en razón del presunto victimario.

Las siguientes conductas se consideran violencias basadas en género:

1. Acoso sexual.
2. Acoso por orientación sexual o por expresión de género.
3. Ciberacoso.
4. Doxing.
5. Hostigamiento sexual.
6. Sexteo o sexting.
7. Violencias físicas, que afectan la integridad física de la persona.
8. Violencias sexuales, que afectan la integridad sexual de la persona.

9. Violencias psicológicas como humillar, desacreditar, degradar o condicionar los comportamientos, decisiones y/o el consentimiento de otras personas.
10. Es violencia psicológica también amenazas, discriminaciones, aislamiento, intimidación, humillación.
11. Violencias verbales en los actos de comunicación entre cualquier persona sin importar su posición jerárquica. Con palabras que amenacen, humillen, insulten y/o degraden.
12. Violencias simbólicas.
13. Que en contextos de poder jerarquizados se evidencie la naturalización de las violencias y la dominación masculina.
14. Violencias institucionales contra las mujeres.
15. Los actos u omisiones de las y los integrantes de la organización que tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres

ARTÍCULO 44°. Situaciones que implican actuaciones urgentes y previas al inicio del procedimiento disciplinario. Se deberá identificar y dar prioridad a los siguientes casos:

- a) Si se trata de un delito tipificado en la ley se deben activar inmediatamente las rutas de atención externas en salud y justicia. Sin perjuicio del proceso disciplinario que posteriormente se adelante al interior de la Universidad por tratarse de una falta gravísima.
- b) Si se identifica una conducta susceptible de sanción disciplinaria se deberá remitir el caso a la unidad académica y/o administrativa, se deben coordinar las acciones con la ruta de atención integral, de acuerdo al procedimiento señalado.

Artículo 45°. Obligación de coordinación y articulación. La unidad académica y administrativa competente tendrá la obligación de revisar con enfoque de género todos los procesos en que se manifieste violencias basadas en género. Para materializar dicha obligación deberá coordinar y articular sus actuaciones con la dupla psicojurídica y el Comité de Igualdad y Equidad de Género.

Parágrafo 1: Si se identifica una conducta que no se configura como una conducta susceptible de sanción disciplinaria pero que de algún modo se identifican afectaciones o violencias sutiles, igualmente la unidad académica y/o administrativa deberá tener en cuenta en concepto elaborado para adelantar acciones de reparación y planes de mejoramiento que involucren a todos los miembros de su unidad.

Parágrafo 2. Será una parte de los procedimientos la obligación de informar a quien haya denunciado sobre los procesos que se adelantan en torno a su caso. Esta obligación recae en la unidad académica y administrativa competente del procedimiento disciplinario.

Parágrafo 3: Las unidades académicas podrán proponer las medidas de protección pertinentes en el caso concreto, en concordancia con el análisis del caso en garantía de los derechos de la parte denunciante y con su consentimiento.

ARTÍCULO 46°. Facultades del Comité de Igualdad y Equidad de Género como ente articulador durante el Procedimiento Disciplinario. Una vez recibido el caso por la dupla psicojurídica y se haya tenido una primera reunión de contextualización con la unidad académica y/o administrativa competente, el Comité de Igualdad y Equidad de Género, a través de la dupla psicojurídica -o con la comisión delegada- procederá a emitir concepto con enfoque de género que deberá ser tenido en cuenta como material probatorio documental en el proceso disciplinario.

Se tendrán en cuenta en este concepto los fundamentos fácticos y medidas de protección necesarias para afrontar la situación y evitar su repetición.

El correspondiente concepto será dirigido a la unidad académica o administrativa competente según sea el caso concreto: estudiantil (Reglamento Estudiantil de pregrado o posgrado), docentes (Reglamento Docente), personal administrativo (Reglamento Interno de Trabajo), terceros vinculados y concesionarios de la Universidad Católica Luis Amigó (Consejo Superior).

Parágrafo. En todo caso, deberá respetar la competencia y la convicción de quien adelante el procedimiento disciplinario, con base en las pruebas para tomar la decisión que corresponda.

ARTÍCULO 47°. Criterios para análisis de los casos. Deberán identificarse los contextos particulares de cada caso, evidenciando asimetrías de poder y entrecruzamiento del sexo con otras variables como la raza y estrato socioeconómico, para establecer la presencia de:

- a) **Existencia de omisión:** se deben identificar las omisiones de las unidades académicas o administrativas que tienen a su cargo las obligaciones de atención, investigación y sanción de las violencias de género.
- b) **Contexto de las acciones:** los daños ocasionados se dan en la integridad y dignidad de la persona. Deben observarse los contextos específicos de ocurrencia de los daños ya sean psicológicos, físicos, materiales entre otros.
- c) **Nexo causal:** para los casos de violencias basadas en género, de debe demostrar la relación existente entre la omisión en sus obligaciones de protección de las víctimas, o la inadecuada atención, investigación o sanción de las violencias y el daño causado en razón del género y la sexualidad diversa. Esto ha de comprobarse a partir de las actuaciones realizadas por la víctima según lo indica la norma.

d) **Relaciones de poder:** se deberán observar las relaciones jerárquicas presentes en la situación específica.

Artículo 48°. Pruebas. Posterior a la emisión del concepto, la unidad académica y/o administrativa deberá priorizar la recolección de la prueba y esta recolección debe ser obligatoria. Sin confrontación entre la víctima y el presunto agresor las pruebas podrán ser:

1. Interrogatorio del investigado.
2. Declaración ampliada de la víctima.
3. Prueba documental.
4. Informes forenses.
5. Valoración psicológica.
6. Testigo directo.
7. Testigo indirecto.
8. Indicios.
9. Las demás que se puedan estimar pertinentes en la aplicación del enfoque de género, y las demás que existan y puedan existir en la aplicación del enfoque de género en los procesos de la justicia ordinaria que garanticen la convicción del fallador.

Artículo 49°. Medidas de restauración. Independiente del proceso disciplinario en todos los casos en los que se evidencien violencias basadas en género se deberán adelantar como mínimo las siguientes medidas de restauración:

a) Realización de un curso de género, que será sugerido por el Comité de Igualdad y Equidad de Género. Será un curso que cumpla los estándares y que sea adecuado para la persona. Esta medida se considera cumplida únicamente con el certificado y su posterior verificación por el Comité de Igualdad y Equidad de Género. Posterior a la certificación se tendrá la obligación de acudir a una evaluación con algún profesional experto delegado sugerido por el Comité de Igualdad y Equidad de Género y avalado por el Departamento de Gestión Humana.

b) La persona responsable deberá proponer una acción reparadora; y en conjunto con la unidad académica y/o administrativa y la dupla o delegados del Comité garantizar su implementación y su recepción por parte de la víctima.

Parágrafo. El seguimiento estará a cargo de la unidad académica o administrativa con la verificación por parte del Comité de Igualdad y Equidad de Género.

Artículo 50°. Seguimiento del procedimiento: De cada caso tramitado deberá diligenciarse el instrumento determinado por el Comité de Igualdad y Equidad de Género, para realizar el seguimiento y sistematización del caso.

Del informe se podrán desprender medidas correctivas, acciones de mejora y acciones preventivas en la unidad académica y/o administrativa, para con ello garantizar la no repetición y prevenir futuras situaciones.

TÍTULO VII. DEL SEGUIMIENTO DE LOS CASOS Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

ARTÍCULO 51°. Seguimiento a la atención de violencias basadas en género. Se establecerán por parte del Comité de Igualdad y Equidad de Género los protocolos que garanticen la seguridad y confidencialidad de la información. Los seguimientos a los casos se deberán realizar a partir de un software o sistema de seguimiento que permita el diligenciamiento encriptado. En las sesiones ordinarias del Comité de Igualdad y Equidad de Género, se revisarán cada tres meses las medidas correctivas, las necesidades institucionales y las buenas prácticas y con estos insumos se remitirán los respectivos conceptos para las unidades académicas en aras de la correcta implementación del Modelo.

ARTÍCULO 52°. Seguimiento al Proceso Disciplinario. El Comité de Igualdad y Equidad de Género, realizará evaluación del procedimiento disciplinario adelantado en cada uno de los casos y se remitirá a los órganos competentes, un concepto con las acciones de mejoramiento, si fuere el caso. Las acciones correctivas necesarias siempre conservando la confidencialidad, el debido proceso, la celeridad, la oportunidad y la acción sin daño. Del seguimiento podrán desprenderse recomendaciones solicitudes de sanciones a los responsables académicos y administrativos que actúen de manera negligente o dilatoria de los casos por encontrarse ante situaciones de violencia institucional.

ARTÍCULO 53°. Plan de Trabajo e Indicadores. Se anexa a esta resolución y hace parte integral la matriz de seguimiento que contiene objetivos, actividades, indicadores y metas en el corto, mediano y largo plazo, que permiten hacer monitoreo a los avances de la implementación de las actividades contenidas en el modelo con una visión a 3 años, para ser implementada por las Unidades Académicas y Administrativas bajo la coordinación del Comité de Igualdad y Equidad de Género.

ARTÍCULO 54°. Modificaciones. Esta disposición podrá ser modificada solo por la Rectoría General, previo análisis de conceptos de profesionales que justifiquen la misma.

ARTÍCULO 55°. Vacíos e interpretación. Los vacíos presentados frente la aplicación de esta norma y los conflictos de interpretación, serán subsanados por el Comité de Igualdad y Equidad de Género. Cuando se traten de asunto que tengan que ver con empleados, deberán contar con el voto favorable y calificado,

previo del Jefe del Departamento de Relaciones Laborales y si fuere con el estamento estudiantil, con el voto previo y favorable de la Vicerrectoría de Docencia.

ARTÍCULO 56°. Derogatoria. Se deroga la Resolución Rectoral No. 44 del 10 de octubre de 2019, que reglamentó el Protocolo para la Prevención y Atención a Situaciones de Violencia en la Universidad Católica Luis Amigó, así como todas las disposiciones contrarias al presente modelo.

ARTÍCULO 57°. Esta Resolución Rectoral rige a partir de la fecha.

Dada en la ciudad de Medellín, a los veinticinco (25) días del mes enero dos mil veintitrés (2023).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!

EI RECTOR GENERAL


Padre CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO



EL SECRETARIO GENERAL


FRANCISCO JAVIER ACOSTA GOMEZ

