

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 42 DE 2024
(27 de agosto de 2024)

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

EI 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 de Colombia reconoce y protege los derechos de las mujeres mediante diversos Artículos que contienen derechos tales como, a la vida (art11), 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 (art44), 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 4.473 mujeres fueron víctimas de feminicidio en el año 2021 y según la red de organizaciones civiles “sin violencia LGBTI” En 2022, fueron asesinadas por lo menos 344 personas LGBTI en 10 países de América Latina y el Caribe. El país con mayor número de casos es Colombia por tres años consecutivos. Estas cifras 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 Circular 026 del 8 de marzo de 2023 aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo hace un llamado de urgencia, ante quienes no han iniciado, no han escuchado o insisten en negar que esta es una realidad del mundo del trabajo. Se invita a escuchar las demandas de la ciudadanía, las organizaciones de mujeres y especialmente de las trabajadoras, para avanzar en la prevención y atención de las violencias y discriminaciones contra las mujeres y las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.

SÉPTIMO. 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.

OCTAVO. 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”.

NOVENO. 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.

DECIMO. 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 01 de 4 de marzo de 2022, 02 del 1 de abril de 2022 y 03 del 6 de junio 2022.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. Finalidad del Comité de Igualdad y Equidad de Género. 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 2°. 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 formación dirigidas a todas las personas que conforman la Universidad, 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 3°. Integrantes del Comité de Igualdad y Equidad de Género. Estará integrado así:

A. Vicerrectoría de Docencia. Quien Presidirá el Comité.

B. Jefe del Departamento de Gestión Humana o su delegado(a), quien servirá como Secretario(a).

C. Director (a) de Bienestar Institucional.

D. Profesional responsable del Programa de Amigó Diversa.

E. Coordinación del Programa de Permanencia con Calidad o su delegado(a).

F. Un Representante de los Directores(as) de los Centros Regionales o su delegado(a).

G. Un Representante del estamento Docente con formación y experiencia en género, con vinculación de tiempo completo.

H. Un Representante del estamento Estudiantil que haga parte de los colectivos por la defensa de los derechos de las mujeres, las poblaciones LGBTIQ+, disidencias sexuales y de género de la Institución.

I. Un Psicólogo(a) Clínica con formación en enfoque de género, que sea designada para conformar la dupla psicojurídica. Será designado por la Decanatura de la Facultad de Ciencias Sociales, Salud y Bienestar para períodos hasta de 2 años pudiendo ser renovados.

J. Un Abogado(a) con formación en enfoque de género, que sea designado para conformar la dupla psicojurídica. Será designado por el Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas para períodos hasta de 2 años, pudiendo ser renovados.

Parágrafo 1. Los Representantes de los Directores de Centros Regionales, Docentes y Estudiantes, serán propuestos por la Vicerrectoría de Docencia 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 toma 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 General. En el caso de Medellín, será el Docente que se integre a este Comité.

ARTÍCULO 4°. 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 con la ruta de atención establecida al interior de la Institución y activar las rutas externas cuando se requiera.

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, los reglamentos internos, entre otros.

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 en cumplimiento de la Ley 1581 de 2012 y sus normas reglamentarias.

L. Darse su propio reglamento.

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

ARTÍCULO 5°. 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.

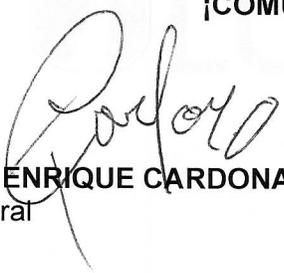
ARTÍCULO 6°. Dependencia orgánica del Comité de Igualdad y Equidad de Género. Estará adscrito a la Vicerrectoría de Docencia y debe realizar un trabajo articulado con las unidades que corresponda y se entenderá incorporado en la Estructura Orgánica de la Universidad.

ARTÍCULO 7°. Vigencia y derogatoria. Esta Resolución Rectoral rige a partir de la fecha y deroga la Resolución Rectoral No. 47 del 12 de septiembre de 2022.

ARTÍCULO 8°. Anexo. Se anexa el formato de creación de normas, conforme con los Acuerdos Superiores 07 y 08 del 17 de marzo de 2021.

Dada en la ciudad de Medellín, a los veintisiete (27) días del mes de agosto de dos mil veinticuatro (2024).

¡COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE!


P. CARLOS ENRIQUE CARDONA QUICENO
Rector General


FRANCISCO JAVIER ACOSTA GÓMEZ
Secretario General



FORMATO PARA LA CREACIÓN, MODIFICACIÓN O DEROGATORIA DE REGLAMENTOS INTERNOS ACUERDOS SUPERIORES 07 Y 08 DEL 17 DE MARZO DE 2021

Código: FO-DE-290
Versión: 1
Fecha: 22/07/2021

| | | | |
|--|---|--|--|
| Fecha de solicitud | 12/06/2024 | | |
| Requerimiento | Creación nueva norma <input type="checkbox"/> | Modificación de norma <input checked="" type="checkbox"/> | Derogatoria de norma <input type="checkbox"/> |
| Unidad requirente | Departamento de Gestión Humana | | |
| Nombre del empleado | Mariana Yepes Bustamante | | |
| Si es modificación de una norma indique: | Acuerdo Superior <input type="checkbox"/> | Acuerdo Académico <input type="checkbox"/> | Resolución Rectoral <input checked="" type="checkbox"/> |
| | Coloque la norma modificable o derogable (número, fecha de la misma y el tema al cual está referida). Resolución No. 47 de 2022. Por medio de la cual se crea el Comité de Igualdad y Equidad de Género de la Universidad Católica Luis Amigó. | | |
| Evaluación realizada a los reglamentos internos | <p>Describe la evaluación que se ha realizado de la norma que se pretende crear, modificar o derogar, frente a su eficacia, indicando la forma en que se realizó, el periodo, las conclusiones y las evidencias de lo realizado.</p> <p>Durante la sesión número 1 del Comité de Igualdad y Equidad de Género, llevada a cabo el 7 de mayo de 2024 y según análisis previo.</p> <p>Se realizará propuesta para la modificación estructural del Comité de Igualdad y Equidad de Género con el propósito de que su dependencia y presidencia quede a cargo de la Vicerrectoría de Docencia.</p> <p>Dicha propuesta de modificación es recibida con agrado por la totalidad de asistentes a la sesión, dada su pertinencia.</p> <ul style="list-style-type: none">- En la modificación estructural, debe incluirse como integrante del Comité la profesional responsable de los procesos de Amigó Diversa.- Se señala la importancia de trabajar para 2024 en la actualización de los Reglamentos Interno de Trabajo, Docente y Estudiantil, así como, el PEI. Con perspectiva de género. | | |

| | |
|--|--|
| | <p>- Se debe retomar la elección del estudiante que hará parte del Comité.</p> <p>- En la próxima sesión se retomará el plan de trabajo 2024 para acordar, evento, invitados, encuentros de sensibilización, participación en inducción, aporte a la reforma de los reglamentos y campaña.</p> <p>El 14 de mayo de 2024 en sesión del Consejo Superior de la Universidad, se presenta el contexto actual, los logros y debilidades en materia de igualdad y equidad de género en la Institución y se anuncia la solicitud del cambio de adscripción del comité.</p> |
| <p>Justificación para la creación, modificación o derogatoria de la norma (tenga en cuenta aspectos como: necesidad de actualización, poca eficacia, nueva reglamentación legal, nueva circunstancias, entre otros.</p> | <p>Este cambio se fundamenta en que el componente de equidad en su sentido amplio debe adscribirse y elevarse a la perspectiva pedagógica y aterrizar en los lineamientos curriculares de la Institución. La perspectiva de género en educación superior es un proceso del eje vertebral de formación, de hecho, la formación es la mayor necesidad en este momento a nivel institucional de conformidad con los resultados del diagnóstico de capacidades instaladas.</p> <p>Es decir que, los esfuerzos que la Institución encamine en materia de igualdad y equidad de género deben estar centrados en sensibilizar, informar, enseñar y acompañar. Todo esto es posible desde el eje de formación, el cual es intrínseco a una Vicerrectoría de Docencia.</p> <p>La Vicerrectoría de Docencia es una unidad con mucho más alcance a todas las personas que conforman la Universidad y desde allí se pueden liderar acciones bien fundamentadas, sustentadas en resultados de investigación para trabajar este importante tema en la Institución.</p> <p>El eje de formación en materia de igualdad y equidad de género, y la transversalización del currículo con enfoque de género, son elementos esenciales para transformar la educación y construir una sociedad más justa y equitativa. Desde una perspectiva académica, estas acciones son fundamentales para promover el respeto a los derechos humanos, el desarrollo personal y social, la ciudadanía activa, el aprendizaje integral y el cumplimiento de los ODS. Es necesario que las instituciones educativas se comprometan con la implementación de estas estrategias para garantizar una educación de calidad para todas las personas. Esto nos lo propone la UNESCO. (2017).</p> <p>Es importante tener presente que desde la creación del comité de igualdad de género la Dirección de Bienestar Institucional ha manifestado abiertamente su inconformidad con la adscripción de dicho comité a su dependencia por no poseer las claridades conceptuales para su direccionamiento. Aunque ha hecho un gran esfuerzo y ha trabajado en pro del comité es importante que, de acuerdo con el auge de la problemática de las VBG, el posicionamiento de la Universidad en materia de género y las implicaciones humanas y jurídicas frente a la inobservancia de la norma que regula la materia, el liderazgo de este comité este en una unidad con alcance a toda la población universitaria</p> |

de manera transversal y que tenga los fundamentos conceptuales necesarios para su acompañamiento.

La importancia del eje de formación en materia de igualdad y equidad de género y la transversalización del currículo con enfoque de género: Una perspectiva académica.

La incorporación del eje de formación en materia de igualdad y equidad de género, y la transversalización del currículo con enfoque de género, son aspectos fundamentales para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Desde una perspectiva académica, estas acciones revisten gran importancia por las siguientes razones:

1. Combate la discriminación y la violencia por razón de género:

La desigualdad de género se manifiesta en diversas formas, desde la discriminación laboral y salarial hasta la violencia física, sexual y psicológica. La educación con enfoque de género es una herramienta clave para identificar, prevenir y combatir estas formas de discriminación, promoviendo el respeto a los derechos humanos y la dignidad de todas las personas.

2. Fomenta el desarrollo personal y social:

Al comprender las relaciones de género y los roles sociales asignados a hombres y mujeres, las personas pueden desarrollar una mayor autonomía, tomar decisiones informadas y construir relaciones más sanas e igualitarias. Esto contribuye al bienestar individual y al progreso social en general.

3. Prepara para una ciudadanía activa y responsable:

La educación con enfoque de género empodera a las personas para participar activamente en la construcción de una sociedad más justa y equitativa. Les permite comprender las causas de la desigualdad de género y desarrollar las habilidades necesarias para defender sus derechos y los de los demás.

4. Favorece el aprendizaje integral:

La transversalización del currículo con enfoque de género no se limita a impartir una materia específica, sino que implica incorporar una perspectiva de género en todas las áreas del conocimiento. Esto enriquece el proceso de aprendizaje, permite a los estudiantes comprender el mundo de manera más compleja y crítica, y los prepara para enfrentar los desafíos de una sociedad diversa y en constante cambio.

5. Contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:

La igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas. La educación con enfoque de género es fundamental para alcanzar este objetivo y crear un mundo más sostenible, pacífico e inclusivo.

| | | |
|---|---|---|
| | <p>Referencias:</p> <p>UNESCO. (2017). Igualdad de género a través de la escuela: proporcionar un entorno de aprendizaje seguro e inclusivo. https://www.unesco.org/es/gender-equality/education</p> <p>ONU Mujeres. (2021). La educación con enfoque de género. https://www.unwomen.org/en</p> <p>CEPAL. (2019). La transversalización del enfoque de género en la educación: un análisis desde América Latina. https://www.cepal.org/es/notas/la-transversalizacion-la-perspectiva-genero-programa-cepal-bmzgiz</p> | |
| <p>Textos si es una norma nueva, adjunte el texto a este formato.</p> | <p>Se anexa al correo electrónico.</p> | |
| <p>Si es la modificación de una norma vigente, coloque el comparativo de la norma actual y la norma propuesta.</p> | <p style="text-align: center;">Norma Actual</p> | <p style="text-align: center;">Norma Propuesta</p> <p>Se actualizan datos de VBG según la Comisión Económica (CEPAL) y la Red de Organizaciones Civiles “sin Violencia LGBTI.</p> <p>Se agrega en los considerandos la Circular 026 del 8 de marzo de 2023 aborda la prevención y atención del acoso laboral y sexual, la violencia basada en género contra las mujeres y las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo hace un llamado de urgencia, ante quienes no han iniciado, no han escuchado o insisten en negar que esta es una realidad del mundo del trabajo. Se invita a escuchar las demandas de la ciudadanía, las organizaciones de mujeres y especialmente de las trabajadoras, para avanzar en la prevención y atención de las violencias y discriminaciones contra las mujeres y las personas con identidades y/o orientaciones sexuales diversas.</p> <p>En los integrantes se reemplaza la dirección de Bienestar Institucional por el profesional encargado del programa de Amigó Diversa.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| | | <p>Cambia la dependencia orgánica del Comité de Igualdad y Equidad de Género. Pertenece a la Vicerrectoría de Docencia y debe realizar un trabajo articulado con las unidades que corresponda.</p> |
| <p>Participación activa de la comunidad académica, de conformidad con el Acuerdo Superior 07 del 17 de marzo de 2021</p> | <p>Públicos consultados</p> <p>Discusión de la propuesta en grupo inicial (líder, docente, estudiante y graduado. Artículo 6).</p> <p>Presentación de la propuesta en cuerpos colegiados: Consejos de Facultad y de Escuela de Posgrados, Comités Curriculares.</p> <p>Socialización de la propuesta final con grupo de personas mixto.</p> <p>Consulta de grupos focales.</p> <p>Colocación en el sitio web o correos electrónicos para consulta.</p> <p>Si es Centro Regional garantizar consulta con el comité de dirección y los comités curriculares del respectivo centro.</p> | <p>Descripción de evidencias y anexos.</p> <p>Es remitido por el Departamento de Gestión Humana el día 12 de junio de 2024. Devuelto por la Secretaría General el día 13 de junio de 2024.</p> <p>16 de julio de 2024, el Departamento de Gestión Humana la remite a Secretaría General con las correcciones sugeridas.</p> <p>El 21 de agosto de 2024, es revisada y ajustada nuevamente por la Secretaría General y remitida a Rectoría para su análisis y firma.</p> <p>Acta de discusión de la propuesta en grupo inicial (fecha, número)</p> <p>Actas de discusión en cuerpos colegiados con indicación de fechas, número, órgano colegiado y anexos.</p> <p>Será socializado mediante comunicado de la Secretaría General, por el Departamento de Gestión Humana y estará disponible en el sitio web de la Universidad.</p> <p>Acta de la socialización de la propuesta final con grupo de personas mixto.</p> <p>Evidencia de consulta de grupos focales</p> <p>Evidencia de colocación en el sitio web o correos electrónicos para consulta.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | Si son normas técnicas (administrativas, financieras, contables, laborales, entre otros), consulta con los comités técnicos. | Evidencia de actas de participación de órganos colegiados de los centros regionales. Evidencias de las actas de las consultas a los comités técnicos. |
| Conclusiones del proceso de participación institucional frente a la creación, modificación o derogación de normas. | <p>Expresa las conclusiones más significativas, las condiciones de retroalimentación, aportes generados frente a la propuesta inicial.</p> <p>Dependencia orgánica del Comité de Igualdad y Equidad de Género. Pertenece a la Vicerrectoría de Docencia y debe realizar un trabajo articulado con las unidades que corresponda.</p> <p>El propósito es tener un alcance transversal a todas las personas y procesos de la Universidad desde el eje central de formación en igualdad y equidad de género.</p> | |
| Estrategias que implementará la unidad solicitante para la socialización de la norma creada o modificada, con los públicos respectivos, en caso que sea aprobado por el órgano competente. | <p>Descripción de estrategias para socialización de las normas creadas o modificadas con los públicos pertinentes.</p> <p>Página Web.</p> <p>Mediante comunicado de la Secretaría General.</p> <p>En Inducciones de estudiantes y docentes 2024-2</p> | |
| Relación de anexos: | <p>Describe los anexos correspondientes frente a actas, emails y otros que den cuenta de la evaluación, análisis, justificación y participación de la comunidad académica.</p> <p>Acta No. 1 del Comité de Igualdad de Género del 7 de mayo de 2024.</p> | |
| Remitido a la Secretaría General el día: | 12/06/2024 | |
| Observaciones de la Secretaría General: La Secretaría General coloca observaciones de forma y otras que tienen que ver con la nueva adscripción al subsistema académico. 21 de agosto de 2024, es remitida a Rectoría para análisis y firma. Se firma por el Rector General y Secretario General el 27 de agosto de 2024. | | |

| |
|--|
| |
| Observaciones del Rector General: |
| |
| Observaciones finales: |
| |
| Remisión y presentación ante el órgano de gobierno a quien corresponde la aprobación: |
| Fecha: Agosto 27 de 2024. |

UNIVERSIDAD CATÓLICA
LUISAMIGO