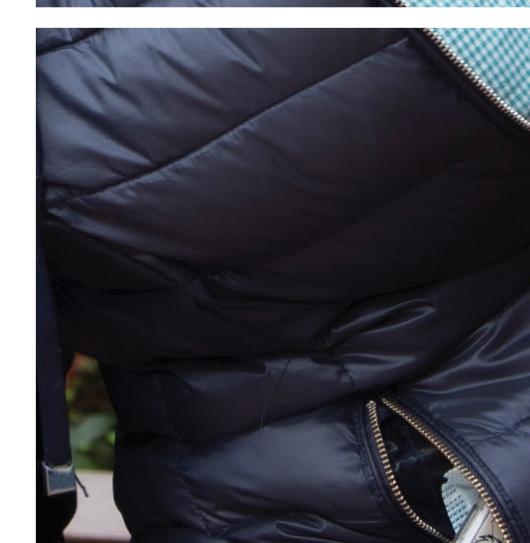
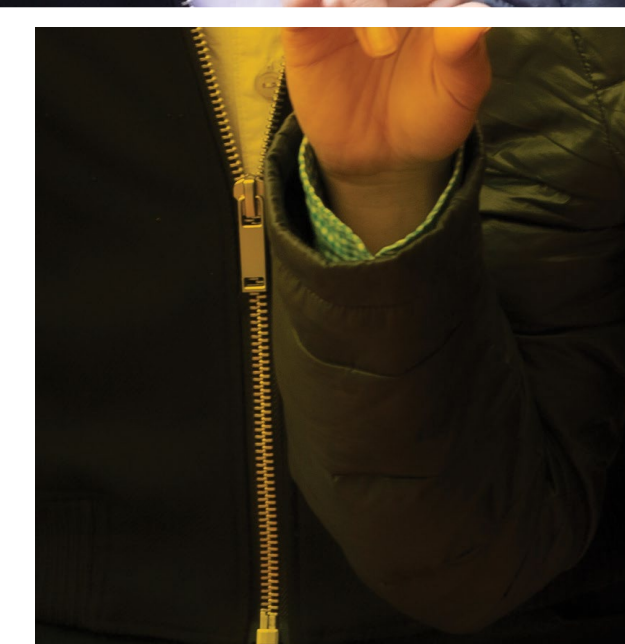
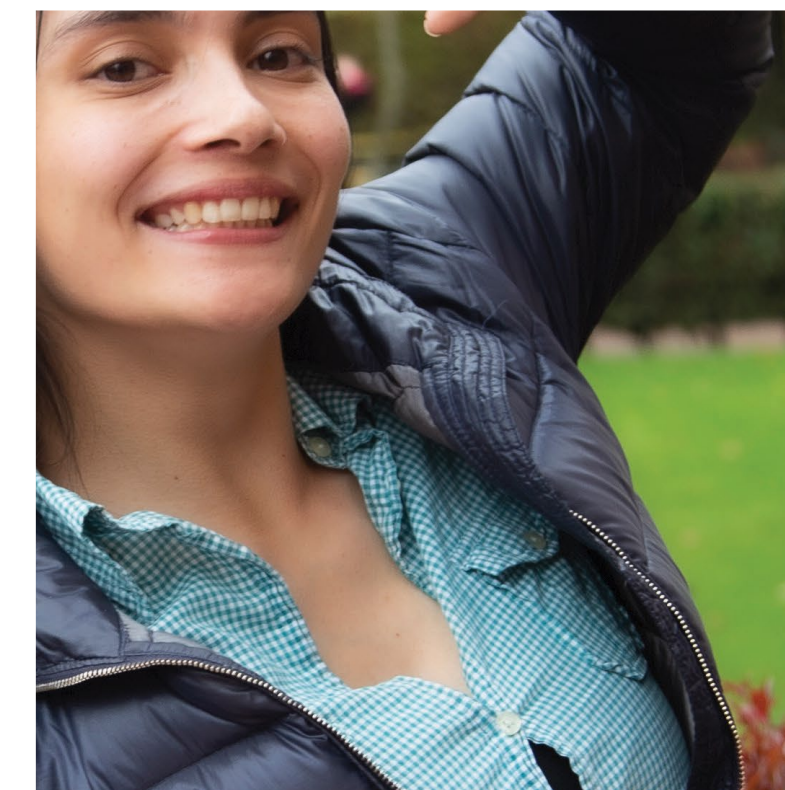
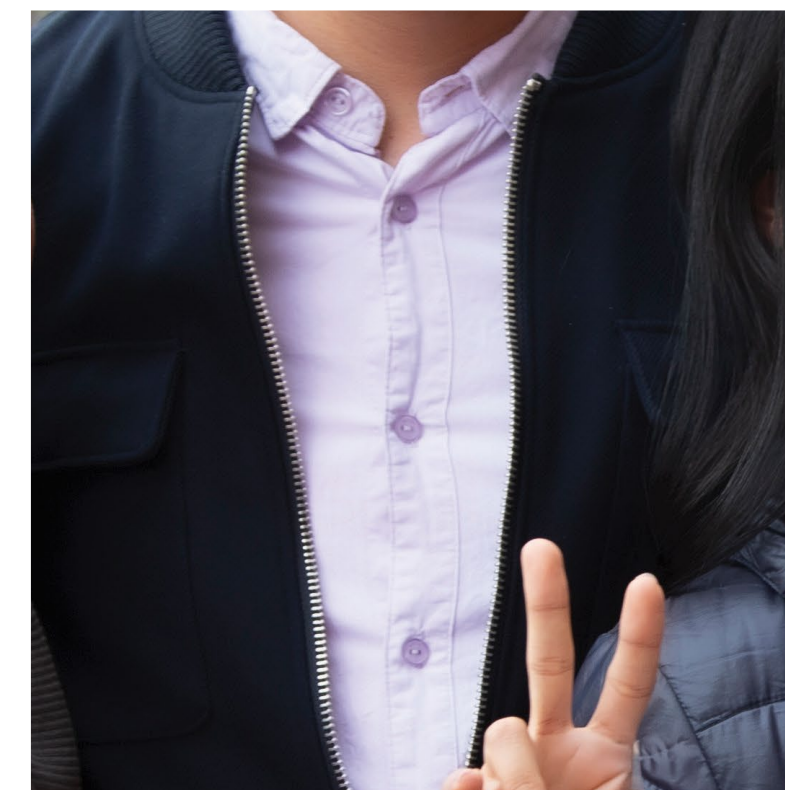
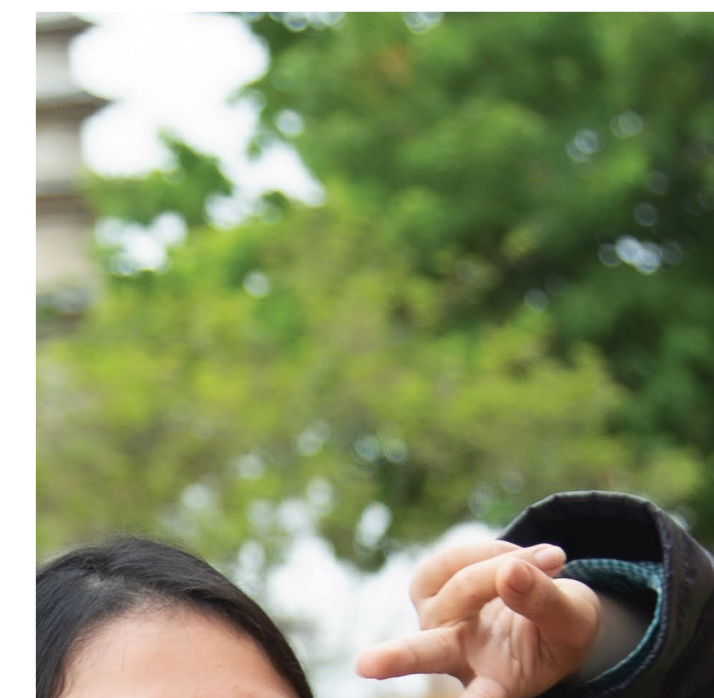
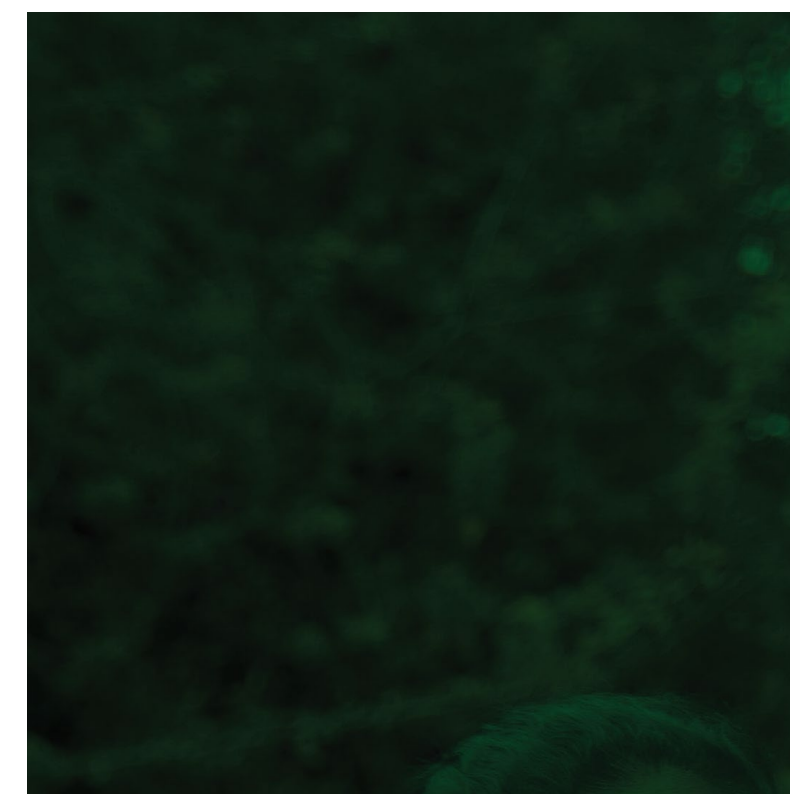




Oficina Asesora  
de Planeación  
Estratégica

# Protocolo de atención a casos de Violencia Basada en Género







UNIVERSIDAD MILITAR  
NUEVA GRANADA

**Mayor General (R) Javier Alberto Ayala Amaya, PhD**  
*Rector*

**Brigadier General (R) Arnulfo Traslaviña Sáchica**  
*Vicerrector General*

**Ingeniera Carol Eugenia Arévalo Daza, PhD**  
*Vicerrectora Académica*

**Ingeniera Astrid Rubiano Fonseca, PhD**  
*Vicerrectora de Investigaciones*

**Doctora Claudia Ximena López Pareja**  
*Vicerrectora Administrativa*

**Mayor General (R) Juan Vicente Muñoz Trujillo**  
*Vicerrector Campus Nueva Granada*

**Doctor José William Castro Salgado**  
*Jefe Oficina Asesora de Planeación Estratégica*

© Protocolo de atención a casos de Violencia Basada en Género, 2025.

© Universidad Militar Nueva Granada (UMNG).

Todos los derechos reservados y se acoge en un todo a la Ley 23 de 1982, artículo 32.

**EQUIPO MESA TÉCNICA DE GÉNERO 2025**

**Misael Tirado Acero**  
*Docente Facultad de Derecho sede Campus Nueva Granada*

**Robinson Sánchez Tamayo**  
*Docente Facultad de Derecho sede Bogotá*

**Martha Jeaneth Patiño Barragán**  
*Docente Facultad de Ingeniería sede Campus Nueva Granada*

**Andrea del Pilar Garzón**  
*Docente Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud*

**Carlos Alfonso Laverde**  
*Docente Facultad de Ciencias Económicas sede Campus Nueva Granada*

**Laura Katalina Carvajal**  
*Apoyo Jurídico de la Mesa Técnica de Género, Oficina Asesora de Planeación Estratégica*

**EQUIPO DE TRABAJO 2024 Y ANTERIORES**

Federico Andrés Ramírez Arias, Profesional Universitario de la Oficina Asesora Jurídica

Laura Katalina Carvajal Pedraza, Abogada Oficina Asesora Jurídica

Jhina Peñaloza, Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil (COASE)

Jhon Solarte, Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil (COASE)

Yohana Mireya Rojas, División de Gestión del Talento Humano

Misael Tirado Acero, Docente de la Facultad de Derecho sede Campus Nueva Granada

Robinson Sanchez Tamayo, Docente de la Facultad de Derecho sede Bogotá

Martha Jeaneth Patiño Barragan, Docente de la Facultad de Ingeniería sede Campus

Andrea del Pilar Garzón, Docente de Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud

Luisa Fernanda García Lozano, Docente de la Facultad de Derecho sede Bogotá



# Contenido

<b>Presentación</b>	
Resolución Rectoral	5
<b>Marco normativo</b>	
Fuentes normativas - Marco constitucional	6
Bloque de Constitucionalidad	6
Ordenamiento jurídico nacional	7
<b>Objetivos</b>	
Objetivos generales	8
Objetivos específicos	8
<b>Alcance y ámbito de aplicación</b>	
Sujetos y ámbito de aplicación	12
Tipos de violencia	12
Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar	15
Actos de discriminación	15
<b>Enfoques diferenciales, principios y definiciones</b>	
Enfoques	19
Principios	21
Conceptos fundamentales	23
<b>Derechos de las partes involucradas</b>	
Derechos de las víctimas	25
Derechos de las mujeres víctimas	26
Derechos del sujeto activo	26
<b>Prevención de las violencias y discriminación</b>	
Mecanismos de prevención	27
Acciones educativas, formativas y de sensibilización	27
Sistemas de Información	28
Identificación y evaluación de riesgos	28



# Contenido

<b>Estrategias de detección</b>	
Recepción de quejas o denuncias formales	29
Detección proactiva y por señales	29
Identificación y evaluación de riesgos	29
Manejo de denuncias anónimas y actuación de oficio	29
Registro y sistematización de información	30
Coordinación y remisión	30
Espacios de visibilización y memoria colectiva	30
<b>Medidas de protección</b>	31
<b>Rutas de atención a las víctimas</b>	
Disposiciones generales	32
Rutas externas de atención	33
Rutas internas de prevención, detección y atención	34
Reglas de procedimiento	36
Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión	39
Esquema de las Rutas de Atención	40
<b>Medidas de reparación y no repetición</b>	
Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición	41
<b>Elementos estratégicos para el seguimiento y la actualización del protocolo</b>	
Mecanismos de participación	42
Periodicidad de las actualizaciones y seguimiento al Protocolo	44
<b>Articulación con las políticas institucionales de la UMNG</b>	45
<b>Vigencia</b>	45
<b>Bibliografía</b>	46



# Presentación

El presente documento contiene el *Protocolo para la Prevención, Detección, Atención, Sanción y Restauración de todas las Formas de Violencias Basadas en Género (VBG)*, como también los lineamientos necesarios para la erradicación y concienciación de cualquier tipo de discriminación basada en género, adoptando un enfoque diferencial de género y una perspectiva interseccional en el análisis de cada uno de los casos que conciernen a la Universidad Militar Nueva Granada, su comunidad académica y los grupos de interés que de ésta se desprenden.

Este protocolo desarrollará y materializará la política de género de la Universidad Militar Nueva Granada, por medio de la cual se establecerán los lineamientos institucionales para el reconocimiento de las formas diferenciadas en las que hombres, mujeres, personas no binarias y personas con otras identidades no hegemónicas experimentan las relaciones sociales, culturales, laborales y académicas, buscando aproximarse a sus dinámicas y transformarlas a partir de dicho reconocimiento.

Para esto, se partirá de la descripción de los conceptos más importantes al momento de abordar el género y la discriminación, haciendo de este protocolo una fuente de consulta obligatoria para toda la comunidad neogranadina, y dejándose claro que no corresponde a un documento estático, sino, por el contrario, es un protocolo vivo, que se alimentará y enriquecerá con los resultados del proceso de diagnóstico que próximamente se hará en la Universidad, donde participarán todas las personas que hacen parte de la misma, desde sus directivas, sus trabajadores, sus estudiantes y docentes, y por lo mismo tendrá que recoger las inquietudes, necesidades, percepciones, nivel de conocimiento y experiencias sobre

dichas problemáticas al interior de esta Casa de Estudios. Como también se fortalecerá las distintas disposiciones normativas, reglamentarias y jurisprudenciales que surjan en la entrada en vigencia del mismo, pues debe reconocerse que se está ante un problema estructural de la sociedad colombiana, que día a día va cambiando, reconociéndose cada vez más la importancia y aplicabilidad de los derechos humanos. Este nuevo Protocolo reemplazará por completo al anterior denominado *La Violencia Sexual Termina Aquí ¡No estás Solo!*

La Universidad Militar Nueva Granada, en cumplimiento de la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, y por medio de la cual se insta a las Instituciones de Educación Superior a adoptar un protocolo que cumpla con los lineamientos fijados en la misma, donde se hace especial énfasis en la protección de los derechos humanos a través del enfoque de género, propiciando escenarios de sanción, restauración y no repetición para todas las formas de violencia y discriminación, participó de todas las mesas de trabajo realizadas por esta cartera ministerial, junto con la Secretaría Distrital de Educación y la Secretaría de la Mujer, y con el trabajo de las demás Instituciones de Educación Superior, tanto públicas y privadas, dando como resultado este nuevo documento institucional, donde se seguirán todas las directrices realizadas, cumpliendo con su compromiso con la comunidad académica para hacer de esta Casa de Estudios un lugar libre de violencias y discriminación.

La propuesta normativa ha sido organizada en un nuevo Protocolo, compuesto de XIV Capítulos, acompañado por una serie de Anexos documentales que la complementan y respaldan.

## Resolución Rectoral

En el marco de la implementación del Protocolo de Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en la Universidad Militar Nueva Granada del 2024, se han expedido diversos actos administrativos que constituyen su soporte normativo. En primer lugar, la Resolución Rectoral 0194 de 2024 adoptó el Protocolo como instrumento institucional de prevención, atención y seguimiento. Posteriormente, la Resolución 1247 de 2024 creó la Mesa Técnica para la Implementación del Protocolo, definiendo tres líneas estratégicas: la elaboración de instrumentos e indicadores, la adopción de medidas de prevención y sensibilización, y la actualización conceptual y pedagógica del documento.

Más adelante, mediante la Resolución 0231 de 2025, se redefinió la denominación de “Consejo Activo de Género” para dar paso al *Espacio Activo de Género*, precisando sus funciones y la conformación de sus perfiles profesionales. Complementariamente, la Resolución 0249 de 2025 incorporó un enfoque diferenciado para la atención de casos que involucren a niños, niñas y adolescentes (NNA), con medidas específicas de prevención, protección y no revictimización. A su vez, la Resolución 0980 de 2025 formalizó la creación de la *Mesa Permanente de Género y Diversidad*, en cumplimiento del Acuerdo Sindical con ASPU y SINTRAUNAL, como espacio interdisciplinario de investigación, reconceptualización y promoción de la igualdad. Finalmente, la Resolución 1496 de 2025 creó el *Comité Interno de Género*, órgano colegiado de seguimiento, encargado de evaluar indicadores, difundir el Protocolo y fortalecer los procesos pedagógicos en torno a la cultura de cero tolerancia frente a las VBG.





# Marco normativo

## Fuentes normativas - Marco constitucional

El reconocimiento de los derechos humanos en Colombia ha sido objeto de grandes discusiones, reivindicaciones y procesos de reconocimiento de la dignidad humana como principio fundante de todo nuestro ordenamiento jurídico. Bajo el marco axiológico de la Constitución Política de 1991, se fraguaron grandes cambios sociales, se realizaron reinterpretaciones y reconceptualizaciones con respecto a las situaciones de discriminación que día a día se observaban en nuestro país, como también, se dotó de herramientas jurídicas para la protección y materialización de los derechos inherentes a la persona humana, categorizándolos como *fundamentales*.

Una de las grandes proezas de nuestro derecho constitucional, precisamente, consistió en el reconocimiento de distintas formas de discriminación, las cuales ya no solo se situaban en las relaciones tradicionales de poder, sino que podían ser rastreadas hasta las vivencias cotidianas de cada persona, adquiriendo una dimensión completamente nueva, donde los derechos fundamentales permeaban desde las incontables relaciones jurídicas, hasta las experiencias más íntimas.

Partiendo de una nueva metodología de análisis, frente a las relaciones sociales y cómo podía el derecho reproducir y perpetuar situaciones discriminatorias, se empezó a evaluar el papel de la mujer en la sociedad y sus experiencias de vida frente a la relación con un entorno que mayoritariamente favorece la masculinidad, detectándose múltiples

situaciones que conducían a conductas dignas de reproche, proscritas de los valores que constitucionalmente se habían reconocido. La normalización, a través de décadas incluso, de los tipos de violencias contra la mujer, y que únicamente encontraban sus razones en el hecho de ser mujeres, fue el motivo por el cual el artículo 43 de la Constitución Política estableció la especial protección a la mujer, abriendo la puerta para que la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, adoptará una nueva interpretación a favor del enfoque diferencial de género, declarándose como sujeto de especial protección constitucional.

Pero, el artículo 43 constitucional no es el único que debe tenerse en cuenta a la hora de comprender el andamiaje jurídico existente frente a la especial protección a la mujer. El punto de partida está en el reconocimiento y respeto por la dignidad humana por parte del Estado colombiano (art. 1º constitucional), reconociendo su triple dimensión: como derecho fundamental, como principio interpretativo y como valor supremo que moldeará, a partir de sí misma, todo el cuerpo normativo de nuestra Constitución Política. Asimismo, la cláusula de igualdad (art. 13 constitucional) proscribía todo tipo de discriminación, incluyéndose la discriminación por razones de género, de orientación sexual, identidad, expresión y características de género y sexuales diversas. También, existen diferentes protecciones y derechos reconocidos en nuestra Carta Política, relacionados con el derecho al trabajo (art. 53 constitucional), con el derecho a la salud sexual y reproductiva (art. 42 y 49 constitucional), como también su derecho constitucional a la libertad de expresión y de conciencia (art. 18).

Como parte integral de nuestra Constitución Política, y gracias a la figura jurisprudencial del bloque de constitucionalidad, están los distintos instrumentos internacionales que han sido incorporados como normas que deben observarse en todo momento por el Estado colombiano y todas las personas que lo comprenden, generándose obligaciones que deben ser acatadas en todo momento por parte del primero y como prerrogativas y derechos reconocidos y exigibles para las segundas, todo esto atendiendo a la necesidad de avanzar en el reconocimiento, garantía e implementación de los derechos humanos. Dentro de estos instrumentos internacionales, existen aquellos que son vinculantes, es decir que reconocen obligaciones legales para los Estados, y los no vinculantes, que emiten directrices y principios aplicables, dentro de un marco normativo común, y que también crean obligaciones, pero del tipo axiológico o morales.

## Bloque de Constitucionalidad

Como instrumentos vinculantes, reconocidos y ratificados por el Estado colombiano, y como sustento jurídico y convencional para este protocolo, se tienen los siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948, y la Carta Internacional de los Derechos Humanos compuesta por la Declaración Universal; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.



- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Pará).
- Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer.
- Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer.
- Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Personas y la Explotación de la Prostitución Ajena.
- Estatuto de la Corte Penal Internacional (Estatuto de Roma), Aprobado en 1998 y entró en vigor en 2002: Incorpora la categoría de género en todo el texto y estructura para los delitos de lesa humanidad y los crímenes de guerra.
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
- Convención Sobre los Derechos del Niño, del 20 de noviembre de 1989 (UNICEF).
- Declaración de los Derechos del Niño, del 20 de noviembre de 1959.

Por otra parte, los instrumentos internacionales no vinculantes, pero que deben tenerse en cuenta para una mejor comprensión de los derechos de las personas y las obligaciones de los Estados, corresponden a los siguientes:

- Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía.
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado.
- Declaración de Beijing.
- Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género del Consejo de Derechos Humanos de la ONU de 2011.
- Resolución sobre Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género del Consejo de Derechos Humanos de la ONU de 2014.



## Ordenamiento jurídico nacional

Sin embargo, el reconocimiento de estos derechos ha sido una tarea ardua, donde se han librado diferentes batallas jurídicas, como el litigio por el aborto o por el reconocimiento de los derechos patrimoniales para las parejas del mismo sexo. Esto ha llevado a la Corte Constitucional a ser lo bastante prolífica frente a su jurisprudencia donde, en inconmensurables sentencias, ha interpretado nuestra Constitución Política, innovando a través de diferentes enfoques, y utilizando la interseccionalidad, como una herramienta política, metodológica y analítica, que busca comprender cómo se entrelazan, superponen e interactúan diferentes categorías de importancia constitucional como el género, la orientación sexual, la discapacidad o la pertinencia étnica, en la perpetuación, reproducción y justificación de diferentes formas de discriminación y exclusión.

Este análisis ha comprendido las diferentes instancias de la vida de las mujeres, desde el comienzo mismo de la vida y su reconocimiento como mujeres; su núcleo familiar y las relaciones que se desprenden a lo largo de su vida; su orientación sexual y su identidad de género; sus derechos sexuales y reproductivos; y, en el caso concerniente a este protocolo, la relación que tienen todas las anteriores al interior de su vida académica y su paso por la experiencia universitaria, donde se pueden encontrar, reproducir y magnificar situaciones que atentan contra el derecho que tienen las mujeres a una vida libre de violencias y discriminación.

De acuerdo con lo anterior, la Corte Constitucional ha emitido diferentes fallos donde se aborda el problema de la discriminación y las Violencias Basadas en Género (VBG) al interior de las Instituciones de Educación Superior. El precedente judicial se ha conformado a través de diferentes sentencias de tutela, donde se han establecido diferentes reglas donde confluyen las protecciones constitucionales, las normas de derecho internacional y la misma jurisprudencia de la Corte Constitucional, frente al desarrollo que se ha consolidado en materia de protección de los derechos humanos de la mujer, la especial protección constitucional de la cual gozan y la obligación que



tiene el Estado, y todas las instituciones y órganos que lo componen. Específicamente, para las Instituciones de Educación Superior, el precedente constitucional empezó a través de la Sentencia T-141 de 2015<sup>1</sup>, consolidando la necesidad imperante sobre la implementación de herramientas jurídicas, y de atención básica, al interior de éstas, para la prevención y detección de casos de discriminación y violencia de género. Posteriormente, a través de la Sentencia T-239 de 2018<sup>2</sup>, la Corte Constitucional amplió la protección constitucional, frente a los posibles casos de discriminación y violencia de género, a todos los empleados públicos de las Instituciones de Educación Superior, quienes también debían ser incluidos en los protocolos que debían implementar estas últimas, exhortándose, a su vez, al Ministerio de Educación Nacional para el establecimiento de lineamientos concretos para dichos protocolos.

Posteriormente, a través de la Sentencia T-426 de 2021<sup>3</sup>, la Corte Constitucional amparó los derechos fundamentales al debido proceso y a la administración de justicia por no haberse tenido en cuenta la perspectiva de género, como tampoco haberse aplicado razonablemente los estándares internacionales de protección de los derechos humanos, y también haberse obviado las disposiciones constitucionales y legales, al interior de un proceso disciplinario, concluyéndose que necesariamente debía incluirse el enfoque diferencial de género en todas las instancias administrativas, inclusive, en las sancionatorias.

Asimismo, la Sentencia T-061 de 2021<sup>4</sup>, en un caso similar al interior de una Institución de Educación Superior, se pronunció sobre la necesidad de plantear mecanismos efectivos de investigación y sanción para los casos de Violencias Basadas en Género (VBG), exhortando, nuevamente, al Ministerio de Educación Nacional, para la adopción

de nuevos lineamientos para los protocolos de atención de las universidades, donde se tengan en cuenta nuevos elementos como las sanciones con enfoque de género, un espacio de justicia restaurativa, donde se propenda por la reconciliación y reintegración adecuada de la víctima y el victimario y, por último, la implementación de acciones tendientes a la no repetición, que implica el reconocimiento de las víctimas, la utilización de herramientas pedagógicas para toda la comunidad educativa, para evitar así la revictimización y promover espacios de concienciación y prevención.

Esta última decisión de la Corte Constitucional es el sustento jurisprudencial para la decisión contenida en la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022. Sin embargo, antes de entrar a observar lo ordenado por el Ministerio de Educación Nacional, se debe comprender el marco normativo en el que se funda dicha Resolución.

Como primera instancia, resulta menester citar la Ley 1257 de 2008, por medio de la cual “se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de discriminación contra las mujeres, se reforma los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 2006 y se dictan otras disposiciones”, esta norma resultó de vital importancia para nuestro ordenamiento jurídico, pues a través de la misma se dieron las primeras definiciones normativas frente a las violencias contra la mujer; los tipos de éstas que existen (realizándose una lista meramente enunciativa, sin clasificar la totalidad de dichos tipos de violencia); los derechos de las víctimas de violencias basadas en género; y las primeras disposiciones sobre sensibilización y prevención.

Un antecedente normativo que normalmente se pasa por alto, pero que constituye uno de los pilares en la búsqueda de un cambio significativo de las relaciones heteronormativas y masculinizantes, corresponde a la Ley 581 de 2000, por medio de la cual “se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y organismos del poder público (...)” a través de la cual se estableció un estándar mínimo de participación de la mujer en la conformación del poder público. Otro de los antecedentes a la Ley 1257 de 2008 corresponde a la Ley 1146 de

2007, mediante la cual se expidieron normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes. Asimismo, y realizándose un paralelismo frente al Ministerio de Salud y Protección Social, se expidió la Resolución 459 de 2012, por la cual se adoptó el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual, y el cual resultará un punto de partida clave para la adopción de protocolos al interior de las Instituciones de Educación Superior. Por otra parte, la Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely) atribuyó responsabilidades concretas al Ministerio de Educación Nacional frente a la incorporación de la perspectiva de género en la en la educación preescolar, básica y media.

A través de los anteriores antecedentes normativos y jurisprudenciales, se llega a la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, mediante la cual el Ministerio de Educación Nacional ordenó la actualización de los protocolos para la detección, prevención, atención, sanción y restauración de todas las violencias basadas en género, resaltándose los aspectos de justicia restaurativa que deben tenerse en cuenta ahora por las Instituciones de Educación Superior.

Los nuevos lineamientos impartidos también traen consigo modificaciones al régimen disciplinario aplicable al derecho universitario y al régimen general de los servidores públicos, donde deberán incluirse instancias especializadas en atención a casos de discriminación y violencia de género, aplicándose un enfoque diferencial e interseccional, donde el procedimiento sea llevado a cabo por funcionarios de instrucción capacitados en género, se garantice una instancia independiente para el procedimiento de estos casos, y las sanciones aplicables tengan una correspondencia tanto con el enfoque de género, como con los postulados de la justicia restaurativa descritos en los lineamientos propuestos por el Ministerio de Educación Nacional.

Adicionalmente, se debe aclarar que las fuentes normativas no se agotan con la descripción de las normas anteriormente citadas, y se debe comprender que existen una multiplicidad de disposiciones normativas que alimentarán el presente Protocolo. A continuación, se citarán algunas de éstas:

1 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-141 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa.  
2 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-239 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.  
3 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-426 de 2021, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.  
4 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-061 de 2021, M.P. Alberto Rojas Ríos.





- Ley 82 de 1993: expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a Mujeres Cabeza de Familia.
- Ley 294 de 1996: por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar. Modificada por la Ley 2115 de 2021: por la cual se crean garantías de acceso a servicios financieros para mujeres y hombres cabeza de familia, se adiciona la Ley 82 de 1993 modificada por la Ley 1232 de 2008 y se dictan otras disposiciones. A su vez, modificada por la Ley 1232 de 2008: por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 575 de 2000: por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.
- Ley 679 de 2001: por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución Política.
- Ley 731 de 2022: por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
- Ley 800 de 2003: por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños.
- Ley 823 de 2003: por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1009 de 2006: por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
- Ley 1023 de 2006: por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1413 de 2010: por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objetivo de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico social.

- Ley 1482 de 2011: por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1719 de 2014: por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual en ocasión al conflicto armado.
- Ley 1952 de 2019: por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario<sup>5</sup>.

El marco normativo anteriormente descrito corresponde a las fuentes del derecho de las cuales emana el presente protocolo. Sin embargo, resulta menester aclarar que dichas fuentes no se agotan en las anunciadas, y que el protocolo es susceptible de actualizaciones, modificaciones y derogaciones, de acuerdo con la evolución normativa que se realice, pues estamos ante la constante revisión, reconocimiento y reivindicación de derechos fundamentales atinentes a un grupo poblacional diverso y en construcción permanente.

<sup>5</sup> Las fuentes normativas fueron tomadas del “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público” que fue remitido en la Directiva Presidencial No. 1 del 8 de marzo de 2023.





# Objetivos

## Objetivos generales

1. Establecer los lineamientos, principios y enfoques con los que deben ser observadas, analizadas, prevenidas, atendidas y sancionadas todas las formas de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG).
2. Promover un ambiente libre de todo tipo de violencias y discriminación para toda la comunidad neogranadina, evitándose así la propagación de todas las formas de violencia, así como los actos de discriminación, por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica y que tengan sus orígenes en el sexo, la identidad de género, las expresiones de género y/o la orientación sexual de las personas.

## Objetivos específicos

El siguiente protocolo tiene los siguientes objetivos específicos:

1. **Establecer y garantizar** el funcionamiento de cuerpos colegiados e instancias de atención que permitan una óptima capacidad de respuesta frente a situaciones de discriminación y violencias en la Universidad Militar Nueva Granada. La universidad ha creado estos órganos colegiados como:  
**El Espacio Activo de Género**, creado mediante la Resolución 0231 de 2025, cuya función primordial es la atención primaria a las víctimas.

El **Comité Interno de Género** mediante Resolución 1496 de 2025, un cuerpo colegiado conformado por los diferentes estamentos de la universidad con el objeto de garantizar la correcta implementación del **“Protocolo para La Prevención, Detección, Atención, Sanción y Restauración de todas las Formas de Violencias Basadas en Género (VBG)”** y asegurar el fomento de una cultura del respeto y reconocimiento de las identidades OSIEGCSO (orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales diversas) y cero tolerancia hacia la violencia basada en el género, mediante campañas, programas, talleres, entre otros, para abordar de manera efectiva esta problemática.

**La Mesa Técnica Permanente de Género**, mediante la Resolución 0980 del 28 de mayo de 2025, con funciones académicas para el análisis y estudios académicos a fin de integrar temas de género en planes de estudio y currículos, así como el monitoreo que permita la formulación de indicadores para evaluar la efectividad de la implementación del protocolo en cuanto a las rutas de prevención, detección y atención de los casos de Violencias Basadas en Género.

2. **Establecer** los lineamientos a seguir por parte de las distintas Oficinas, Divisiones y Dependencias de la Universidad Militar Nueva Granada, encargadas de accionar e implementar las rutas de prevención, detección, atención, protección e inclusive sanción y reparación contenidas en el presente protocolo, como también a toda la comunidad académica conformada por estudiantes, docentes, administrativos y directivas, personal itinerante y los grupos de interés que se relacionan con ésta.

3. **Respaldar la labor de la Mesa Técnica Permanente de Género y Diversidad**, de manera que las dependencias de la Universidad Militar Nueva Granada brinden el apoyo necesario para la aplicación del diagnóstico institucional, orientado a identificar las necesidades de la comunidad universitaria y recoger sus percepciones.
4. **Reconocer** la existencia de todas las formas de discriminación, así como las Violencia Basadas en Género (VBG), que pueden surgir de las anteriores a través de un enfoque interseccional que permita comprenderlas para tomar las acciones para prevenirlas, atenderlas e implementar medidas de protección, reparación y no repetición.
5. **Promover y fomentar** una cultura institucional de la Universidad Militar Nueva Granada de cero tolerancia hacia la violencia y la discriminación, a través del entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG), y la comprensión de la afectación que éstas pueden tener en el correcto acontecer de los ámbitos académicos, laborales y contractuales al interior de la Universidad.
6. **Promover y fomentar** una cultura de denuncia sin temor a represalias mediante la divulgación de las rutas claras y accesible para la atención de casos de discriminación, violencias y violencias basadas en género (DyVBG).



7. **Implementar y difundir** las rutas de atención necesarias para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de los distintos tipos de discriminación y Violencia, así como de las violencias Basadas en Género (DyVBG), y todos los tipos de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad y expresiones de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad, en el ámbito académico, laboral y contractual de la Universidad Militar Nueva Granada.
8. **Fomentar** estrategias y mecanismos de divulgación y promoción entre los miembros de la comunidad neogranadina, una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, para así erradicar las distintas formas de violencia y discriminación, así como las Violencias Basadas en Género (DyVBG) y/o de discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad y expresiones de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
9. **Promover** acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia, violencia contra las mujeres, discriminación y las Violencias Basadas en Género (DyVBG) y/o de

todos los tipos de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad y expresiones de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad, en el ámbito académico, laboral y contractual de la Universidad Militar Nueva Granada.

10. **Propiciar** espacios dialógicos para la implementación, actualización, ampliación y aplicación del presente Protocolo con la participación activa, en todas las instancias previas y de seguimiento, de toda la comunidad estudiantil, académica y administrativa neogranadina.
11. **Generar** los espacios de acompañamiento, seguimiento, monitoreo y evaluación periódicos de las disposiciones especificadas en el presente protocolo.
12. **Impulsar** el proceso de armonización normativa a través de la reforma del reglamento estudiantil, docente y administrativo, a fin de incorporar como falta disciplinaria cualquier acto de discriminación o violencia basada en género. Asimismo, establecer en los procedimientos disciplinarios la aplicación obligatoria del enfoque de género, en concordancia con lo dispuesto en la ley y la jurisprudencia vigente.





# Alcance y ámbito de aplicación

## Sujetos y ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica a toda la comunidad neogranadina, la cual está compuesta por: estudiantes de todos los programas académicos, ya sean de pregrado o posgrado, indistintamente de su categorización o denominación; los docentes en sus diferentes denominaciones, ya sean de planta, ocasionales o de hora cátedra; los servidores públicos y trabajadores oficiales, contratistas y demás colaboradores que desarrollan funciones administrativas u operativas al interior de la Universidad, incluyendo a las directivas de la misma, en el ejercicio de sus funciones y labores, que realicen en:

1. Todas las sedes o lugares de trabajo, instalaciones o bienes de la Universidad Militar Nueva Granada, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
2. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ejercicio de sus funciones o con el cumplimiento de las obligaciones contractuales y académicas;
3. En los lugares donde se paga al servidor público o contratista, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios o zonas comunes de la Universidad Militar Nueva Granada;
4. En las tecnologías de la información y las comunicaciones, los espacios de interacción digital, y en general en el desarrollo digi-

tal de actividades propias del cargo, de actividades académicas o de las obligaciones contractuales;

5. En los trayectos de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, considerando los diferentes medios que utilice para tal fin.

Serán igualmente destinatarios del presente protocolo, en lo que sea pertinente y según el tipo de relación con la Universidad Militar Nueva Granada:

- a. Pasantes, judicantes y practicantes;
- b. Los ciudadanos que reciben los servicios o atención directa de la entidad, únicamente como sujeto pasivo de las violencias y/o discriminaciones que reconoce este protocolo;
- c. Las personas que trabajen en la entidad a través de mecanismos de tercerización laboral;
- d. Las personas que se encuentren trabajando en comisión ante la entidad;
- e. Las personas que desarrollen labores de docencia o administrativas en virtud de los convenios celebrados por la Universidad Militar Nueva Granada, incluyendo los participantes de convenios y contratos interadministrativos y de educación continuada, no formal o extensión y proyección social.

## Tipos de violencia

Aclaración\*: Las violencias enunciadas en este acápite no son taxativas, corresponden a las violencias basadas en género (VBG) que más impacto y proliferación tienen en un ambiente determinado, para este caso, en el ambiente universitario. El reconocimiento de otros tipos de violencias basadas en género fuera de las enunciadas en el protocolo será evidenciadas y tratadas en igualdad de condiciones y con las mismas pautas y lineamientos descritos a lo largo del protocolo.

### Violencia en razón del género

La violencia debido al género es aquella que se ejerce contra una persona por su condición de género, dada la existencia de una relación asimétrica de poder. Se dirige contra las mujeres, las personas con orientación sexual y/o identidad de género diversas o expresiones de género no hegemónicas o contrahegemónicas y/o las personas que no se identifican con la concepción tradicional del género por estar fundada sobre el binomio hombre/mujer o sobre la división de los cuerpos entre “femeninos” y “masculinos”. Esta forma de violencia responde a las desigualdades sociales derivadas del género, la clase social y la racialización, entre otros factores determinantes de discriminación, y funciona como un instrumento para mantener el poder sobre las personas. (Congreso de la República de Colombia, 2008; Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015; Hierro, 1998).

Por otro lado, la Organización de Naciones Unidas Mujeres (ONU Mujeres), ha definido la violencia de género en los siguientes términos:



*"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. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTQI+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género"*<sup>6</sup>.

Violencia física

Esta comprende el riesgo o la afectación a la salud y bienestar físico y a la integridad corporal (Ley 1257 de 2008). Puede manifestarse a través de golpes, estrujones y empujones, entre otros.

Violencia psicológica

Es la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, creencias y decisiones de una persona, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal (Ley 1257 de 2008). Puede manifestarse a través de tratos denigrantes e insultos, como también a partir de la subordinación indebida de las personas, aprovechando una posición de poder asimétrica.

Violencia sexual

Se define por las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas (Ley 1257 de 2008).

Esta clase de agresión atenta contra la salud y el bienestar sexual, como también en contra de la autodeterminación de la persona y las decisiones concernientes a sus derechos sexuales y reproductivos. Suele manifestarse a través de tocamientos no consentidos o consentidos bajo presión.

Violencia patrimonial

La violencia patrimonial consiste en la pérdida, transformación, sustracción, destrucción o retención de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de una persona. (Ley 1257 de 2008).

Violencia económica

Por violencia económica, se entiende 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.

Acoso sexual callejero

A pesar de encontrarse determinado dentro de la violencia sexual, su ocurrencia y naturalización llevan a que pueda denominarse como

una violencia invisible, y su categorización busca, precisamente, la **visibilización** del mismo para poder tomar medidas preventivas y correctivas. El acoso sexual callejero corresponde a las “prácticas de connotación sexual ejercidas por una persona desconocida, en espacios públicos como la calle, el transporte o espacios semipúblicos; que suelen generar malestar sobre la víctima”<sup>7</sup>.

El acoso callejero puede manifestarse a través de las siguientes conductas: miradas lascivas; piropos; silbidos, besos bocinazos, jadeos y otros ruidos; gestos obscenos; comentarios sexuales, directos o indirectos al cuerpo; fotografías y grabaciones del cuerpo, no consentidas y con connotación sexual; tocamientos indebidos; persecución y arrinconamiento; masturbación con o sin eyaculación y exhibicionismo<sup>8</sup>.

Violencia digital

Las violencias digitales son aquellas manifestaciones de maltrato que se presentan a través de medios electrónicos o, como su nombre lo indica, digitales, que, de forma reciente, han sido reconocidas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos como aquellas violencias que se presentan en el ámbito de las tecnologías y de internet. En la actualidad, gracias a la proliferación de las redes sociales, las personas establecen otras estrategias de interacción y socialización, por lo que puede decirse que las redes son un nuevo escenario de las relaciones sociales.

Teniendo en cuenta que las violencias contra las mujeres son una problemática arraigada en la sociedad, su aparición en los medios digitales no se ha hecho esperar. Las mujeres, como en otros escenarios, son víctimas de violencias por su condición de género a través de medios electrónicos.

6 Recuperado vía internet, en la página oficial de la ONU Mujeres, a través del siguiente enlace: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20género%20se,la%20existencia%20de%20normas%20dañinas>

7 OCAC Chile. ¿Qué es el acoso sexual callejero? Recuperado en línea en <https://www.ocac.cl/que-es/>  
8 Clasificación realizada por parte del Observatorio Contra el Acoso Sexual Callejero de Chile.

En la actualidad, han sido identificados varias modalidades de violencias digitales que afectan a las mujeres, entre las que se incluyen “el ciberacoso, que se define como el ataque o agresión a una persona o a un grupo de personas de manera sostenida... la publicación de datos personales, también conocido como doxxing; la suplantación de identidad en las redes sociales, a través de perfiles falsos, con fines difamatorios; el ciberacoso con violencia verbal y la divulgación de imágenes íntimas sin consentimiento o revenge porn que tiene como objetivo dañar la reputación o la integridad emocional de esa persona”<sup>9</sup>.

### Feminicidio

El feminicidio corresponde a una conducta proscrita por nuestro ordenamiento jurídico por ser la manifestación abierta y malintencionada en contra de toda mujer o persona con una identidad de género femenina, por el simple hecho de serlo, con la finalidad y consecuencia de producir la muerte de la persona, siendo un crimen de odio que pretende atacar en contra de todos los valores que definen la feminidad.

El artículo 104A del Código Penal tipifica el feminicidio como “la acción de causar muerte a una mujer, por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género o en donde haya concurrido o antecedido cualquiera de las siguientes circunstancias: a) Tener o haber tenido una relación familiar, íntima o, de convivencia con la víctima, de amistad, de compañerismo o de trabajo y ser perpetrador de un ciclo de violencia física, sexual, psicológica o patrimonial que antecedió al crimen contra ella; b) Ejercer sobre el cuerpo y la vida de la mujer actos de instrumentalización de género o sexual o acciones opresión y dominio sobre sus decisiones vitales y su sexualidad; c) Cometer el delito en aprovechamiento de las relaciones de poder ejercidas sobre la mujer, expresado en la jerarquización personal, económica, sexual, militar, política o sociocultural; d) Cometer el delito para generar terror o humillación a quien se considere enemigo; e) Que exis-

9 CNN Chile. La violencia contra las mujeres tampoco respeta las fronteras digitales. Recuperado en línea en <http://www.cnnchile.com/noticia/2017/11/25/la-violencia-contra-las-mujeres-tampoco-respeta-las-fronteras-digitales>.

tan antecedentes o indicios de cualquier tipo de violencia o amenaza en el ámbito doméstico, familiar, laboral o escolar por parte del sujeto activo en contra de la víctima o de violencia de género cometida por el autor contra la víctima, independientemente de que el hecho haya sido denunciado o no; f) Que la víctima haya sido incomunicada o privada de su libertad de locomoción, cualquiera que sea el tiempo previo a la muerte de aquella”.

### Violencia por prejuicio

La violencia por prejuicio es un fenómeno social, que se dirige contra grupos sociales específicos, tales como las personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas, tiene un impacto simbólico, y envía un mensaje de terror generalizado a la comunidad LGBTI (CIDH, 2015). Son aquellas conductas violentas motivadas en actitudes valorativas negativas respecto de la víctima, en razón de su pertenencia a un grupo poblacional determinado, que permiten racionalizarlas y justificarlas (Caribe Afirmativo, 2021, 12)<sup>10</sup>.

### Violencia simbólica

Se desarrolla a partir de patrones y estereotipos reproducidos a través de mensajes, íconos o signos que perpetúan tanto la desigualdad, como la discriminación. Se caracterizan por ser representaciones del lenguaje y prácticas sociales que buscan mantener la violencia estructural y directa mediante relaciones de dominación y sometimiento. En estas narrativas se transmite un orden social simbólico que reproduce relaciones de poder, dominación y desigualdad, naturalizando y sosteniendo la subordinación y discriminación de diversos grupos.

### Violencia institucional

Se trata del modo como las instituciones contribuyen a fomentar, profundizar y legitimar los prejuicios y la violencia contra algunos sec-

10 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015). Violencia contra personas LGBTI.

tores sociales, entre ellos las mujeres o individuos de la comunidad LGBTIQ+. Estas acciones institucionales que, en el desarrollo de sus funciones, por acción u omisión, causan o permiten que la violencia se reproduzca, no la previenen, la fomentan o la omiten, amenazando la materialización de los derechos humanos y la debida diligencia.

### Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas

Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en redes sociales vinculadas, atentando contra la libertad, integridad y seguridad.

### Violencia entre pares por razones de género

Alude a acciones que causan daño centradas en la discriminación y el abuso de poder generado entre alumnos (pares) por razones de género en el entorno escolar, sus proximidades o redes sociales vinculadas, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Puede incluir violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores.

### Ataques con agentes químicos

Son una forma de violencia extrema en razón del género. Consiste en la producción del daño a la integridad física y mental de una persona mediante el uso de agentes químicos.

### Racismo

Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico. Su objeto o resultado es anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales en condiciones de igualdad. Se basa en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.



Persona victimizada

Se refiere a la persona que recibe la agresión (física, psicológica, sexual o de otra índole) y cuyos actos resultan en un daño a su integridad, dignidad o un menoscabo de sus derechos.

Revictimización

Se define como el nuevo sufrimiento, daño o menoscabo de los derechos que experimenta la víctima después de la primera victimización. Ocurre como consecuencia de una reacción social negativa, a menudo originada en la respuesta de las instituciones llamadas a apoyar a la víctima, las acciones de las personas intervinientes o las interacciones con su contexto social inmediato.

Comportamientos que las personas sujetas de este protocolo deben abstenerse de ejecutar

Las siguientes conductas son ejemplos, entre otras, de las actuaciones que pueden ser constitutivas de Violencias Basadas en Género (VBG) y acoso en el ámbito académico y laboral y, por ende, las personas sujetas del presente Protocolo deben no incurrir en las mismas:

- a. Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales;
- b. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos;
- c. Presiones indebidas con connotaciones sexuales a cambio de retribuciones o influencias académicas;
- d. Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato;

- e. Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos;
- f. Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos;
- g. Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual;
- h. Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociados al aspecto físico;
- i. Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual;
- j. Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas;
- k. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- l. Mostrar las partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento;
- m. Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños;
- n. La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, o de la permanencia académica en la Universidad, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual.
- o. Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado.

Actos de discriminación

Concepto de discriminación

La discriminación implica dar un trato desigual o diferenciado a una persona o grupo. Este trato se ejerce arbitrariamente atendiendo características personales o sociales, como el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género, la raza, el origen étnico, la condición económica, la edad, la religión, la ideología política, la discapacidad, entre otras. La discriminación tiene por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales. Puede manifestarse de forma directa, estableciendo un trato diferenciado injustificado, o indirecta, cuando disposiciones o prácticas aparentemente neutras generan consecuencias desiguales o desventajas para ciertos grupos.

Tipos de discriminación

- 1. **Discriminación indirecta:** Es la que se produce en la esfera pública o privada cuando una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra, es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas de un grupo específico, a menos que tenga un objetivo o justificación razonable. También puede ser ejercida de forma indirecta, cuando se reproducen estereotipos y roles que sustentan órdenes sociales inequitativos y excluyentes, generalmente en prácticas cotidianas o lenguaje.
- 2. **Discriminación directa:** Ocurre cuando se establece un tratamiento diferenciado y se realizan acciones que impiden el acceso a espacios, oportunidades o derechos a ciertos grupos determinados, sin justificación.
- 3. **Prejuicio:** Es la acción y efecto de juzgar cosas, situaciones, personas o grupos sin tener un conocimiento completo. Es una opinión previa acerca de algo que se desconoce. Son una primera causa para estigmatizar. Es una actitud apresurada con la que se atribuyen etiquetas y que predispone a actitudes discriminatorias.

4. **Estigma:** Se ha definido como un atributo descalificador que desprecia a la persona a la que se le asigna. En la Grecia clásica, se refería a una marca física hecha a grupos marginados. Actualmente, se basa en uno o más factores como género, orientación sexual, clase, grupo étnico, creencias religiosas, sexo, prácticas sexuales, estado serológico, entre otras.

En consonancia, el presente protocolo aplica para todas las acciones u omisiones que constituyan un acto de discriminación, realizado por parte de cualquiera de las personas sujetas a éste, y que están proscritas por nuestro ordenamiento jurídico, el cual debe ser comprendido por nuestra Constitución Política, la legislación nacional y los tratados internacionales de derechos humanos.

En ninguna circunstancia, quienes intervienen en las rutas de atención podrán ejercer prácticas discriminatorias por motivos de raza, origen, edad, nacionalidad, idioma, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresiones de género y características sexuales diversas, discapacidad o condición socioeconómica. Es inadmisibles el ejercicio de cualquier tipo de violencia contra las personas que activan o intervienen en el Protocolo, sea violencia física, psicológica, sexual, económica, patrimonial, institucional o de otra índole.

Para que la atención brindada a través de los canales dispuestos por la Universidad esté libre de cualquier tipo de discriminación, debe realizarse a través de las metodologías descritas en el presente protocolo, donde el enfoque diferencial de género y el análisis interseccional de cada uno de los casos deben prevalecer para la correcta toma de decisiones. Por lo tanto, resulta necesario tener en cuenta, los Actos de discriminación: La Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia y en distintos precedentes, ha definido por *actos de discriminación* “la conducta, actitud o trato de que pretende – consciente o inconscientemente– anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a pre-

concepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales”.<sup>11</sup>

De acuerdo con la anterior definición de la Corte Constitucional, se pueden observar los siguientes elementos constitutivos de los actos discriminatorios: “(i) la intención, la consciencia o la inconsciencia de la conducta no incide en la configuración del acto discriminatorio. Este se entiende realizado independientemente de la voluntad de quien lo realiza; (ii) el acto discriminatorio conlleva una actuación violenta en contra del sujeto receptor de la conducta, ya sea de tipo simbólica, física, psicológica, emocional, económica y demás; (iii) el acto discriminatorio se puede identificar a través de los criterios sospechosos de discriminación, los cuales relaciona el artículo 13 constitucional con el sexo, la orientación sexual, la raza, el origen familiar o nacional, la religión, la lengua, la opinión política entre otros”<sup>12</sup>.

5. **Hostigamiento por razones de discriminación:** El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134B del Código Penal, proscribire cualquier actuación que “promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación”.
6. **Discriminación como acoso laboral:** La Ley 1010 de 2006 reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando está corresponde a “todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral”.

11 Para observar el precedente jurisprudencial sobre los actos de discriminación, se recomienda acudir a las siguientes sentencias: Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-098 de 1994, M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-131 de 2006, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos.

12 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-141 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa.

7. **Discriminación en el ámbito académico:** A través del presente protocolo se proscriben todas las actuaciones tendientes a la realización, proliferación, aceptación y perpetuación de actuaciones u omisiones que correspondan a *actos discriminatorios* dentro de los espacios de la Universidad, y que tengan como consecuencia la exclusión, afectación o vulnerabilidad de estudiantes, docentes o personal administrativo en el ámbito académico, especialmente cuando sea por razones de raza, pertenencia étnica, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

8. **Actos de discriminación contra las mujeres:** El concepto de discriminación contra las mujeres establecido por la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, por sus siglas en inglés) se refiere a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”<sup>13</sup>.

La discriminación en contra de las mujeres es producto de las relaciones desiguales frente a los hombres, siendo una categoría reconocida constitucionalmente y otorgándole el carácter de *sujetos de especial protección constitucional*, y reflejan la subordinación propia de los roles que se les ha asignado en el orden social de género. La discriminación es, entonces, la consecuencia de la subvaloración de lo femenino y de los prejuicios que existen sobre los roles que deben cumplir las mujeres en todos los aspectos de su vida, desarrollados en una sociedad hetero-

13 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 18 de diciembre de 1979. Recuperado el 15 de noviembre de 2017, de <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.html>.



normativa y patriarcal. La creencia acerca de la existencia de roles específicos para las mujeres en cada ámbito de su vida necesariamente conlleva a excluirlas y a restringir sus derechos, como también a la forma de vida que deben llevar.

La discriminación puede ocurrir en cualquier ámbito de la vida de las mujeres y, por tanto, este concepto se encuentra estrechamente ligado con los derechos humanos de las mujeres y su ejercicio pleno. Por esta razón, la CEDAW ordena a los Estados parte, incluyendo a Colombia, en todas las esferas, incluyendo la política, social, económica y cultural, tomar todas las medidas necesarias para asegurar el pleno desarrollo de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de sus derechos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres. Dichas obligaciones deben ser observadas en todo momento por el Estado y, por ende, por todas las ramas del poder público, los órganos e instituciones que lo componen y, para el caso en concreto, las Instituciones de Educación Superior.

9. **Actos de discriminación contra las personas transgénero:** Las personas de género diverso y las personas “trans” tienen vivencias totalmente distintas a las que se enfrentan en la cotidianidad quienes se identifican con las normas de género en un contexto determinado, normalmente expresado en una relación binaria que transcurre entre lo masculino y lo femenino. Para este grupo representativo de la comunidad LGBTIQ+, la identidad de género y las expresiones de género difieren con los roles y estereotipos asignados a su sexo biológico, lo que conduce a que la experiencia individual de género pueda no corresponder con este último; las personas “trans” se entienden como aquellas que se identifican con un sexo diferente al que se les asignó al nacer.

Para la Organización de las Naciones Unidas, a través la Oficina del Alto Comisionado, la definición de los actos de discriminación en contra de las personas de género diverso y personas “trans” de comprenderse de la siguiente forma:

*“En la raíz de los actos de violencia y discriminación se encuentra la intención de castigar sobre la base de nociones preconcebidas de lo que debería ser la identidad de género de la víctima, con una comprensión binaria de lo que constituye un hombre y una mujer, o lo masculino y lo femenino. Estos actos son invariablemente la manifestación de un estigma y un prejuicio profundamente arraigados, un odio irracional y una forma de violencia de género, impulsada por la intención de castigar a quienes se considera que desafían las normas de género”<sup>14</sup>.*

**Aclaración\*:** Los actos de discriminación enunciados en este acápite no son taxativos. El reconocimiento de otros tipos de discriminación, y en especial la discriminación basada en género, fuera de las enunciadas en el protocolo serán tratadas en igualdad de condiciones y con las mismas pautas y lineamientos descritos a lo largo del protocolo.

10. **Actos de discriminación por razones de raza:** Se trata de una ideología discriminatoria, opresora y excluyente por la cual la raza permea el imaginario social. Es un concepto socialmente construido, que se refiere a grupos de personas caracterizados de manera determinada como resultado de una valorización de aspectos físicos (color de piel, morfología, expresiones faciales). Las personas pueden identificarse racialmente de una sola raza o birracial/multirracial. Las razas no son monolíticas o estáticas, y el autorreconocimiento varía según contextos socioculturales. Se comprende la discriminación racial como la distinción, exclusión, preferencia o restricción de derechos a una o varias personas por sus motivos de raza, color, origen étnico, nacional, lo cual va en detrimento de sus derechos y libertades humanas.

<sup>14</sup> Recuperado vía internet, en la página oficial de las Naciones Unidas, en el artículo denominado “La lucha de las personas trans y de género diverso”, a través del siguiente enlace: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons>





11. **Actos de discriminación por razones étnicas:** Es un concepto socialmente construido, usualmente interconectado a la raza. Se refiere a grupos de individuos que comparten características como la ancestralidad, herencia cultural, lugar de origen, territorialidad, lenguaje, cosmovisión, religión, costumbres, forma de vestir y dieta.
13. **Actos de discriminación por razones de clase social o clasismo:** Se trata de una ideología discriminatoria, opresora y excluyente por la cual un grupo humano es valorado negativamente por su condición socioeconómica. Implica sentimientos de superioridad de algunas personas sobre otras que no tienen la misma capacidad económica, bienes, formación académica o círculos sociales. Promueve la creación de estereotipos negativos y prácticas antidemocráticas. Son comportamientos, actitudes y creencias que expresan una supuesta superioridad moral, cultural y de capacidades de un grupo social con privilegios socioeconómicos o poder adquisitivo mayor, sobre otros grupos.
14. **Actos de discriminación por razones de capacitismo:** Se trata de una ideología discriminatoria, opresora y excluyente por la cual se crean estereotipos negativos sobre personas con diversidad funcional o discapacidad. Es una forma de discriminación y prejuicio social contra las personas con diversidad funcional, neurodiversidad y/o discapacidad. Se entenderá como discriminación si, por motivos de una discapacidad, se obstaculiza o se deja sin efecto el reconocimiento de igualdad de condiciones.
15. **Actos de discriminación por razones de sexismo:** Es una actitud o acción que se basa en la creencia de que un sexo es inferior o superior al otro. Esto lleva a un tratamiento diferenciado donde un sexo no recibe las mismas consideraciones y respeto que el otro. Son prácticas, actitudes y comportamientos discriminatorios u hostiles basados en estereotipos sexuales y roles de género, a través de los cuales se realiza una valoración jerárqui-

ca que hace que otra u otras personas pierdan condiciones de igualdad de derechos o de dignidad humana.

16. **Actos de discriminación por razones misóginas:** Conductas de odio, implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino, tales como rechazo, aversión o desprecio contra las mujeres.
17. **Actos de discriminación por razones homofóbicas:** Es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas lesbianas, gais o bisexuales. Se manifiestan a través de conductas que afecten a estas personas. Es un término genérico para concentrar todas las formas de violencias y discriminación que viven las personas cuya orientación sexual sea diversa a la heterosexual.
18. **Actos de discriminación por razones transfóbicas:** Es un temor, un odio o una aversión irracional hacia las personas transgénero. Se manifiestan a través de conductas que afecten a estas personas. Es un término usado para formas de violencias y discriminación a personas trans, en tránsito en su identidad de género o identidades de género no normativas.
19. **Actos de discriminación por razones bifóbicas:** Es un miedo, un odio o una aversión irracional hacia las personas bisexuales. Se manifiestan a través de conductas que afecten a estas personas.

#### Acoso

1. **Acoso:** Se entiende por acoso el asedio, la persecución o el hostigamiento escrito, verbal o físico que produce malestar, temor o intimidación en la persona que lo recibe. Estas conductas se ejercen valiéndose de una relación de poder por razones de sexo, género, orientación sexual, racialización, edad, clase social o posición laboral.

2. **Acoso sexual (laboral):** Constituye un delito que afecta la libertad, la integridad y la formación sexual. Se define como cualquier conducta realizada por una persona que, 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. Se manifiesta como una expresión de violencia basada en género, buscando imponer poder y control, principalmente sobre las mujeres. Puede acarrear consecuencias físicas, psicológicas y emocionales. Diversas expresiones o formas se evidencian a través de comportamientos físicos, verbales y no verbales. Para los efectos de este Protocolo, se considerará como acoso sexual todas aquellas conductas encaminadas a hostigar, asediar física o verbalmente, perseguir a una persona o realizar insinuaciones con el fin de obtener algún provecho sexual. No se requiere de una reiteración en el tiempo; una sola acción es suficiente. Esta conducta se podría presentar contra todas las personas, sin que esté mediada exclusivamente por la existencia de una superioridad manifiesta.
3. **Ofensa sexual:** Se entiende como emplear expresiones verbales, no verbales o escritas con contenido sexual que tiene la capacidad de denigrar, cosificar, intimidar y atemorizar a la persona destinataria. Se considera también la exhibición o el envío de contenido sexual sin consentimiento.
4. **Acoso por razón del sexo y/o género:** Refiere a la violencia y el acoso dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. Las razones sobre las cuales se sustenta tienen que ver con el sexo de la persona o con identidades y expresiones de género diversas que cuestionan el sistema de dominación prevaleciente.





# Enfoques diferenciales, principios y definiciones

## Enfoques

Todas las actuaciones, mecanismos, medidas de prevención, principios y en general las normas reconocidas en este protocolo, deben ser implementadas en concordancia con los siguientes enfoques:

### Enfoque de derechos humanos

Los derechos humanos tienen dos componentes básicos, a saber, el carácter reivindicatorio de estos derechos, fundados en el principio de dignidad humana, y haciéndolos extensibles a todas las personas dentro de un Estado Social de Derecho; como también su componente ético, el cual es el resultado de una razón intersubjetiva que ha sido aceptada por toda la sociedad en su conjunto, estableciéndolos como valores universales, absolutos e inalienables.

Bajo los principios del Estado colombiano, los derechos humanos adquieren pleno valor normativo y asimismo genera obligaciones directas que deben observarse en todo momento, en procura de la garantía, materialización y desarrollo de estos. Conforme a lo anterior, el Estado, a través de todas sus ramas y órganos del poder público, debe facilitar y propiciar, hasta cuanto esté a su alcance, para que las personas puedan gozar y realizar sus derechos humanos. La atención se llevará a cabo respetando los derechos humanos y se fortalecerán todas las instancias para garantizar su efectivo goce<sup>15</sup>.

A través del enfoque de derechos humanos se busca concientizar a quienes va dirigido el presente protocolo, ya sea como funcionarios responsables de su aplicación, como a quienes se les prestará los servicios de atención, informándolos en todo momento sobre la importancia que tienen sus derechos humanos, las acciones tendientes a su garantía y aplicación, y las formas en que deben restablecerse una vez lesionados.

### Enfoque de género

El enfoque de género debe comprenderse como la *“herramienta de análisis que permite entender como construcciones históricas, las diferencias y desigualdades en los comportamientos y en las posiciones sociales de mujeres y hombres”*<sup>16</sup>. Por lo tanto, a través del enfoque de género se abordarán las preguntas fundamentales tendientes a visibilizar las relaciones de poder intrínsecas y arraigadas en nuestra sociedad, alimentadas por los roles y estereotipos de género heteronormativas, donde se enaltece la masculinidad, y que tienen como resultado las situaciones discriminatorias y violentas en contra de las mujeres y de las personas que no se identifican con los valores sociales masculinos imperantes.

La forma tradicional de comprender la masculinidad y la feminidad está asociada con la violencia, la homofobia y la discriminación. Por esto es necesario que se comprenda:

1) Que vivimos en una sociedad basada en concepciones y estereotipos rígidos normalizados dentro de un marco dominante que deriva en exclusión, discriminación y violencia; 2) Que estos marcos epistémicos deben ser visibilizados desde todos los frentes a fin de reconocer el origen de la violencia hacia la alteridad la diferencia y lo no aceptado; 3) Que se requiere reconfigurar la versión unívoca de la experiencia identitaria sexual y de género mediante el cuestionamiento de estas concepciones de estereotipos tradicionales; 4) Que es preciso el reconocimiento de formas de masculinidades alternativas o según Cornell, “subordinadas”, no hegemónicas y contrahegemónicas que no se presentan como un solo modelo, sino como un proceso continuo de cuestionamiento y reconstrucción de las identidades masculinas. Y desafían las concepciones impuestas que derivan en violencia hacia seres humanos; 5) Que el objetivo final de este reconocimiento lo constituyen el respeto la inclusión la equidad y la libertad; 6) Así mismo, esta Institución que reúne a una comunidad diversa, antes que generar desigualdades, debe ser el fomento y promoción de la solidaridad, la interacción segura, la empatía, el cuidado, la cooperación y el respeto por la alteridad.

Por ello, el presente protocolo se concibe deben con este enfoque a fin de identificar y dar visibilidad a las distintas formas de masculinidad que existen, más allá del modelo tradicional, sin necesariamente poner un énfasis explícito en el desafío directo a la hegemonía. Las masculinidades no hegemónicas simplemente no siguen los patrones dominantes, como puede ser el caso de las masculinidades que se relacionan con hombres trans, hombres gays, hombres que adoptan roles más cuidadores o colaborativos, etc.

<sup>15</sup> Manual clínico, ONU Mujeres, p.14.

<sup>16</sup> García Prince, 2008, citado en *Caja de Herramientas para la Transversalización de los Enfoques de Género y Diferencial en los Procesos de Investigación*, Secretaría de la Mujer, 2022.



Este enfoque diferencial reconoce las masculinidades otras, entendiendo que la masculinidad no es un único concepto homogéneo y que existe una pluralidad de experiencias y formas de ser hombre. Estas masculinidades no buscan necesariamente una confrontación activa con la hegemonía, sino que simplemente ofrecen alternativas o posibilidades que no se ajustan al modelo dominante. Precisamente porque una institución que reúne multiplicidad de experiencias e individuos debe rechazar taxativamente la violencia, la discriminación, el matoneo y toda forma de exclusión de los sujetos que la constituyen.

**Masculinidades no hegemónicas  
y masculinidades contrahegemónicas**

*La masculinidad hegemónica* es aquella que establece modelos de comportamiento considerados “normales” o “deseables” para los hombres en una sociedad. Estos rasgos por lo general se asocian a características como la agresividad, la competitividad, la heterosexualidad, la dominancia y la insensibilidad emocional. Esta concepción tradicional de lo masculino excluye o subordina otras formas de ser hombre.

Dicho esto, las masculinidades no hegemónicas se refieren a aquellas formas de masculinidad que no se ajustan a este patrón dominante o normativo, desde donde no se siguen las expectativas sociales tradicionales de poder, control y agresividad. Estas masculinidades son una respuesta crítica y alternativa a la masculinidad hegemónica o tradicional, por cuanto lo que se busca son espacios para la diversidad, la equidad de género y la puesta en tela de juicio de las relaciones de poder.

En cuanto a las *masculinidades contrahegemónicas* se puede decir que se refieren a aquellas masculinidades que actúan activamente en contra de la hegemonía masculina tradicional cuestionando y desafiando explícitamente los valores, modelos y normas asociados con la masculinidad hegemónica, como la violencia, el poder, la homofobia, la misoginia, etc. Estas masculinidades trascienden las normas tradicionales, buscando cambiar las estructuras de poder que las sostienen, luchando de manera activa desde muchos frentes contra

las relaciones de poder establecidas por el patriarcado y la desigualdad de género, mediante la reconfiguración de las relaciones entre los géneros puesto que se requiere promover el rechazo a la violencia y el control patriarcal.

Las rutas deberán implementarse en todo momento considerando la perspectiva de género, de modo que se aborden adecuadamente las formas particulares de violencia a las que han sido sometidas históricamente las mujeres y las personas con identidades de género y orientación sexual consideradas diversas o “diferentes”. Las actuaciones deberán estar exentas de prejuicios y estereotipos de género y se deberá identificar en el caso concreto sus causas estructurales, como son la manifestación de relaciones de poder, la reproducción de estereotipos de género por parte de los/as infractores/as y la ejecución de actos de violencia verbal, física, sexual, patrimonial, institucional y/o psicológica.

**Enfoque diferencial**

El enfoque diferencial parte del reconocimiento concienzudo y necesario de las diferencias existentes entre las personas para vivenciar todos los aspectos de su vida, desde su pertinencia étnica o racial, su identidad sexual y de género, sus ciclos vitales, sus condiciones y situaciones especiales con respecto a su salud y movilidad e, inclusive, sus relaciones económicas y patrimoniales

Los procedimientos se ajustarán a las necesidades y características de la población, su auto-reconocimiento, sus modos de vida y sus contextos socio culturales, económicos y políticos, de conformidad con el principio de igualdad y no discriminación<sup>17</sup>. El objetivo de este enfoque consiste en reconocer la imbricación de diversos factores de opresión, especialmente el género, la clase social y la racialización.

17 Ministerio de Salud y Protección Social, 2017, p.31

**Enfoque interseccional**

La interseccionalidad debe comprenderse como una propuesta política, metodológica y analítica que busca comprender como se cruzan, superponen e interactúan las categorías identitarias o factores diferenciales como la pertinencia étnico-racial, la orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales diversas (OSIEGCS), el ciclo de vida, la discapacidad, entre otras variables, en la reproducción de formas de discriminación.

*La violencia interseccional* es un campo de estudio que ha sido abordado por diversos teóricos y académicos dentro de los estudios de género, feminismo y derechos humanos y constituye una herramienta clave para estudiar como las distintas formas de desigualdad y discriminación se entrelazan convirtiendo la violencia y la opresión en una experiencia compleja.

El enfoque interseccional permite entender que la violencia no es una experiencia homogénea ni unidimensional, sino que se presenta en particular hacia aquellas que están en situaciones de vulnerabilidad y en este sentido, las experiencias deben ser abordadas considerando las múltiples dimensiones de sus identidades y las formas en que interactúan. De esta manera, las respuestas a la violencia, ya sea desde el sistema judicial, las políticas públicas o el trabajo comunitario, pueden ser más efectivas y sensibles a las necesidades específicas de los individuos.

La *violencia interseccional* como herramienta, no solo considera un factor como el género o la raza de manera, sino cómo resultado de múltiples identidades, como la raza, el género, la clase social, la orientación sexual, la edad o la discapacidad, pueden influir en la experiencia de violencia de una persona reforzando la violencia convirtiendo a estos grupos de personas en individuos más vulnerables y tienen menos acceso a recursos de protección en virtud de las identidades cruzadas que viven las personas en estas situaciones.



Por tanto este es un enfoque crucial para comprender como se intersecan los diferentes tipos de violencia hacia los grupos marginalizados. La interseccionalidad ayuda a hacer visible el modo como las identidades múltiples configuran experiencias únicas de violencia y cómo diferentes formas de violencia se cruzan y refuerzan en virtud de la intersección de identidades sociales como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, la discapacidad, etc. El enfoque interseccional reconoce que las personas experimentan la violencia desde las diversas identidades sociales que se combinan generando experiencias de violencia altamente complejas.

Tener una perspectiva interseccional permite entender las desventajas que recaen sobre las mujeres como consecuencia de la combinación de múltiples ejes de discriminación que limita la realización de sus derechos, el desarrollo de sus capacidades y el acceso a bienes y servicios.

Enfoque de acción sin daño

Todas las actuaciones deberán contener mensajes éticos y efectuarse desde los valores y principios de convivencia humana en condiciones de pluralidad y multiculturalidad, así como de dignidad, autonomía y libertad<sup>18</sup>. Para esto, se debe partir del reconocimiento del principio de la dignidad humana, como también de la comprensión de los postulados básicos de la justicia restaurativa, que tomará gran importancia a partir de los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.

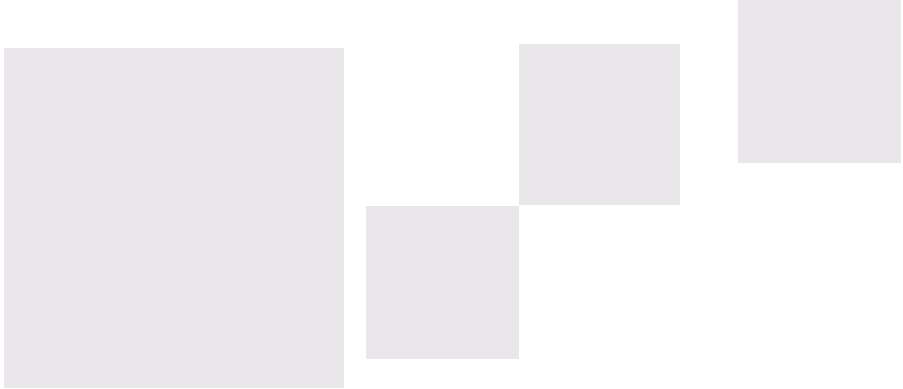
El modelo asistencial, que se propone a través del presente protocolo, está encaminado a que todas las actuaciones tendientes a prevenir, detectar, sancionar y restaurar, tengan como punto de partida, y de llegada, a la víctima y su entorno, respetando sus derechos humanos y propiciando espacios libres de violencia y revictimización, y que, por

el contrario, se encuentre con escenarios de preservación, escucha activa y diligente, con acciones concretas que tiendan a la preservación y restablecimiento de sus derechos, la reconciliación entre víctima y victimario en espacios seguros y de paz, concientización y resocialización.

Enfoque dialógico

El enfoque dialógico comprende la interacción entre cada una de las partes que componen a la comunidad académica neogranadina. El objetivo que persigue la inclusión de este enfoque es la participación e interacción de todos los sujetos que se verán sujetos al presente protocolo, siendo actores permanentes en la construcción y actualización del mismo. La importancia del enfoque dialógico recae en que la metodología aplicada corresponderá a la construcción consensuada, antes que en la imposición de normas o reglas por las instancias facultadas para emanarlas.

Para esto, se propenderá por la generación de espacios de discusión, en el ámbito académico y laboral, para pensar en las respuestas colectivas que sean fruto de reafirmar los compromisos originales que la Universidad Militar Nueva Granada tiene hacia su comunidad, enaltecidiéndose los valores democráticos y participativos; partiendo de la base de considerar al otro como igual, como capaz de comprender y de repensar las acciones que deben tomarse para la erradicación de todas las formas de Violencias Basadas en Género (VBG) y de discriminación, reconociéndonos como una comunidad de iguales, cuya finalidad debe ser el entendimiento mutuo, el respeto, la reconciliación y la convivencia pacífica.



18 UNCO-PNUD, p. 20

Principios

Dignidad humana

La reglamentación, regulación y las actividades desplegadas en el marco del Protocolo presuponen un trato acorde al respeto y valor que merece todo ser humano por el hecho de serlo, en consonancia con lo dispuesto en los artículos 1º y 2º de la Constitución Política. La dignidad humana tiene una concepción tripartita en nuestro ordenamiento jurídico, correspondiendo a un derecho fundamental, del cual emanan todos los demás, un principio orientador e interpretativo de todas las normas y relaciones humanas, pero también como el sustento axiológico de la Constitución Política, siendo el sustento de los valores humanos reconocidos y enaltecidos en ésta.

La dignidad humana, como principio y derecho fundamental, es el superior a todos los demás y se caracteriza por ser el único derecho absoluto reconocido en nuestra Constitución Política, siendo la fuente formal de cada uno de los principios y derechos fundamentales. La descripción de la dignidad humana se materializó a través del segundo imperativo categórico kantiano, el cual consiste en: *“obra de tal modo que uses la humanidad tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro siempre a la vez como un fin, nunca meramente como un medio”*<sup>19</sup>.

Igualdad y no discriminación

Al igual que la dignidad humana, La Corte Constitucional ha reconocido que la igualdad es a la vez un principio, un derecho fundamental y un valor constitucional. En la base constitucional del derecho fundamental a la igualdad reside el principio de la dignidad humana, que prohíbe la diferencia de trato y la discriminación. La igualdad no debe considerarse únicamente como en la declaración abstracta de *ser iguales*, sino en el derecho a ser tratados con igualdad, y ahondando

19 Immanuel Kant, *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*, Barcelona, Ariel, 1999, pág. 189.





en esta idea, en el derecho a la igualdad de oportunidades, igualdad en el trato jurídico y en el derecho a recibir y demandar las acciones de discriminación afirmativa por parte del Estado.

El artículo 13 de nuestra Constitución Política, en su inciso primero, establece la cláusula de igualdad y no discriminación, y conforme a éste: *“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley”*<sup>20</sup>. A partir de esta, se debe comprender que todas las personas tienen igual valor y gozan de los mismos derechos y libertades sin discriminación alguna. Las necesidades y preocupaciones específicas serán tenidas en cuenta en las rutas de atención para garantizarle a todas las personas la misma posibilidad de ejercer sus derechos. La igualdad también es una obligación constitucionalmente impuesta a las ramas y órganos del poder público, la cual consiste en darle un trato igualitario a quienes se encuentran en iguales situaciones de hecho.

**Derecho de las mujeres a una vida libre de violencias**

El reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, como un derecho humano, puso en evidencia el consenso internacional en relación a la responsabilidad de los Estados de realizar acciones para garantizar que todas las mujeres, sin excepción alguna, puedan vivir una vida libre de violencias y, en este sentido, se sentaron las bases para la imposición de obligaciones específicas, a través de instrumentos internacionales, de impulsar medidas para prevenir, sancionar y erradicar todas las manifestaciones de las Violencias Basadas en Género (VBG) que sigan afectando a las mujeres como producto de la discriminación histórica que han vivido por su condición de género.

De acuerdo con la Organización de Estados Americanos (OEA), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención Belém

do Pará, ratificada por el Estado colombiano e incluida en la legislación interna a través de la Ley 248 de 1995, propuso *“por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad”*<sup>21</sup>.

Además de esto, la Convención Belém do Pará posibilitó avanzar en el reconocimiento del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en la región porque sentó un precedente al reconocer que la violencia contra las mujeres:

*“Constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; (...) Es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; (...)Trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases”*<sup>22</sup>.

Por lo tanto, reconocer el derecho de todas las mujeres a vivir una vida libre de violencias como parte del catálogo de los derechos humanos, reconocidos y ratificados por Colombia, es el punto de partida para la materialización de todas las acciones de discriminación afirmativas que deben implementarse para la protección de las garantías fundamentales en cabeza de las mujeres, como también son las expresiones del cumplimiento de las obligaciones internacionales a las que se ve sujeto el Estado colombiano. La inclusión de éste derecho humano como principio orientador corresponde a la manifestación

20 Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

21 OEA (2017). Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Recuperado e línea en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>.  
22 Comisión Interamericana para la Mujer (2014). Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belém do Pará. Guía para la aplicación de la Convención Belém do Pará. Washington: Organización de los Estados Americanos.



de compromiso institucional que tiene la Universidad Militar Nueva Granada con la protección de los derechos humanos.

Información y accesibilidad

Las rutas de atención, prevención y protección deben ser públicas y socializadas a toda la comunidad académica de la Universidad Militar Nueva Granada, la cual incluye a los estudiantes, docentes, servidores públicos y trabajadores oficiales, contratistas y colaboradores, como también será socializada con los grupos de interés comprendidos en la Universidad. Este protocolo contará con formatos accesibles (documentos en lectura fácil, braille, lenguaje de señas, entre otros) y con espacios físicos y digitales accesibles para una adecuada consulta y atención.

Confidencialidad

La información y actuaciones presentadas en virtud del presente protocolo, en lo que resulte procedente, serán de carácter confidencial, de conformidad con las leyes 1581 de 2012, 1712 de 2014 y las demás disposiciones normativas que resulten aplicables.

Integralidad

Desde el proceso de recepción hasta el cierre del caso se les garantizará a las víctimas, y al victimario, el acceso a la información, la orientación clara y oportuna sobre cada paso de la ruta, el acceso a medidas de protección, reparación y estabilización, así como el efectivo cumplimiento de la sanción.

Centralidad de la atención de la víctima en acompañamiento

Los procedimientos se adelantarán centrando su atención en la víctima en proceso de acompañamiento. Las personas a cargo de su atención respetarán su voluntad y necesidades particulares. Se le ofrecerá ayuda para la identificación de las opciones que tiene a su disposición. El plan inicial de atención, el diseño técnico de la propuesta de intervención, así como las expectativas y los deseos del personal de acompañamiento no pueden sobreponerse a la autonomía de la persona que recibe la atención.

Escucha activa

Con el fin de dignificar y respetar a la víctima y definir las acciones más adecuadas, se comprenderá a cabalidad el caso particular. Esto implica prestar atención al relato sin dejar de garantizar un espacio libre de presión que pueda generar información y que sea respetuoso del silencio y de las pausas necesarias en las narrativas. Una debida escucha requiere detectar omisiones, distorsiones y generalizaciones para luego preguntar y recuperar información sin interpretar al otro. En la escucha se buscará conectar a la persona acudiente con su experiencia de origen. Para ello, se deberán formular de manera adecuada las preguntas que, en un primer momento, serán abiertas para entretejer lentamente un espacio y clima de confianza. Posteriormente se podrán plantear preguntas más directas y concretas.

Buena fe

Todas las personas que intervengan en las rutas de atención, en los procedimientos e investigaciones disciplinarias, en los espacios reflexivos y restaurativos y en general en todas las actividades que se desprendan del presente protocolo, deberán actuar de buena fe en todo momento.

Imparcialidad e idoneidad

Las personas que actúen y participen de las distintas instancias consagradas en el presente protocolo, en nombre de la Universidad Militar Nueva Granada, así como las personas que participen de las rutas de atención deben obrar de manera imparcial, ética y estar capacitadas en enfoque de género y diferencial.

Debido proceso

Todas las actuaciones involucradas en los procesos disciplinarios, tanto de estudiantes como los llevados al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Militar Nueva Granada, deben respetar las garantías procesales de conformidad a la Constitución Política, la ley y la jurisprudencia.

Debida diligencia

La obligación de atender los casos de Violencias Basadas en Género (VBG) y de discriminación basada en género, corresponde a la celeridad y efectividad de la atención, desde el momento recepción de la queja hasta el cierre de la ruta de atención.

Principio de no revictimización

Las personas encargadas de la implementación, desarrollo y verificación de las rutas de atención al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, deberán prevenir, en todo momento, actos revictimizantes, evitando situaciones como la confrontación con el ofensor/a o el agresor/a o la reiteración del relato de los hechos, y abstenerse de incurrir en cuestionamientos sobre la veracidad del relato de la víctima, como tampoco la justificación del ofensor/a o agresor/a, particularmente cuando se trate de hechos constitutivos de Violencias Basadas en Género (VBG) y violencias contra las mujeres.

Conceptos fundamentales

Los siguientes conceptos fundamentales, sobre las nociones básicas de género, fueron obtenidos de la caja de herramientas suministrada por la Secretaría de la Mujer, en el trabajo de asesoramiento técnico que se realizó para la creación del presente protocolo<sup>23</sup>.

Sexo

El sexo se refiere a los rasgos naturales, congénitos y universales relativos a la naturaleza biológica, relacionados con la caracterización

23 Este trabajo de asesoría se llevó a cabo en el transcurso del segundo semestre del año 2022, y tuvo como base el documento: *Herramientas Básicas para la Garantía del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias en el Distrito Capital*. Bogotá : Secretaría Distrital de la Mujer (2022).



de machos y hembras. Asimismo, hace referencia a las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres.

### Orientación sexual

La orientación sexual alude a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar relaciones íntimas y sexuales con ellas.

### Género

El género es una construcción social y cultural, a través de la cual se asignan significados y responsabilidades a los seres humanos en una sociedad determinada en función de su sexo, se define a partir de los roles, las características y oportunidades determinados por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. Lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. La existencia sociohistórica del sistema género-sexo es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive empíricamente.

### Orden social de género

Entendido como un sistema históricamente configurado que estructura las relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres, y establece los mecanismos para que dichas relaciones se mantengan y reproduzcan en los diferentes contextos sociales. En este marco se establecen las convenciones en relación con que “deben ser” los hombres y las mujeres en cada sociedad.

Aun cuando el orden social de género implica responsabilidades tanto para hombres como para mujeres, que deben encarnar los valores y las normas que la sociedad considera adecuada, estas relaciones implican más costos para las mujeres.

### Sistema sexo-género

Rompe con la dicotomía entre la naturaleza y la cultura, y desarrolla un análisis relacional entre el sexo y el género.

Asimismo, se pone en evidencia la existencia de un conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana. Esto nos lleva a comprender que las diferencias biológicas, y las interpretaciones que hacemos de éstas en la cotidianidad, como desventajas, son producto de una construcción social, susceptible de cambio.

### Identidad de género y expresiones de género

Es el mecanismo mediante el cual hombres y mujeres interiorizan las expectativas en relación con el deber ser de su existencia, marcado por el orden social de género.

La identidad de género es el resultado del peso que sobre las personas tiene la asignación sociocultural de estereotipos y roles asociados a su sexo y, por ende, a las diferencias biológicas y funciones del proceso de reproducción y división sexual del trabajo que ha determinado desde el nacimiento, las experiencias, rituales y costumbres que definen la femineidad y masculinidad, constituyendo un sistema binario de género.

La expresión de género se refiere a la manifestación externa del género de una persona. Asimismo, se ha afirmado que la expresión de género es visible y puede ser una fuente de identificación, especialmente cuando a través de características como la vestimenta, los manierismos y las modificaciones corporales, se subvierten expectativas tradicionales de expresión de género<sup>24</sup>.

### Roles y estereotipos de género

Son el conjunto de tareas y funciones que se asignan a mujeres y hombres en una sociedad preestablecida, y son asignados de acuerdo a las valoraciones sociales (componente axiológico) que existen en relación con las expectativas sobre lo que deben hacer hombres y mujeres (componente teleológico):

- Primacía de los valores masculinos.
- Asignación basada en la construcción social y cultural (es una asignación relativa).
- Reproducen mitos en relación a que su existencia solo es posible si responden al deber ser socialmente construido, que desconoce la diversidad y particularidad humana.

24 Comisión Internacional de Juristas (2009). *Guía para Profesionales N.º 4 Orientación Sexual e Identidad de Género y Derecho Internacional de los Derechos Humanos*, Ginebra, Suiza



# Derechos de las partes involucradas

## Derechos de las víctimas

Las víctimas de las Violencias Basadas en Género (VBG) son el centro y la piedra angular del presente protocolo, por ende, el reconocimiento de los derechos en cabeza de éstas no se agota en el presente acápite y será alimentado a lo largo de las experiencias y casos atendidos. Debe comprenderse que, al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, resulta menester realizar una diferenciación en el tipo de víctimas, pues pueden ser consideradas de dos tipos: **estudiantes víctimas** y **víctimas**, haciéndose especial énfasis en los estudiantes, pues las situaciones de hecho cambiarán drásticamente en aspectos disciplinarios y sancionatorios.

De conformidad con los principios, tanto los constitucionales como los anunciados previamente, con las normas legales y con los precedentes jurisprudenciales que interpretan y nutren los derechos de las víctimas de todas las formas de Violencias Basadas en Género (VBG), de violencias contra las mujeres, racismo o discriminación, se entenderá que tendrán los siguientes derechos al interior de la Universidad Militar Nueva Granada:

- a. Recibir medidas de prevención, atención y protección para evitar un daño o perjuicio irremediable, a través de la activación de las rutas de atención contenidas en este protocolo;
- b. Recibir atención respetuosa de orientación sexual, identidad de género, características sexuales o expresión de género y no ser revictimizadas por sus procesos identitarios.
- c. Las víctimas tendrán el derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral, su situación contractual o su permanencia académica al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, y a que no se tomen represalias en su contra de índole laboral, académica o social.
- d. A que se dé credibilidad a su relato, de acuerdo con los postulados derivados del principio de la buena fe, y a que éste sea escuchado y atendido de manera objetiva y libre de prejuicios o estereotipos de género;
- e. Se reconoce el derecho a que la información brindada por la víctima sea recolectada, utilizada y almacenada de manera segura, sin que pueda ser divulgada o utilizada sin su consentimiento.
- f. El derecho a no ser revictimizadas en cualquiera de las instancias concernientes a las rutas de atención, a través de juicios de valor sobre su queja o situaciones similares;
- g. Las víctimas de las Violencias Basadas en Género (VBG) tienen derecho a decidir voluntariamente si desean o no confrontarse con su agresor/a en los espacios de atención previstos en las rutas;
- h. Las víctimas tendrán el derecho a recibir asistencia y acompañamiento, médico, psicológico, jurídico y académico por parte de la Universidad Militar Nueva Granada;
- i. Las víctimas tienen el derecho a ser atendidas por personas formadas en los diferentes enfoques anunciados en el protocolo, haciéndose especial énfasis en los enfoques de género, diferencial y de protección a los derechos humanos;
- j. Las víctimas tendrán el derecho a pedir el traslado del área de trabajo, o lugar de trabajo o estudio, en las distintas sedes de la Universidad Militar Nueva Granada, o presentar una solicitud para trabajar o estudiar de manera remota mientras se resuelva la queja;
- k. Solicitar a su superior jerárquico, o las máximas autoridades de la Universidad Militar Nueva Granada, que se tomen medidas para no tener que realizar labores que impliquen interacción o acercamiento con el sujeto activo de la conducta hasta que no se resuelva la queja;
- l. Recibir información durante toda la ruta de atención, aplicable para su caso, desde la presentación de la queja;
- m. Todas las demás medidas que sean necesarias para garantizar la protección y garantías de no repetición de los hechos.



### Derechos de las mujeres víctimas

Según lo establecido en el artículo octavo de la Ley 1257 de 2008, las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia contempladas en el presente protocolo, e inclusive las no contempladas, pero tengan una relación directa con las Violencias Basadas en Género (VBG), tienen derecho a:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad, teniéndose presente siempre el enfoque diferencial de género;
- b. Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal con enfoque de género, de carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de las autoridades competentes al interior de la Universidad Militar Nueva Granada;
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, como también de las rutas externas de atención;
- d. Dar su consentimiento informado para los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del encargado para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio;
- e. Recibir información y capacitación clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva, como también sobre los derechos sexuales y reproductivos;
- f. Ser tratada con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, psicológica, legal, social o académica respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia;

- g. Recibir asistencia médica, psicológica, psiquiátrica académica especializada e integral en los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento jurídico para ellas y sus hijos e hijas;
- h. Acceder a los mecanismos de protección y atención para ellas, sus hijos e hijas;
- i. Las mujeres víctimas tienen el derecho a la verdad, la justicia, la reparación, el perdón y las garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de Violencias Basadas en Género y de actos de discriminación;
- j. Derecho a la estabilización de su situación laboral, contractual o académica, a través de medidas restaurativas y de reparación;
- k. A decidir voluntariamente a la confrontación con el agresor/a en cualquiera de los espacios previstos en la ruta de atención, en los procedimientos administrativos, disciplinarios o judiciales, como en los espacios de reparación y perdón;
- l. Adicionalmente, las mujeres víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG) tienen el derecho a expresar, exteriorizar y visibilizar, como parte de su libertad de expresión, respetando los datos privados o semiprivados del presunto agresor, su experiencia y vivencias, conforme a lo señalado en las Sentencias T- 275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.

La Universidad Militar Nueva Granada, creará una instancia independiente a la Oficina de Control Interno Disciplinario con la finalidad de garantizar la observancia de los derechos de las mujeres víctimas y de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, como también para realizar el seguimiento de la implementación, seguimiento, verificación y actualización del presente protocolo. No obstante, los derechos de las víctimas y de las mujeres víctimas deben ser respetados e implementados por todo el personal, estudiantes, docentes, Divisiones, Oficinas, Facultades y demás miembros de la comunidad académica de la Universidad Militar Nueva Granada, indistintamente si cumplen, o no, un rol específico en las diferentes rutas de atención contenidas en el presente protocolo.

### Derechos del sujeto activo

La persona o personas, contra quienes se formula la queja por la presunta comisión de alguna de las formas de Violencias Basadas en Género (VBG), o por algún acto de discriminación, se les respetarán los derechos constitucionales y legales, entre ellos los siguientes:

- a. Conocer la totalidad de los hechos que se presentaron en la queja y las pruebas aportadas hasta el momento, como también conocer la instancia que llevará a cabo el proceso, administrativo o disciplinario, al interior de la Universidad Militar Nueva Granada;
- b. Derecho al debido proceso, junto con todas las garantías derivadas del mismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política, y el derecho a la defensa, y en caso de que lo considere a la defensa técnica legal;
- c. Reconocer la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja;
- d. Negar la responsabilidad total de los hechos que se presentaron en la queja, presentar pruebas y testimonios que fundamenten su defensa y solicitar pruebas adicionales;
- e. Derecho al acompañamiento psicológico y a todas las instancias de restauración, perdón y resocialización. Para los estudiantes que funjan como sujetos activos, se añadirá el acompañamiento académico para que, al momento de presentarse la queja, mientras se surte el debido proceso y cuando se decida sobre la misma, no existan traumatismos, situaciones que vulneren sus derechos fundamentales y puedan llevarse a cabo las instancias de resocialización, restauración y perdón al interior de la Universidad, con la finalidad de conservar los valores de la comunidad neogranadina.



# Prevención de las violencias y discriminación

## Mecanismos de prevención

Al interior de la Universidad Militar Nueva Granada se tiene la firme convicción que la comunidad académica debe regirse bajo los principios de justicia y transparencia. Dicho compromiso se encuentra enmarcado en el Plan Rectoral – *Compromiso granadino con la excelencia* (2019-2023)– a través de uno de sus Ejes Programáticos más importante: *“Equidad neogranadina”*, el cual cuenta con un enfoque basado en el riguroso apego a las mejores prácticas, el respeto y compromiso con la institución para la creación de escenarios de *interacción, inclusión y libre expresión* de toda la comunidad neogranadina. Estos mecanismos constituyen intervenciones anticipadas cuyo objetivo es evitar casos de violencia, reducir riesgos, promover una cultura de tolerancia cero y asegurar que los hechos no se repitan. La prevención no se limita a acciones puntuales, sino que **implica cambios estructurales y organizacionales**, y requiere una comprensión profunda de los factores que contribuyen a la ocurrencia de estas violencias, como las normas sociales, las desigualdades y los estereotipos de género.

Los alcances de prevención establecen disposiciones, condiciones, inhabilidades y estrategias pedagógicas que involucran a toda la comunidad.

Asimismo, dentro del Plan Rectoral, están contempladas las *Líneas de Acción*, las cuales desarrollan, orientan y organizan las acciones correspondientes a los *Ejes Programáticos*. La segunda de las Líneas de

Acción, correspondiente a la *calidad de vida en el entorno y espacios participativos*, contempla en su numeral 2.2 *la Proyección Social de la UMNG*, la cual exalta las preocupaciones de la Rectoría por comprender las problemáticas sociales y el entorno en el que se manifiestan.

Esta preocupación se materializa a través de las acciones que estarán contenidas en las siguientes medidas de prevención, las cuales corresponden a una forma de intervención temprana ante posibles manifestaciones de conductas de acoso, hostigamiento sexual o discriminación por razones de género, teniéndose en cuenta un enfoque interseccional, y demás razones de discriminación, teniendo como objetivo minimizar los riesgos que generan las Violencias Basadas en Género (VBG); como también sensibilizar sobre la importancia de mantener un entorno laboral y académico seguro y libre de violencia de género y violencia contra las mujeres y contra las personas con orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales diversas (OSIEGCS).

Para ello, la Universidad Militar Nueva Granada, en el marco de sus capacidades y disponibilidad de recursos, desarrollará acciones formativas periódicas al menos una vez cada semestre, a través de jornadas, campañas de sensibilización, entre otras dirigidas a toda la comunidad académica, sin importar su tipo de vinculación o contratación. Asimismo, se desarrollarán grupos de investigación y actividades académicas con enfoque de género, diferencial, interseccional y de protección de los derechos humanos.

## Acciones educativas, formativas y de sensibilización

1. Interiorización de los enfoques diferenciales, principios y definiciones de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y de Violencias Basadas en Género (VBG), como también en conceptos de discriminación por sexo, orientación sexual, identidad de género, expresiones de género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad.
2. Difundir y sensibilizar a todos los miembros de la comunidad neogranadina en el conocimiento de los derechos y principios constitucionales, los instrumentos internacionales, las leyes, la normatividad interna de la Universidad y de los estándares nacionales e internacionales de protección a las mujeres, las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, y demás sectores poblacionales históricamente discriminados y considerados como sujetos de especial protección constitucional.
3. Identificación de las conductas constitutivas de Violencias Basadas en Género (VBG) o de las violencias contra las mujeres y contra las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales diversas (OSIEGCS), como también acerca de los actos de discriminación en el ámbito académico y laboral.



4. Pedagogía e información sobre las consecuencias administrativas, judiciales, académicas y disciplinarias que implica la comisión de conductas constitutivas de Violencias Basadas en Género (VBG) o de las violencias contra las mujeres y contra las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales diversas (OSIEGCS).
5. Conocimiento y difusión de las rutas de atención, tanto internas como externas, para el tratamiento de las quejas o denuncias al interior de la Universidad Militar Nueva Granada.
6. Formación y capacitación de todas las personas que laboren o presten sus servicios personales en la Universidad Militar Nueva Granada, especialmente de las personas encargadas del funcionamiento de las rutas de atención y de quienes hacen parte de las instancias disciplinarias, quienes ejercerán la potestad sancionatoria, como también para los estudiantes y docentes de la Universidad, teniéndose en cuenta que deben conocer e implementar el presente protocolo a través de los enfoques diferenciales de género, interseccional y de protección de los derechos humanos.
7. Establecer un formato de consulta de antecedentes por delitos sexuales para la contratación y vinculación docente, y de personal contratado por la modalidad de prestación de servicios, que permita identificar la existencia de posibles riesgos frente a la población de niñas, niños y adolescentes (NNA) vinculada a la Universidad.
8. Promover campañas pedagógicas y de comunicación complementarias sobre el reconocimiento social, político, económico y académico de los aspectos vitales de la mujer y de las personas pertenecientes a la comunidad LGBTIQ+, como su ciclo de vida, su ámbito laboral, los roles y estereotipos de género, las

actividades complementarias que realizan como cuidadoras y demás aspectos que contribuyan a la concientización sobre las brechas de género existentes.

9. Publicar, en lugares visibles de la Universidad Militar Nueva Granada, como también en los distintos canales digitales y de comunicaciones, las rutas de atención integral existentes, tanto internas como externas, contenidas en este protocolo.
10. **Elaboración y Formalización de Políticas:** Contar con una *política de prevención*, con objetivos, indicadores, plan de acción, personal y recursos asignados, es fundamental para la no repetición y la erradicación del ambiente violento.

### Identificación y evaluación de riesgos

- Diseñar **metodologías con enfoque de género** para la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa.
- Apoyar la investigación y análisis de la realidad universitaria para **identificar factores de riesgo** sobre los que se deba intervenir.
- **Realizar una valoración preliminar de los casos** mediante un instrumento de evaluación del riesgo para definir las medidas preventivas a adoptar.
- Identificar actividades, procesos e interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de VBG.
- Incorporar **instrumentos estadísticos** que permitan la medición e identificación de riesgos y presencia de VBG-D para intervenir oportunamente.
- Caracterizar los reportes recibidos para analizar tendencias y construir estrategias de prevención.
- Si se advierte una situación de riesgo en materia de VBG y VSX, aunque no se cuente con suficiente información sobre el hecho, víctima o victimario, se deben promover **acciones preventivas**.

### Sistemas de Información

La Universidad Militar Nueva Granada establecerá un sistema de recepción de la información **confidencial** para recopilar las quejas de Violencias Basadas en Género (VBG) y los actos de discriminación para los casos que se efectúen en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

Esta información, con el consentimiento informado, podrá ser utilizada para caracterizar este tipo de violencias dentro de la Universidad, diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia del protocolo y de las rutas de atención, con la finalidad de su prevención y eventual erradicación.

Para tal fin, se ha creado la dirección de correo electrónico [espacioseguro@unimilitar.edu.co](mailto:espacioseguro@unimilitar.edu.co), el cual será el canal de comunicación oficial dispuesto por la Universidad, sin embargo, no resultará el único medio que podrá utilizarse para la realización de quejas o denuncias pues, los estudiantes, docentes, personal administrativo o directivo, contratistas y miembros de los grupos de interés de la Universidad, podrán acudir a las sedes físicas de la Oficina de Control Interno Disciplinario, de la División de Bienestar Universitario, del Centro de Orientación Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil, o a la División de Gestión del Talento Humano, para realizar la debida queja, como también podrá acudir a las líneas telefónicas dispuestas para la ruta de atención del **Espacio Seguro**.

La evaluación del servicio prestado por las rutas de atención, como también de los sistemas de información y de los canales de comunicación, se realizará periódicamente, mínimo dos (2) veces al año. Para estos efectos, cada período académico, la Universidad Militar Nueva Granada llevará a cabo encuestas con las personas sujetas al presente protocolo, para determinar la efectividad y satisfacción con las rutas de atención, y construirá unos indicadores que permitan establecer metas de cumplimiento.





# Estrategias de detección

## Recepción de quejas o denuncias formales

La universidad ofrece **canales seguros, conocidos y efectivos** para la presentación de quejas o denuncias.

El principal mecanismo de detección es la **presentación de quejas o denuncias** por parte de cualquier persona de la comunidad académica (estudiantes, profesorado, personal administrativo, personas egresadas, visitantes).

Estas quejas o denuncias pueden ser presentadas por la persona afectada o por un tercero. En el caso de reportes por parte de un tercero, se debe contactar a la persona señalada como probable afectada y solo se podrá iniciar el procedimiento si esta da su consentimiento, a menos que la ley ordene la denuncia penal ante autoridades competentes o esté en riesgo la persona victimizada u otros.

La información se recibe bajo el **principio de buena fe**.

## Detección proactiva y por señales

Implementar **acciones específicas** para detectar las violencias basadas en género.

Establecer **criterios y conceptos inequívocos** de lo que significan los episodios de violencia de género y discriminación para facilitar su identificación.

Identificar **comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas y espacios frecuentes de ocurrencia** que permitan a la institución tomar decisiones para detener las violencias.

Identificar **señales o indicios** como dificultades persistentes en procesos académicos/administrativos (incluida la inasistencia reiterada), actitudes de naturalización de la violencia o uso de lenguaje estereotipado.

Desarrollar **acciones de formación y capacitación** para que la comunidad universitaria, especialmente el personal estratégico (líderes estudiantes, docentes, administrativos), pueda identificar violencias y en el caso de las instancias respectivas, puedan atenderlas.

Mediante la creación de la Mesa técnica permanente de género la universidad apoya la **investigación y análisis de los casos que generan alertas tempranas** relacionadas con factores de riesgo en torno a la VBG-D.

## Identificación y evaluación de riesgos

Tanto el comité interno, como la mesa técnica permanente diseñarán **metodologías con enfoque de género** para la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa.

Al Espacio Activo de Género le compete realizar una **valoración preliminar de caso** mediante un instrumento de evaluación del riesgo para definir las medidas preventivas a adoptar.

Identificar actividades, procesos e interacciones institucionales que generen o incrementen el riesgo de VBG.

Si se advierte una **situación de riesgo** en materia de VBG, aunque no se cuente con suficiente información sobre el hecho, víctima o victimario, se deben promover acciones preventivas.

## Manejo de denuncias anónimas y actuación de oficio

Las **quejas presentadas de forma anónima se atenderán** cuando se refieran a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor(a) determinado(a) o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.

La información o queja manifiestamente temeraria, inconcreta, difusa, de imposible ocurrencia o disciplinariamente irrelevante no conducirá a actuación disciplinaria.

Se harán esfuerzos **por encontrar la fuente de las denuncias anónimas** para poder individualizar a las personas victimizadas y ratificar la denuncia.





En casos de denuncias anónimas, se realizarán **reportes internos** para respaldar institucionalmente los patrones de conductas de presuntos agresores.

### Registro y sistematización de información

Documentar toda la información en un **sistema de registro y seguimiento** de quejas y denuncias.

La sistematización de este trámite debe ser gradual, progresiva y bajo estrictos estándares de confidencialidad.

Llevar un **registro de todos los casos** de VBG y discriminación para analizar las circunstancias, manifestaciones, prevalencia y personas afectadas.

Utilizar la información recopilada para **caracterizar las formas de violencia** dentro de la entidad y **diseñar estrategias de prevención y fortalecer los procesos de recepción de denuncias**.

El comité interno y la mesa técnica permanente recopilarán sistemáticamente los reportes para documentar y analizar casos y garantizar la no repetición.

### Coordinación y remisión

Las decanaturas y otros integrantes de la comunidad deben **poner en conocimiento del Espacio activo de género** las situaciones o casos de VBG, VS o VPDDS que identifiquen a las instancias correspondientes a fin de coordinar y gestionar con otras dependencias internas o externas para el efectivo manejo de los casos identificados.

### Espacios de visibilización y memoria colectiva

Los espacios pedagógicos de visibilización de VBG y VS facilitan la identificación de la violencia.

Reconstruir las experiencias a partir de las **memorias individuales y colectivas** en torno a las VBG y VS como mecanismos generadores de conocimiento que permiten identificar patrones de violencia y documentar casos. Estos mecanismos buscan garantizar que las situaciones de violencia y discriminación no permanezcan ocultas, permitiendo a la universidad responder de manera adecuada y prevenir futuras ocurrencias. La detección efectiva es el primer paso para activar las rutas de atención, protección y sanción.





# Medidas de protección

En un trabajo en conjunto, las distintas Divisiones, Oficinas, Facultades, Programas Académicos o Dependencias, y las personas a cargo de estas, de la Universidad Militar Nueva Granada, tendrán la prerrogativa de tomar las siguientes medidas de protección para las víctimas, en el marco de sus capacidades y de acuerdo con los recursos disponibles:

- a. Separar a la víctima o al victimario de lugares o situaciones de riesgo, lo que puede traducirse en el traslado de la sede de trabajo, el cambio de sede cuando el programa académico esté en la capacidad de hacerlo o permitir el trabajo o estudio de forma remota, teniendo en cuenta la duración del trámite de la queja, el desarrollo del proceso disciplinario o académico disciplinario y la adopción de medidas de perdón, reconciliación y restauración; dependiendo de lo solicitado por la víctima.
- b. Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento psicológico, médico o académico, según el caso.
- c. Iniciar la ruta de atención de forma inmediata para la protección de la víctima, ya sea la de carácter interno o externo, y realizar las labores de seguimiento de la ruta.

- d. Ofrecer un cambio temporal de sede, entre las distintas sedes de la Universidad (Bogotá, Campus, Calle 94, Facultad de Medicina) a la víctima o al victimario, de acuerdo a lo sugerido por los profesionales del Espacio Activo de Género.
- e. Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima y la protección de sus datos personales.
- f. Cuando resulte procedente, generar los mecanismos necesarios para asegurar que la víctima y el sujeto activo de la conducta no trabajen en el mismo equipo, división, oficina, dependencia o espacio físico, como tampoco, si es el caso, estudien o tengan actividades académicas en el mismo salón de clase o sede, en la medida de las posibilidades, con el fin de evitar cualquier tipo de confrontación o contacto que pueda dar lugar a actos de revictimización o a la repetición de los hechos.
- g. Las demás que sean necesarias para garantizar los derechos de la víctima y la no repetición de los hechos.

De ninguna manera las medidas de protección adoptadas por la Universidad Militar Nueva Granada pueden desmejorar la situación o condición laboral o académica de la víctima.

Por lo tanto, las medidas de protección deberán ser adoptadas con la mayor prontitud posible. Teniéndose en cuenta el tipo de Violencias Basadas en Género (VBG), se adoptarán las medidas de acuerdo con los términos dispuestos en las rutas de atención y nunca excediendo las primeras **setenta y dos (72) horas** contadas a partir de la presentación de la queja o denuncia, o al momento de conocerse los hechos por parte de la autoridad pertinente, con el fin de proteger los derechos de las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género o discriminación.

Por otro lado, las medidas de protección adoptadas por las autoridades competentes externas a la Universidad deben ser garantizadas y cumplidas a cabalidad por parte de los encargados de las rutas de atención, por las autoridades administrativas, o por los docentes indistintamente de su denominación o vínculo laboral.



# Rutas de atención a las víctimas

## Disposiciones generales

### Rutas de atención

El presente protocolo cuenta con cuatro (4) rutas de atención distintas, teniendo en cuenta el carácter de Institución de Educación Superior pública de la Universidad Militar Nueva Granada:

- a. Las rutas de atención externas a la entidad, que variarán debido a la multiplicidad de sedes de la Universidad.
- b. La ruta de atención en caso de queja o denuncia contra servidores públicos.
- c. La ruta de atención en caso de queja o denuncia contra estudiantes.
- d. La ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes o practicantes.

### Deberes de los superiores

Todas las personas que ostenten una posición de superioridad jerárquica, especialmente los servidores públicos en cargos de dirección, jefes de divisiones o jefes de oficina, decanos o directores de programas académicos, los supervisores de contratos o servidores que ejerzan roles de

coordinación o dirección y los docentes, tienen la obligación de activar las rutas internas de atención cuando hayan tenido el conocimiento de un caso de Violencias Basadas en Género (VBG) o discriminación contra las mujeres y las personas con orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales diversas (OSIEGCS). Los correos electrónicos, chats o cualquier otra comunicación escrita o verbal constituirán prueba de este conocimiento de conformidad con la ley.

Además, deben procurar por no propiciar, o perpetuar, espacios o situaciones de riesgo o revictimización en las que las víctimas sean obligadas a interactuar con sus agresores, como también de promover los espacios para la transformación cultural al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, y de focalizar acciones encaminadas a la prevención.

El deber de denuncia no solamente es una prerrogativa y obligación que tiene todo servidor público, sino que también corresponde a un deber ciudadano establecido en la Constitución Política<sup>25</sup>. El incum-

plimiento de este deber da lugar a la acción disciplinaria conforme a los numerales 25 y 26 del artículo 38 y 242 de la Ley 1952 de 2019, el Código General Disciplinario, cuya falta disciplinaria puede ser calificada como grave de acuerdo a los criterios establecidos en el artículo 47 del mismo código.

Asimismo, la Convención de Belem do Pará, adoptada a través de la Ley 248 de 1995, estableció que los Estados deben actuar con debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia contra la mujer, por lo tanto, Colombia, como Estado que ratificó dicho instrumento internacional, adquirió una obligación de protección reforzada al momento de conocer los casos de Violencias Basadas en Género (VBG). Por otro lado, de acuerdo con lo establecido en el artículo tercero de la Ley 1542 de 2012, las violencias contra las mujeres se investigarán de oficio, lo que significa que:

- Es un asunto de interés público.
- No son delitos querellables.
- No es desistible.
- No es conciliable.

Por todo lo anterior, se entiende que las autoridades del Estado adquieren obligaciones según sus competencias y el interés en la resolución y protección de los casos de Violencias Basadas en Género (VBG) compete a las autoridades y no sólo a la víctima, llevando a que toda persona que se entere de alguna violencia pueda denunciar.

25 El artículo 67 de la Constitución Política definió el deber de denunciar, diferenciándolo en dos incisos, uno de forma general para toda la ciudadanía y otro específicamente para todos los servidores públicos: "ARTÍCULO 67. DEBER DE DENUNCIAR. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente."



Integralidad de la acción disciplinaria

Al momento de aplicar los criterios para determinar la gravedad o levedad de las faltas y graduar la sanción, y durante toda la actuación disciplinaria o académico disciplinaria, quienes ejerzan o participen en las diferentes etapas de actuación disciplinaria propenderán por la aplicación integral y adecuada de los principios, normas, jurisprudencia y bloque de constitucionalidad, como también cada uno de los enfoques contenidos en el presente protocolo, relacionados con las Violencias Basadas en Género (VBG) y/o discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresiones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, de acuerdo con el **enfoque interseccional**.

Los órganos competentes de las rutas de atención no deben analizar las quejas de manera separada, sino que deben buscar identificar patrones de comportamiento tanto individuales como institucionales que reproduzcan las violencias o discriminaciones al interior de la Universidad Militar Nueva Granada.

Continuidad de la ruta de prevención

La renuncia al cargo o la terminación del contrato o vinculación con la Universidad Militar Nueva Granada, como también la **pérdida de la calidad de estudiante**<sup>26</sup>, no extingue la obligación de realizar todas las acciones, tomar las medidas de prevención y protección, y de dar aplicación a la ruta de atención y protección integral.

26 El artículo 22 del Acuerdo 05 de 2018, por medio del cual se modifica parcialmente el Acuerdo 02 de 2015, el cual contiene el Reglamento General Estudiantil de Pregrado, estableció las generalidades de la acción disciplinaria de los procesos académico-disciplinarios, determinando que el término de prescripción de los mismos será de cinco (5) años contados desde el día de la consumación de la falta o desde la realización del último acto en las faltas de carácter permanente o continuado.

Rutas externas de atención

La Universidad Militar Nueva Granada brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar. Para esto se le brindará la información clara, gratuita, completa, veraz, oportuna y especializada acerca de las distintas rutas de atención al interior del distrito, cuando se trate de las sedes **Villa Académica, Calle 94 o de la Facultad de Medicina**, o de las rutas existentes en el Área Metropolitana de Bogotá cuando se trate de la sede **Campus - Cajicá**.

Para la ciudad de Bogotá D.C., se cuenta con el **Sistema Orgánico, Funcional, Integral y Articulador para la Protección Integral a Mujeres Víctimas de Violencias –SOFIA–**, el cual constituye la estrategia de articulación interinstitucional de la administración distrital en materia de prevención, atención, sanción, erradicación y reparación de las violencias contra las mujeres. Los subsistemas que se han establecido para la implementación del **SOFIA** corresponden a tres ejes de acción: prevención; atención y protección integral.

Para acceder a la información sobre cualquiera de los ejes comprendidos, se puede acudir a la **Línea Púrpura Distrital “Mujeres que escuchan mujeres”**, la cual es una línea telefónica de atención y acompañamiento psicosocial para mujeres mayores de dieciocho (18) años que habitan en la ciudad de Bogotá. Esta línea funciona las veinticuatro horas, todos los días del año. Las mujeres pueden comunicarse marcando al número gratuito **018000112137**, desde un teléfono fijo o celular, como también pueden enviar sus datos de contacto al WhatsApp **3007551846** o al correo [lpurpura@sdmujer.gov.co](mailto:lpurpura@sdmujer.gov.co), como medios de contacto inicial.

También está la **Línea nacional 155** de orientación a mujeres víctimas de violencias. Esta **Línea 155** es una iniciativa de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, la cual cuenta con el apoyo de la Policía Nacional, donde se brinda orientación en temas relacionados con violencias contra las mujeres. Atiende las veinticuatro horas del

día, todos los días de la semana, de manera gratuita desde cualquier operador en todo el territorio nacional.

La Alcaldía de Bogotá también cuenta con la Línea Diversa que tiene un equipo de profesionales para atender a las personas de los sectores LGBTI de lunes a viernes, de 8 a.m. a 6 p.m. El número de la línea es 3108644214. Asimismo, el Ministerio del Interior ha activado la Mesa de Casos Urgentes en desarrollo del Decreto 762 de 2018, en el cual se recibe información de violencias contra las personas de los sectores LGBTI en el correo [denunciaslgbti@mininterior.gov.co](mailto:denunciaslgbti@mininterior.gov.co)

Solicitar atención en salud

Las mujeres y las personas de los sectores LGBTI víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG), tienen derecho a acudir o ser trasladadas a un centro de salud, hospital o clínica con la finalidad de ser atendidas integralmente en los servicios médicos suficientes y necesarios. Cualquier forma de violencia que pueda afectar la salud física, mental, sexual, reproductiva y social deberá ser remitida, dependiendo del caso, a:

- Unidad de Servicios de Salud (USS)
- Centro de Atención Prioritaria en Salud (CAPS)
- Instituciones Prestadoras de Salud (IPS)
- Puntos de Atención Primaria en Salud (PAPS)
- Unidades Básicas de Atención en Salud (UBAS)

Aclaración\*: *La remisión a las distintas instituciones de atención en salud dependerá de la cercanía de las mismas, y la lista de éstas no es taxativa y, por lo tanto, no se agota con las enunciadas.*

Solicitud de medidas de atención

Las personas víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG), con afectaciones en su salud física o psicológica que se encuentren en una situación especial de riesgo, o cuando estos servicios sean inherentes al tratamiento recomendado por los profesionales de la salud,

que trabajen en la Universidad Militar Nueva Granada o de carácter externo, tienen el derecho, junto con sus hijos e hijas, a acceder a servicios temporales de habitación, alimentación, transporte y subsidio monetario mensual. Para esto, deben acudir a:

- Comisaría de Familia de la localidad respectiva, o la Comisaría de Familia más cercana del municipio, en caso de que los hechos de violencia ocurran en el ámbito familiar.
- Juzgado de Control de Garantías en caso de que los hechos sean conocidos por la Fiscalía General de la Nación o se trate de violencias que ocurran en espacios distintos al familiar.

Acceder a la justicia

Las mujeres y las personas de los sectores LGBTI víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG), tienen derecho a que los hechos sean investigados, que el agresor sea juzgado y castigado. Este corresponde al punto de partida para la reparación de los daños y la no repetición de las violencias. Los hechos constitutivos de violencia pueden ser denunciados a través de los siguientes órganos competentes:

- Fiscalía General de la Nación: URI, SAU, CAPIV, CAIVAS.
- Comisarías de Familia en Bogotá: 2 de carácter permanente, 10 semipermanentes, 21 diurnas y 3 especiales.
- Policía Judicial: Oficina de denuncias y contravenciones (CTI - SIJIN - DIJIN).

Asimismo, dentro de los servicios ofrecidos por la Secretaría Distrital de la Mujer, está el acompañamiento, asesoría y orientación socio-jurídica a mujeres víctimas de violencia. Acudiendo a las **Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres**, ubicadas a lo largo de las veinte localidades de Bogotá, o las **Casas de Justicia**, los casos serán atendidos por abogadas expertas en la materia, dándole prioridad a los casos de feminicidio, tentativa de feminicidio, ataque con agente químico y violencia sexual. Como también, estos mecanismos están dispuestos para las personas transgénero y de las personas de la comunidad LGBTIQ+.

Solicitar medidas de protección

Las mujeres víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG), tienen derecho a acceder a las medidas de protección necesarias proteger su vida e integridad personal, asistir a sus hijos e hijas y evitar que los hechos violentos se repitan.

Para acudir a dichas medidas de protección, la solicitud puede ser realizada por la mujer víctima, cualquier otra persona que actúe en su nombre, o el defensor o defensora de familia cuando la víctima no pueda hacerlo por sí misma cuando sea en instancias de la Comisaría de Familia. Cuando se trate de una solicitud ante el Juzgado de Control de Garantías, puede ser realizada por parte de la mujer víctima o la Fiscalía General de la Nación.

Las medidas de protección corresponden a las siguientes:

1. **Custodia y alimentos:** Prohibición de esconder o trasladar NNA; Regulación de visitas, guarda y custodia (provisional; Regulación de pensiones alimentarias (provisional).
2. **Intervención de la Policía:** Desalojo del agresor; Orden para abstenerse de entrar a cualquier lugar; Protección temporal especial; Acompañamiento reingreso al domicilio.
3. **Bienes muebles e inmuebles:** Suspensión de tenencia, porte y uso de armas; Prohibición de comercializar bienes de su propiedad; Devolución de objetos personales y documentos de identidad; Uso y disfrute de la vivienda familiar (provisional).
4. **Asistencia especializada:** Tratamiento reeducativo y terapéutico; pago de gastos por el victimario y orientación jurídica, médica, psicológica, etc.

Rutas internas de prevención, detección y atención

Activación del Protocolo

Para la activación de las Rutas Internas de Prevención y Atención de las Violencias Basadas en Género (VBG), bastará con que las víctimas, docentes, funcionarios o estudiantes pongan en conocimiento los hechos constitutivos de violencia o discriminación ante alguno de los profesionales del Espacio Activo de Género.

Dicho Espacio, conformado de manera interdisciplinaria, atenderá en primera instancia los casos de VBG y tendrá la responsabilidad de direccionar las denuncias a las autoridades competentes, ya sea al interior de la Universidad o mediante la activación de las rutas externas.

En la etapa temprana de las Rutas Internas de Prevención y Atención, los funcionarios anteriormente descritos estarán en la capacidad de reconocer: el tipo de Violencias Basadas en Género (VBG) o los actos de discriminación en contra de las mujeres y en contra de las personas de los sectores LGBTI; el sujeto activo de la conducta, con la finalidad de hacer la respectiva clasificación y remisión al órgano correspondiente; el tipo de víctima, haciéndose especial distinción cuando se trate de estudiantes víctimas.

Espacio Activo de Género

Mediante Resolución rectoral 0231 del 14 de febrero de 2025 crea el Espacio Activo de Género, cuyos integrantes son: un(a) trabajador(a) social, un(a) psicólogo(a), y un(a) abogado(a). quienes serán el primer responsable de la atención primaria a las víctimas. Los funcionarios que conforman el **Espacio Activo de Género** deben estar capacitados en asuntos de género y estarán facultadas para la aplicación de los enfoques diferenciales dispuestos en el presente protocolo, haciéndose especial énfasis en el **enfoque de género, diferencial, interseccional**, en **derechos humanos, otras masculinidades** y en la aplicación del **enfoque de acción sin daño**.



Las funcionarias o funcionarios seleccionados para el Espacio Activo de Género deben reunir las capacidades necesarias para la atención primaria, como también para discernir la ruta de atención apropiada. Asimismo, se lleva a cabo la capacitación periódica de estos integrantes del Espacio Activo de Género, en todos los asuntos concernientes al género, las Violencias Basadas en Género (VBG), los derechos humanos de las mujeres y de las personas pertenecientes a los sectores LGBTIQ+ y la actualización normativa y jurisprudencial, tanto nacional como internacional, con la finalidad de garantizar una atención integral y especializada a toda la comunidad neogranadina y sus grupos de interés.

Órgano competente de Control Interno Disciplinario

Sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas para la Procuraduría General de la Nación<sup>27</sup>, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Militar Nueva Granada es competente para investigar y sancionar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con las Violencias Basadas en Género (VBG) y/o en los actos de discriminación contra las mujeres y las personas de los sectores LGBTIQ+ basados en sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresiones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021.

En caso de que la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Militar Nueva Granada no sea la competente para llevar a cabo

las diligencias respectivas, el Espacio Activo de Género remitirá, en el menor tiempo posible, la queja o informe al órgano competente, y dará cumplimiento a lo establecido para la Ruta Externa de Atención, dejando registro de la queja e informe para el sistema de información indicado en este protocolo.

La Universidad Militar Nueva Granada, en el marco de sus capacidades y recursos, procurará que, en la Oficina de Control Interno Disciplinario, trabajen funcionarios capacitados para atender los tipos de Violencias Basadas en Género (VBG), en los enfoques diferenciales de género, interseccional y de protección a los derechos humanos, como también en los actos de discriminación descritos en este protocolo.

Debido a la conformación del Espacio Activo de Género, en materia disciplinaria, la última instancia del protocolo es la Oficina de Control Disciplinario Interno, resultando como obligación del espacio remitir la queja con sus soportes a la Oficina de Control Disciplinario Interno y, a partir de su radicación, es responsabilidad de la instancia disciplinaria asumir la investigación con base a lo dispuesto en la Constitución y en el Código General Disciplinario.

Rutas al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario

Debido a los enfoques diferenciales de género e interseccional, como también al de protección de los derechos humanos, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Militar Nueva Granada, deberá distinguir los procesos disciplinarios que se adelanten por hechos constitutivos de Violencias Basadas en Género (VBG).

En dicho ejercicio de clasificación, se deberá darle un trámite preferente y prioritario a estos casos, y por esta razón, las distintas etapas del proceso disciplinario deberán ser adelantadas con celeridad y eficacia, guardando las garantías constitucionales del debido proceso, pero asimismo, todas las actuaciones tendrán que acatar los términos dispuestos por el presente protocolo, en la medida de los posible, sin que esto signifique pretermitir los términos dispuestos en la Ley 1952 de 2019.

La pronta atención de los casos de Violencias Basadas en Género (VBG), y la importancia de la celeridad de las investigaciones, dándole un curso más veloz y eficaz que ha otras investigaciones, corresponde a una de las obligaciones convencionales que han sido ratificadas por el Estado colombiano, como también lo ha reconocido la Corte Constitucional en su más reciente precedente jurisprudencial sobre la materia:

*"Las investigaciones y procedimientos disciplinarios deben ser adelantados conforme el principio de debida diligencia contenido en el artículo 7 literal b, de la Convención Belém do Pará, conforme al cual, los Estados Parte deben adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y como desarrollo de lo anterior, 'actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer'. En esa medida, la misma adopción e implementación de los ajustes que han propuesto las instancias de la universidad, referidas a la necesidad de actualizar el procedimiento disciplinario y dotarlo de una perspectiva de género mucho más robusta, hace parte del cumplimiento del deber de debida diligencia previsto internacionalmente"*<sup>28</sup>.

Por lo tanto, en ejercicio y observancia del criterio de la Corte Constitucional, la Oficina de Control Interno Disciplinario, realizando el respectivo control convencional y constitucional que servirá como criterio orientador de los procesos disciplinarios que se lleven a cabo al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, tiene la obligación de atender el **principio de debida diligencia**, contenido en la Convención Belém do Pará, realizando sus actuaciones con los términos descritos en el presente protocolo.

27 El artículo 277 de la Constitución Política, a través de su numeral sexto, estableció la prerrogativa, en cabeza de la Procuraduría General de la Nación, de ejercer preferentemente el poder disciplinario, lo que le permite decidir, con base en criterios razonables y objetivos qué investigaciones, quejas o procesos disciplinarios reclama para sí, con el objetivo de adelantarlos directamente.

28 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-061 de 2022, M.P. Alberto Rojas Ríos.

Reglas de procedimiento

El trámite de las quejas por los hechos constitutivos de Violencias Basadas en Género (VBG) y/o discriminación contra las mujeres por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresiones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, seguirán el procedimiento descrito en las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021.

En todas las Ruta Internas de Prevención y Atención prevalecerá el derecho sustancial sobre lo formal<sup>29</sup>, por tanto, las normas procesales propias del derecho disciplinario deben interpretarse de forma cohesiva y coherente con los enfoques, principios y derechos de las partes, reconocidos en el presente protocolo. Como también deberán tenerse en cuenta los estándares de protección reconocidos, en ejercicio del control convencional, como también los nacionales para garantizarle los derechos a todas las personas víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG) y de discriminación.

Recepción de la queja y análisis de las pruebas

Todas las mujeres y personas víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG), o de algún acto de discriminación contra las mujeres por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresiones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, pertenecientes a la comunidad neogranadina, en el ámbito de aplicación del presente protocolo, podrán presentar sus quejas ante el Espacio Activo de Género y la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Militar Nueva Granada, o a través de los canales de atención dispuestos.

29 Esta regla jurisprudencial ha sido confirmada y reconocida por la Corte Constitucional a lo largo de distintos precedentes, como en la Sentencia SU-061 de 2018, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

El proceso de recepción de las quejas debe garantizar la no revictimización, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales o de competencia, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de forma oficial ante el Espacio Activo de Género y/o la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Igualmente, el análisis del material probatorio aportado, y especialmente del testimonio de la víctima, deberá ser analizado a través de los enfoques y principios descritos, con la finalidad de no replicar escenarios revictimizantes, que causen angustia o profundo dolor a la víctima. El testimonio de la víctima de las Violencias Basadas en Género (VBG), será considerado de forma especial, dándole prelación sobre las demás pruebas y brindándole una especial relevancia cuando sean hechos constitutivos de violencia o acoso sexual, teniéndose en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional frente al deber de diligencia en la investigación de los hechos:

*“En aras de garantizar el acceso a la administración de justicia de las mujeres víctimas de violencia sexual y a la luz del deber de debida diligencia en la investigación de los hechos, no se pueden exigir cargas probatorias desproporcionadas. En ese sentido, no se puede dar énfasis estricto al testimonio de la víctima o a la sola evidencia física, ya que hay factores que pueden alterar estos elementos probatorios como lo son “i) el grado de afectación psicológica y mental de las sobrevivientes de violencia sexual; (ii) la generalizada ausencia de acompañamiento psicosocial durante las diligencias judiciales; y (iii) los prejuicios de género y actitudes discriminatorias en las que incurren algunos funcionarios”. De esa forma es necesario que las estrategias probatorias sean integrales y contextuales”<sup>30</sup>.*

30 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-126 del 12 de abril de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

Enfoque diferencial y de género en la ruta de atención interna

En los casos en los que el **Espacio Activo de Género**, o la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Militar Nueva Granada, requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá adoptar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas:

- 1. Citar a la víctima en un espacio seguro, ya sea virtual o presencial;
- 2. No realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntado por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad;
- 3. Tener en cuenta que los medios procesales pueden ser obtenidos de una amplia gama de fuentes, no necesariamente exclusivos de la víctima.

En los casos de violencia o acoso sexual, resulta imperioso tener en cuenta los criterios establecidos por la Corte Constitucional en materia de pruebas:

- I. No valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos;
- II. Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima;
- III. No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues éstas son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o el acoso sexual;
- IV. No desestimar los testimonios de las víctimas por no haber sido obtenidos en las primeras comunicaciones o entrevistas, pues dicha omisión puede deberse, entre otras razones, a temores por razones de seguridad.



- V. Abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración”, ya que la violencia sexual no se limita a eventos de acceso carnal;
- VI. Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual;
- VII. Prestar especial atención al testimonio de la víctima, teniendo en cuenta que en la mayoría de los eventos de violencia sexual no hay otros testigos, razón por la cual el testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.”<sup>31</sup>

En los casos de discriminación, se deben tener en cuenta las reglas jurisprudenciales y consideraciones realizadas, también, por la Corte Constitucional, frente a la inversión de la carga de la prueba y la presunción de discriminación, teniéndose en cuenta las categorías sospechosas de discriminación establecidas en el artículo 13 de la Constitución Política:

*“Debido a las complejidades que suponen la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios suficientes para probar la existencia de éstos (...) opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva. A partir de lo anterior, en los casos donde se discuta la existencia de un trato basado en cualquiera de las categorías sospechosas de discriminación, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado el concepto de ‘carga dinámica de la prueba’, conforme al cual se traslada la obligación de probar la ausencia de discriminación a la parte accionado, quien, al encontrarse en una situación de superioridad, tiene una mayor capacidad para aportar los medios probatorios que demuestren que su proceder no constituyó un acto discriminatorio, por lo que resulta in-*

*suficiente para el juez la simple negación de los hechos por parte de quien se presume que los ejecuta.”<sup>32</sup>*

Clasificación de las faltas

Con fines de orientación para todos los servidores públicos y miembros de la comunidad académica de la Universidad Militar Nueva Granada, que participan en la prevención, atención y sanción, y sin que pueda considerarse como una clasificación excluyente, limitada y completa, las conductas que puedan constituirse como actos de Violencias Basadas en Género (VBG) y/o discriminación contra las mujeres y las personas de los sectores LGBTI por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresiones de género, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, la consideración de la gravedad o levedad será acorde con la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Libro II, Capítulo I del Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019, y sin perjuicio de los criterios de calificación contenidos en el mismo.

Para mayor claridad de lo anterior, se considerarán como faltas gravísimas las establecidas en la Ley 1952 de 2019, incluyendo las siguientes:

- a. Todas las conductas de Violencias Basadas en Género (VBG) y/o discriminación contra las mujeres por razones de sexo, género u orientación sexual, identidad, expresión de género y características sexuales diversas (OSIEGCS), raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación que se adecuen a una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.

- b. Todas las conductas que constituyan **graves infracciones** a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional humanitario, conforme a los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral segundo, de la Ley 1952 de 2019). Esto Incluye aquellas conductas que configuren una **grave violación** de tratados como la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; El Tratado sobre Derechos de las Personas con Discapacidad; el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo**, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.
- c. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (Artículo 52, numeral cuarto, de la Ley 1952 de 2019).
- d. Realizar, promover o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra una persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica (Artículo 53, numeral cuarto, de la Ley 1952 de 2019).

Pautas orientadoras para determinar la gravedad o levedad de la falta

Las siguientes pautas orientadoras estarán dirigidas a los operadores disciplinarios al interior de la Oficina de Control Interno Disciplinario, para que, al momento de determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria, aplicando los criterios establecidos en el artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, sean tenidos en cuenta además los enfoques descritos en el presente protocolo, adquiriendo especial relevancia el **enfoque diferencial de género**.

31 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

32 Corte Constitucional de Colombia, Sentencias T-098 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-741 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-909 de 2011, M.P. Juan Carlos Henao Pérez; T-291 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos; T-335 de 2019, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; y T-068 de 2021, M.P. Diana Fajardo Rivero.



Asimismo, al analizar el criterio descrito en el numeral quinto, del artículo 47 de la Ley 1952 de 2019, el cual consta de la **“trascendencia social de la falta o el perjuicio causado”**, se debe tener en cuenta lo establecido por la jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a las Violencias Basadas en Género (VBG) y la discriminación reconocidas en el protocolo:

1. *“Las violencias basadas en género son uno de los fenómenos sociales que más afectaciones producen sobre la vida de quienes las enfrentan de manera cotidiana y constante a lo largo de sus vidas. Las mujeres, las adolescentes y las niñas al ser las principales víctimas de este fenómeno enfrentan un sin número de efectos físicos, mentales y emocionales que configuran y determinan de forma directa sus vidas”*<sup>33</sup>.
2. *“(…) para analizar y valorar el impacto en los derechos fundamentales y en la dignidad de una persona, que puede tener un determinado escenario de discriminación: (i) (…) uno de los cuatro aspectos que configura el escenario de discriminación es la relación de poder existente entre el sujeto pasivo de la discriminación y quien despliega la conducta reprochable e inconstitucional; (ii) Otro elemento es la relación existente entre la persona o conjunto de personas que hacen las veces de público. Puede ocurrir que la afectación no sea la misma si el maltrato tiene lugar frente a personas con quienes se comparte periódicamente (compañeros de trabajo, grupo escolar), a si este acaece ante un público transitorio y meramente circunstancial; (iii) Igualmente, se ha advertido la relevancia del espacio donde acontece la afrenta, Este puede ser público o privado, o marcadamente reglado (salón de clase, taller, despacho judicial, cuartel, etc.), lo cual puede inhibir mecanismos de defensa frente a la agresión; iv) Se ha incluido como cuarto elemento la duración de la puesta en escena, pues el grado de vergüenza ira o humillación puede variar según el escenario sea prolongado o efímero”*<sup>34</sup>.

El operador disciplinario y los funcionarios a cargo del Espacio Activo de Género, de la Universidad Militar Nueva Granada, debe comprender a cabalidad la complejidad propia del escenario y entorno social al que se enfrenta, teniéndose una multiplicidad de factores diferenciales existentes, pues se parte de la situación de encontrarse al interior de una Institución de Educación Superior de carácter público donde se reúnen una cantidad de estudiantes de diferentes estrato socio-económicos que pueden tener situaciones de vulnerabilidad variadas; como también se está ante la presencia de personal de las distintas Fuerzas Públicas, los cuales tienen características determinantes por su educación castrense; por otro lado, debe incluirse la variada población administrativa que tiene la Universidad y la multiplicidad de sedes, lo que conlleva a que el objeto de estudio sea variable entre las mismas. Todos estos factores deben ser tenidos en cuenta, a través del **enfoque interseccional**, para lograr una acertada apreciación de la trascendencia social de la falta para la comunidad neogranadina.

**Rutas al interior de la Sección de Asuntos Disciplinarios de Estudiantes y al interior de las Facultades**

La competencia que fue asignada a las facultades de la Universidad Militar Nueva Granada, en cabeza del Decano de cada una de éstas, para llevar a cabo los procesos disciplinarios de los estudiantes por la comisión de faltas disciplinarias, está contemplada en el artículo 28 del Acuerdo 05 de 2018<sup>35</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, la Sección de Asuntos Disciplinarios de Estudiantes, adscrita a la Vicerrectoría Académica, es la encargada, funcionalmente, de adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios de los estudiantes<sup>36</sup>.

Debido a lo anterior, la primera instancia disciplinaria, de los casos constitutivos de Violencias Basadas en Género (VBG), corresponderá

a la Sección de Asuntos Disciplinarios de Estudiantes. Esto no significa que la queja o denuncia no pueda ser recibida por las Facultades, los Decanos, los Directores de Programa o los diferentes docentes, quienes tendrán la obligación de remitirla, de forma inmediata, al **Espacio Activo de Género**.

Las reglas de procedimiento, pautas orientadoras, enfoques diferenciales y principios, los derechos de las víctimas y de los sujetos activos descritos en el presente protocolo serán de estricto cumplimiento, también, para la Sección de Asuntos Disciplinarios de Estudiantes. Mientras que, frente a la clasificación de las faltas y la determinación de la levedad o gravedad de las mismas, se deberán tener en consideración diferentes aspectos, como:

- La edad de la o el estudiante víctima, donde si corresponde a un menor de edad, los criterios de agravación de los hechos constitutivos como Violencias Basadas en Género (VBG), deberán observar las reglas jurisprudenciales sobre la materia<sup>37</sup>.
- La edad del sujeto activo de la conducta, donde si se trata de un menor de edad deben considerarse los criterios adoptados y las finalidades del **Sistema de Responsabilidad Penal para Adolescentes (SRPA)**, para ajustar la proporcionalidad de la sanción académico-disciplinaria<sup>38</sup>.
- Debecobrar especial importancia el valor comunitario y restaurativo al momento de la imposición de las sanciones, para así evitar configurar un sistema disciplinario inquisitivo y revictimizante, donde puedan causarse vulneraciones a los derechos fundamentales de los estudiantes y de la comunidad académica. Para esto, se deberán implementar espacios de reconciliación y perdón en las decisiones que contengan sanciones, como en las que no, enalteciéndose los valores comunitarios y la convivencia pacífica.

33 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-316 de 2020, M.P. Cristina Pardo Schlesinger.  
34 Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-572 de 2017, M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.

35 Este artículo modificó lo estipulado en el artículo 112 del Acuerdo 02 de 2015, mediante el cual se establece el Reglamento General Estudiantil de Pregrado, describiendo el nuevo procedimiento para imposición de sanciones académicas y disciplinarias.  
36 Resolución Rectoral 1257 del 16 de abril de 2018, artículo 7, numeral 7.5.

37 Se recomienda tener en cuenta la Sentencia T-008 del 20 de enero de 2020, M.P. Diana Fajardo Rivera.  
38 Se recomienda observar el Salvamento de Voto a cargo de la Magistrada Diana Fajardo Rivera, en la Sentencia T-023 del 28 de enero de 2019, M.P. Carlos Bernal Pulido.



- En la consideración de medidas preventivas se debe tener en cuenta que desde la Oficina de Talento Humano cada docente, administrativo y persona contratada en la universidad, debe firmar La autorización para verificación de registro de inhabilidades por delitos contra la libertad, integridad y formación sexuales contra niños, niñas y adolescentes de acuerdo con la Ley 2375 de 2024.
- En la imposición de medidas preventivas y de protección, se deben tener en cuenta las situaciones académicas de las y los **estudiantes víctimas**, para así tratar de generar el menor impacto posible sobre éstas. Las medidas preventivas y de protección deben ser adoptadas en conjunto a través de un grupo interdisciplinario, donde se estudien los efectos jurídicos, médicos, psicológicos, psicosociales y académicos de éstas.
- Al igual que con los estudiantes víctimas, **los sujetos activos** de las conductas también gozan de derechos fundamentales que deben protegerse en todo momento, por lo tanto, las medidas deben evaluar también las situaciones académicas, sociales y de salud correspondientes, para no generar un traumatismo al interior de la comunidad académica, rescatando los valores comunitarios y dejándose de lado concepciones de escarnio social y exclusión.

Ruta de atención en caso de queja contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión

Traslado a la autoridad competente

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante, el *Espacio Activo de*

*Género*, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Militar Nueva Granada, la División de Gestión del Talento Humano o las Facultades, deberán remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad adelante la investigación correspondiente, de ser procedente.

Medidas administrativas para la no repetición

La Universidad Militar Nueva Granada adoptará las medidas y lineamientos tendientes a prevenir, atender y proteger la comisión de conductas de Violencias Basadas en Género (VBG) y/o cualquier tipo de discriminación por parte de los contratistas, pasantes, judicantes, practicantes o personal en comisión. Para esto, serán socializados, en su totalidad, los derechos, deberes, enfoques y principios, las rutas de atención y las medidas que pueden adoptarse al interior de la Universidad, de acuerdo con el presente protocolo.

Asimismo, se harán participe, a cada uno de los anteriores, de las actividades y campañas pedagógicas y de sensibilización que se realizarán al interior de la Universidad, como también se allegará y comunicará cada una de las comunicaciones oficiales emanadas por esta Casa de Estudios sobre la prevención, atención y sanción de las Violencias Basadas en Género (VBG).

Incumplimiento de las obligaciones contractuales relacionadas con el protocolo

En todos los contratos por prestación de servicios (OPS) celebrados con la Universidad Militar Nueva Granada, deberán incluirse cláusulas relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones del presente protocolo, incluyéndose cláusulas de sobre la capacitación y partici-

pación de los contratistas en las jornadas pedagógicas a desarrollar para la prevención, atención y sanción de todas las Violencias Basadas en Género (VBG).

De igual manera, la Universidad Militar Nueva Granada deberá vigilar la correcta ejecución de las obligaciones contractuales de los contratistas frente al respeto de las disposiciones aquí contenidas, como también sobre las acciones que deberán abstenerse de realizar los contratistas. Quien ejerza la vigilancia de la ejecución del contrato, ya sea mediante la supervisión o mediante la interventoría, puede hacer uso de las facultades previstas en el artículo 84 de la Ley 1474 de 2011<sup>39</sup> para hacer el seguimiento al cumplimiento de las obligaciones contenidas en el contrato y estarán sometidos a los deberes y responsabilidades que implica el ejercicio de dicha actividad.

39 La Ley 1474 de 2011, por medio de la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, a través de su artículo 84, faculta a los supervisores e interventores de los contratos para: “solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente.”

Esquema de las Rutas de Atención







# Medidas de reparación y no repetición

## Obligación de implementar medidas de reparación y no repetición

La Universidad Militar Nueva Granada adoptará medidas para garantizar un proceso de atención idóneo e integral, ajustado a las particularidades de cada caso, enfocado siempre en el respeto, transparencia e integridad. Se evitarán, por todos los medios, las acciones que configuren una victimización secundaria en cualquier etapa del proceso y de las rutas de atención, tanto internas como externas. Las dependencias encargadas de llevar a cabo las rutas de atención buscarán, a lo largo del proceso, llegar a un acuerdo con la víctima frente a la implementación de medidas de reparación institucionales e individuales pertinentes que cumplan con las obligaciones del Estado en materia de derechos humanos. Dentro de las medidas de reparación, pueden constar las siguientes:

a. Medidas tendientes al perdón público institucional, el cual estará a cargo de las máximas autoridades de la universidad, los

servidores públicos y personas a cargo de las rutas de atención, a través de eventos de interés público no revictimizantes o de mensajes institucionales de carácter masivo.

- b. Medidas de perdón individual, donde se buscará el perdón y reconciliación de la víctima con el victimario, siempre y cuando así lo desee la víctima. Estos espacios deben ser pensados para no generar confrontación o escenarios de revictimización.
- c. Campañas de sensibilización, donde se haga especial énfasis en la prevención de todas las Violencias Basadas en Género (VBG), dando a conocer los diferentes tipos de violencias existentes, las medidas de prevención, atención y protección existentes y las rutas de atención externas y al interior de la Universidad Militar Nueva Granada.
- d. Jornadas pedagógicas inclusivas, donde participe toda la comunidad neogranadina y se cuente con la participación de expertas y expertos en los temas de género, en las Violencias Basadas en

Género (VBG) y en temas de interés general como los derechos humanos de las mujeres, sus derechos sexuales y reproductivos, derechos de las personas de los sectores LGBTIQ+, derecho al cuidado y madres comunitarias, feminismo y activismo judicial, y demás temas relacionados.

- e. Creación de grupos académicos de investigación, tanto para los programas académicos de pregrado como para posgrado, donde se analicen los temas concernientes a los derechos humanos de las mujeres, género, a la discriminación, al feminismo y al activismo judicial reivindicativo, al derecho al cuidado, a los derechos de las personas de los sectores LGBTIQ+, etc.
- f. Puesta en marcha del Comité Interno de Género de la Universidad Militar Nueva Granada, conformado por estudiantes, docentes y funcionarios, donde se realice el seguimiento y se evalúe la eficacia de las rutas de prevención y atención contenidas en el presente protocolo, como también donde se analicen los espacios de justicia restaurativa, reconciliación y perdón al interior de la Universidad.





# Elementos estratégicos para el seguimiento y la actualización del protocolo

## Mecanismos de participación

Como se enunció en el capítulo correspondiente a la **Presentación** del protocolo, este corresponde a un documento vivo, que deberá ser alimentado por los diferentes miembros de la comunidad neogranadina, con la finalidad de generar un nuevo consenso social inclusivo, que tenga como principio orientador el **enfoque dialógico** para la construcción de normas y compromisos de los cuales todos se sientan partícipes y responsables de su ejecución y cumplimiento; como también para que las sanciones y conductas proscritas no sean el producto de imposiciones fuera de una razón intersubjetiva aceptada por la totalidad de la comunidad, generando un fuerte sentido de responsabilidad y compromiso con las disposiciones del presente protocolo.

Las disposiciones contenidas en la Resolución Rectoral 091 de 2021, deben ser reevaluadas a la luz de las disposiciones del presente protocolo, el cual reemplazará y derogará en su integridad al pasado protocolo denominado **“La Violencia Sexual Termina Aquí ¡No estás Solo!”** Por esta razón, resulta necesario idear nuevos espacios de participación estudiantil, docente y administrativa, donde se adopten mecanismos democráticos para la conformación del nuevo **Comité Interno de Género** de la Universidad Militar Nueva Granada, el cual tendrá una mayor influencia en la comunidad académica, adquiriendo, entre otras, las siguientes funciones:

- Seguimiento y monitoreo mediante un sistema de seguimiento, control, evaluación y mejoramiento tanto cualitativa como cuanti-

tativamente a del nivel de implementación, difusión, apropiación, cumplimiento y concienciación del presente protocolo, a través de reuniones y mesas de trabajo estratégicas para las diferentes instancias: (i) implementación, donde se deberán elaborar y evaluar los indicadores de género al interior de la Universidad Militar Nueva Granada con la participación de los representantes elegidos de los estudiantes, docentes y administrativos; (ii) difusión, donde se deberá promocionar y comunicar, a toda la comunidad académica, la adopción de un nuevo protocolo para la prevención, atención y sanción de todas las Violencias Basadas en Género (VBG), aprobando los documentos institucionales para tales fines; (iii) apropiación, entendida como la generación de estrategias de entendimiento de los conceptos claves, principios, enfoques y derechos contenidos en el protocolo, aprobando las acciones tendientes a la pedagogía y capacitación de la comunidad neogranadina; (iv) cumplimiento, donde se deberán evaluar las rutas internas de prevención y atención a través de los indicadores de género dispuestos para tal fin, y buscando la implementación de acciones de mejora constante; (v) concientización, entendida como la aprobación y propiciación de espacios reflexivos, como también de las medidas de justicia restaurativa que deben realizarse caso a caso, evaluándolos de acuerdo con los enfoques y principios descritos.

- Actualización normativa del protocolo: (i) realizando el control de convencionalidad frente a los tratados ratificados por Colombia frente al tema, y adaptando el protocolo frente a las nuevas obligaciones internacionales adquiridas, como también sobre







las obligaciones que no hayan sido incluidas previamente; (ii) observando las decisiones de la Corte Constitucional pertinentes, analizándose la vinculatoriedad del precedente jurisprudencial y las órdenes emitidas que deban ser tenidas en cuenta; (iii) evaluando la legislación nacional que deba ser adoptada por el protocolo para la protección y materialización de los derechos de las víctimas, de las mujeres víctimas y de los sujetos activos, con respecto a las Violencias Basadas en Género (VBG); (iv) proponiendo nuevas reglamentaciones al interior de la Universidad Militar Nueva Granada, que estén encaminadas a la correcta implementación del protocolo, como también a la mejora de las condiciones laborales y académicas de los grupos de especial protección constitucional y que sean más vulnerables al interior de la institución.

- Caracterización de la comunidad estudiantil, docente y administrativa de la Universidad Militar Nueva Granada: Para la implementación de los indicadores de género necesarios, que serán las herramientas metodológicas para comprender los problemas estructurales que pueden generar la proliferación y perpetuación de las Violencias Basadas en Género (VBG), se deberá realizar la caracterización de los diferentes tipos de grupos sociales al interior de la comunidad neogranadina. Dicha caracterización puede realizarse a través de diferentes medios, creando los instrumentos de recolección de información necesarios, que no se agotan con los anunciados a continuación: entrevistas a profundidad, sondeos, grupos focales, encuestas, mesas de trabajo, o los que estén a disposición de la Universidad de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

Estudiantil

La representación estudiantil, para la conformación del **Comité Interno de Género**, debe garantizarse en todo el proceso de implementación, difusión, apropiación, cumplimiento y concientización del presente protocolo. Para esto, resultará necesario la creación de espacios de reflexión y pedagogía, a través de grupos focales, donde puedan recibirse y apropiarse las propuestas estudiantiles, comentarios, complementos y apreciaciones sobre la prevención, atención, sanción y protección frente a todas las Violencias Basadas en Género (VBG).

Como segundo momento de participación estudiantil, se implementará un mecanismo de participación y elección democrática, donde se garantice la representación estudiantil de forma proporcionada al interior del **Comité Interno de Género**.

Posteriormente, se debe garantizar la representación estudiantil a lo largo del tiempo, realizándose y celebrándose contiendas democráticas periódicas enfocadas en la prolongación del Comité Interno de Género, como también se contará con igualdad de importancia de las partes en el mismo, teniéndose voz y voto por parte de los representantes estudiantiles.

Docente

La participación docente al interior del **Comité Interno de Género** será igualmente garantizada, contándose con un representante por parte de los docentes, el cual podrá surgir de los docentes no sindicalizados y un representante de la **Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU-UMNG**. Para lo anterior, los docentes también contarán con un mecanismo de participación y elección democrática, y al igual que para los estudiantes, deberán celebrarse las contiendas democráticas periódicamente. Al interior del comité, el representante de los docentes contará con igualdad de participación e importancia, contando con voz y voto.

A los representantes de los docentes que sean designados al interior del **Comité Interno de Género**, se le garantizará la descarga académica necesaria para que pueda desarrollar cabalmente sus obligaciones al interior del mismo. Igualmente, en las fases previas de implementación del protocolo, se realizarán grupos focales donde se recibirán las propuestas docentes, comentarios, complementos y apreciaciones sobre la prevención, atención, sanción y protección frente a todas las Violencias Basadas en Género (VBG), donde se les garantizará, también, la descarga académica para el tiempo empleado en los mismos.

Preferiblemente, los representantes de los docentes, deberán contar con experiencia investigativa en temas concernientes a: (i) protección y reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres o



en general en derechos humanos y derecho internacional humanitario; (ii) género y enfoque diferencial de género, como también en feminismo, movimientos sociales feministas y de género y activismo judicial; (iii) reconocimiento y protección de los derechos de las personas de los sectores LGBTIQ+; (iv) los demás temas de investigación relevante y con relación a la prevención y atención de todas las formas de Violencias Basadas en Género (VBG) y de las distintas formas de discriminación.

### Administrativo

La representación de los funcionarios administrativos con los que cuenta la Universidad Militar Nueva Granada se garantizará en dos niveles:

1. Máximo nivel decisorio: se contará con la presencia de las máximas autoridades de la Universidad Militar Nueva Granada, a través del Rector de la misma, o su delegado, quien fungirá como presidente del Comité Interno de Género, quien contará con voz y voto dentro del mismo.
2. Representantes de los funcionarios administrativos: los representantes de los funcionarios administrativos de la Universidad Militar Nueva Granada serán electos a través de un mecanismo de participación democrática, donde se tendrán en cuenta tanto los funcionarios no sindicalizados como los pertenecientes al Sindicato Mixto de Trabajadores de las Universidades Públicas Nacionales de Colombia SINTRAUNAL- UMNG, quienes contarán con su propio representante. Los representantes contarán, en igualdad de condiciones, con voz y voto al interior del **Comité Interno de Género**.

Al igual que en las instancias estudiantiles y docentes, para la implementación del protocolo, y antes de la conformación del **Comité**

**Interno de Género** deberán realizarse grupos focales, o mesas de trabajo, donde puedan recibirse y apropiarse las propuestas estudiantiles, comentarios, complementos y apreciaciones sobre la prevención, atención, sanción y protección frente a todas las Violencias Basadas en Género (VBG).

El seguimiento llevado a cabo por el comité interno implica:

- Verificar y supervisar la eficacia de la ruta en cada caso.
- Evaluar el cumplimiento del debido proceso.
- Observar, comprobar, evaluar e inspeccionar el procedimiento disciplinario.
- Hacer seguimiento a las medidas de atención y protección ordenadas.
- Evaluar los efectos del proceso y las actuaciones en materia de prevención, atención y reparación.
- Realizar el seguimiento de compromisos de no repetición, estrategias pedagógicas, mecanismos de reparación y remisión a entes internos.
- Recopilar y dar seguimiento al cumplimiento del plan de acción de cada campus.
- Analizar el cumplimiento del plan de trabajo y la incidencia de casos para realizar ajustes al protocolo y ruta.

Para garantizar el efectivo trámite de los casos presentados, evaluar el impacto de las medidas tomadas, y lograr la justicia restaurativa. Tener una política/protocolo con objetivos, indicadores y un plan de acción ejecutado eficazmente contribuye a la **no repetición** de los casos y a la erradicación de ambientes violentos.

Asimismo, corresponderá al Comité Interno de Género establecer, dentro de su plan de trabajo, indicadores que permitan medir el nivel de avance en la implementación del presente Protocolo, definir medidas de seguimiento y monitoreo, así como fijar objetivos claros que evidencien dicho avance e identifiquen oportunamente la necesidad de actualizar el documento.

### Periodicidad de las actualizaciones y seguimiento al Protocolo

El presente protocolo deberá ser sometido a actualización constante en todas sus fases, desde la implementación del mismo hasta la fase de cumplimiento y evaluación.

Para esto, se desarrollarán indicadores de género pertinentes, donde se evalúe, semestralmente: (i) la incidencia del protocolo; (ii) la cantidad de quejas recibidas; (iii) la cantidad de casos atendidos satisfactoriamente; (iv) la proliferación de las formas de Violencias Basadas en Género (VBG); (v) la eficacia de las campañas y jornadas pedagógicas; (vi) la pertinencia de las medidas de prevención y protección; (vii) el impacto social de las sanciones y de los espacios de justicia restaurativa; (viii) los demás aspectos que se consideren necesarios para la erradicación de todas las formas de Violencias Basadas en Género (VBG).

Dependiendo de la duración de la fase de implementación del protocolo, se decidirá la periodicidad de las reuniones del **Comité Interno de Género**, como también la cantidad mínima de sesiones que se realizarán semestralmente, teniendo como meta la celebración de, aunque sea, dos (2) sesiones en un período académico.





# Articulación con las políticas institucionales de la UMNG

El presente protocolo es la materialización de uno de los *Componentes Estratégicos* más importantes del Plan Rectoral – *Educación neogranadina para la vida, el liderazgo y la paz (2023-2027)*: “*Equidad, inclusión y pluralismo*” el cual cuenta con un enfoque basado en el reconocimiento de la exclusión social como un problema multidimensional, que prolifera e intensifica escenarios de rechazo, indiferencia e invisibilidad. Para remediar los problemas derivados de la exclusión social, se deben consolidar iniciativas y actuaciones concretas que propendan por la *igualdad*, la *justicia* y la *equidad*, impulsando iniciativas estratégicas para fomentar la inclusión, el respeto por la diversidad de género y la reivindicación de grupos históricamente discriminados, centrando la atención en todas aquellas personas víctimas de Violencias Basadas en Género (VBG).

Desarrollando los *Campos de Acción 4.2 y 4.3*, correspondientes a la *Igualdad, justicia y equidad con responsabilidad social*, y al *Acompañamiento, orientación y resolución de conflictos*, el presente protocolo será un referente normativo para la resolución de conflictos en la Universidad, como también un documento base para la creación de espacios inclusivos, conscientes de la diversidad existente, que propicie y garantice el trato igualitario y genere espacios de paz y reconciliación. Debido a esto, todas las políticas institucionales y acciones específicas desarrolladas anteriormente se entenderán comprendidas dentro del presente protocolo, el cual se ve complementado con los protocolos ya existentes como el **Protocolo de Atención Especial** o el protocolo contra el acoso y ciberacoso El Ciberacoso Termina Aquí y el protocolo para atención a la violencia Rompe el Ciclo de Violencia.

Por otra parte, se tiene como referencia el *Plan de Desarrollo Institucional 2020-2030*, el cual servirá como herramienta metodológica para medir el desempeño específico en el área *Socio cultural* la cual “*mide las condiciones institucionales para el logro de las labores asignadas, derivado de las actividades desarrolladas, incluyendo todas las aristas vistas desde el ámbito laboral, transformación cultural y clima organizacional*”.

Le corresponde por a la Universidad la elaboración de las políticas institucionales sobre Violencias Basadas en Género con base en el diagnóstico, seguimiento y monitoreo de la implementación del presente protocolo.



## Vigencia

El presente protocolo regirá a partir de la expedición de la Resolución Rectoral expedida para tal finalidad, agotada la fase de implementación del mismo.







# Bibliografía

## Instrumentos y declaraciones internacionales

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948, 10 de diciembre). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Carta Internacional de los Derechos Humanos. (s. f.). *Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015). *Violencia contra personas LGBTI*.

Comisión Interamericana para la Mujer. (2014). *Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. Guía para la aplicación de la Convención Belém do Pará*. Organización de los Estados Americanos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Convención de Belém do Pará*). (1994).

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer. (1948).

Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. (2015).

Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer. (1933).

Declaración de Beijing. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*.

Declaración de los Derechos del Niño. (1959).

Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía. (1791).

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (1967).

Declaración sobre la Protección de la Mujer y el Niño en Estados de Emergencia o de Conflicto Armado. (1974).

Naciones Unidas. (1989, 20 de noviembre). *Convención sobre los Derechos del Niño*.

Naciones Unidas. (s. f.). *La lucha de las personas trans y de género diverso*. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/ie-sexual-orientation-and-gender-identity/struggle-trans-and-gender-diverse-persons>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2017). *Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI)*. <http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

Organización Internacional del Trabajo. (1989). *Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales*.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (1966).

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1966).

Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños (complementario a la Convención contra la Delincuencia Organizada Transnacional). (2000).

*Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Personas y la Explotación de la Prostitución Ajena*. (1949).

*Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional*. (1998/2002). Entrada en vigor, 2002.

*Tratado sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CDPD). (2006).

*Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW). (1979).

## Normativa colombiana

### Constitución

Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*.



Códigos y estatutos

Colombia. (2000). *Ley 599 de 2000 (Código Penal)*.  
Colombia. (2019). *Ley 1952 de 2019. Código General Disciplinario*.

Leyes

Colombia. (1993). *Ley 82 de 1993. Mujer cabeza de familia*.  
Colombia. (1995). *Ley 248 de 1995*. (Aprueba la CEDAW).  
Colombia. (1996). *Ley 294 de 1996*. (Violencia intrafamiliar).  
Colombia. (2000). *Ley 575 de 2000*. (Modifica la Ley 294 de 1996).  
Colombia. (2001). *Ley 679 de 2001*. (Prevención explotación sexual comercial de menores).  
Colombia. (2003). *Ley 800 de 2003*. (Aprueba la Convención contra la Delincuencia Organizada Trasnacional y su Protocolo de Trata).  
Colombia. (2003). *Ley 823 de 2003*. (Igualdad de oportunidades para la mujer).  
Colombia. (2006). *Ley 1009 de 2006*. (Crea el Observatorio de Asuntos de Género).  
Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006*. (Acoso laboral).  
Colombia. (2006). *Ley 1023 de 2006*. (Seguridad social – madres comunitarias).  
Colombia. (2007). *Ley 1146 de 2007*. (Prevención de violencia sexual y atención integral a NNA).  
Colombia. (2008). *Ley 1257 de 2008*. (Sensibilización, prevención y sanción de la violencia contra las mujeres).

Colombia. (2008). *Ley 1232 de 2008*. (Modifica Ley 82 de 1993).  
Colombia. (2010). *Ley 1413 de 2010*. (Economía del cuidado en cuentas nacionales).  
Colombia. (2011). *Ley 1474 de 2011*. (Anticorrupción).  
Colombia. (2011). *Ley 1482 de 2011*. (Delitos por discriminación).  
Colombia. (2011). *Ley 1496 de 2011*. (Igualdad salarial y de retribución).  
Colombia. (2012). *Ley 1542 de 2012*. (Violencia intrafamiliar – querella).  
Colombia. (2012). *Ley 1581 de 2012*. (Protección de datos personales).  
Colombia. (2014). *Ley 1712 de 2014*. (Transparencia y acceso a la información).  
Colombia. (2014). *Ley 1719 de 2014*. (Acceso a la justicia para víctimas de violencia sexual).  
Colombia. (2015). *Ley 1752 de 2015*. (Discriminación por discapacidad).  
Colombia. (2015). *Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely)*. (Feminicidio).  
Colombia. (2021). *Ley 2115 de 2021*. (Modifica, entre otras, la Ley 294 de 1996).  
Colombia. (2021). *Ley 2094 de 2021*. (Reforma a la Ley 1952/2019 en materia disciplinaria).  
Colombia. (2022). *Ley 731 de 2022*. (Mujer rural).  
Colombia. (2000). *Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas)*.

Decretos y directivas

Colombia – Presidencia de la República. (2023, 8 de marzo). *Directiva Presidencial No. 1*.

Colombia – Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Decreto 762 de 2018*.

Resoluciones (Colombia y otras entidades; completar emisor cuando corresponda)

Ministerio de Educación Nacional (Colombia). (2022, 25 de julio). *Resolución 014466 de 2022*.  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2012). *Resolución 459 de 2012*. (Adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual).  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2024). *Resolución 1247 de 2024*.  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2025). *Resolución 0231 de 2025*.  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2025). *Resolución 0249 de 2025*.  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2025). *Resolución 0980 de 2025*. (Crea la Mesa Permanente de Género y Diversidad).  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2025). *Resolución 1496 de 2025*. (Crea el Comité Interno de Género).  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2021). *Resolución Rectoral 091 de 2021*.  
[Universidad Militar Nueva Granada]. (2024). *Resolución Rectoral 0194 de 2024*.

Jurisprudencia colombiana (Corte Constitucional)

Corte Constitucional de Colombia. (1994). *Sentencia T-098 de 1994* (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz).  
Corte Constitucional de Colombia. (2004). *Sentencia T-741 de 2004* (M. P. Manuel José Cepeda Espinosa).

Corte Constitucional de Colombia. (2006). *Sentencia T-131 de 2006* (M. P. Alfredo Beltrán Sierra).

Corte Constitucional de Colombia. (2011). *Sentencia T-909 de 2011* (M. P. Juan Carlos Henao Pérez).

Corte Constitucional de Colombia. (2015). *Sentencia T-141 de 2015* (M. P. María Victoria Calle Correa).

Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Sentencia T-291 de 2016* (M. P. Alberto Rojas Ríos).

Corte Constitucional de Colombia. (2017). *Sentencia T-572 de 2017* (M. P. Antonio José Lizarazo Ocampo).

Corte Constitucional de Colombia. (2018, 12 de abril). *Sentencia T-126 de 2018* (M. P. Cristina Pardo Schlesinger).

Corte Constitucional de Colombia. (2018). *Sentencia SU-061 de 2018* (M. P. Luis Guillermo Guerrero Pérez).

Corte Constitucional de Colombia. (2019). *Sentencia T-335 de 2019* (M. P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

Corte Constitucional de Colombia. (2019, 28 de enero). *Sentencia T-023 de 2019* (M. P. Carlos Bernal Pulido) [Salvamento de voto: Diana Fajardo Rivera].

Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-008 de 2020* (M. P. Diana Fajardo Rivera).

Corte Constitucional de Colombia. (2020). *Sentencia T-316 de 2020* (M. P. Cristina Pardo Schlesinger).

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-061 de 2021* (M. P. Alberto Rojas Ríos).

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-426 de 2021* (M. P. Antonio José Lizarazo Ocampo).

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-275 de 2021*.

Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia T-061 de 2022* (M. P. Alberto Rojas Ríos).

Documentos institucionales UMNG

(2019–2023). *Plan Rectoral: Compromiso granadino con la excelencia*.

(2020–2030). *Plan de Desarrollo Institucional 2020–2030*.

(2023–2027). *Plan Rectoral: Educación neogranadina para la vida, el liderazgo y la paz. “Equidad, inclusión y pluralismo”*.

Resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de la ONU

Consejo de Derechos Humanos de la ONU. (2011). *Resolución sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*.

Consejo de Derechos Humanos de la ONU. (2014). *Resolución sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género*.

Fuentes técnicas y de política pública

Secretaría Distrital de la Mujer. (2022). *Herramientas básicas para la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias en el Distrito Capital*. Bogotá.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2017). *[Documento no especificado]*, p. 31.

ONU Mujeres. (s. f.). *Tipos de violencia contra las mujeres*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

UNCO–PNUD. (s. f.). *[Documento no especificado]*, p. 20.

Medios y organizaciones civiles

CNN Chile. (2017, 25 de noviembre). *La violencia contra las mujeres tampoco respeta las fronteras digitales*.

Observatorio Contra el Acoso Callejero (OCAC) – Chile. (s. f.). *¿Qué es el acoso sexual callejero?* <https://www.ocac.cl/que-es/>

Observatorio Contra el Acoso Sexual Callejero – Chile. (s. f.). *Clasificación del acoso sexual callejero*.

Obras y otras referencias

Kant, I. (1999). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (p. 189). Ariel.

García Prince, E. (2008). *citado en Caja de Herramientas para la Transversalización de los Enfoques de Género y Diferencial en los Procesos de Investigación, Secretaría de la Mujer, 2022*





UNIVERSIDAD MILITAR  
NUEVA GRANADA

Oficina Asesora  
de Planeación  
Estratégica