



*Guía Institucional  
para la Aplicación de  
la Perspectiva de  
Género en el Marco de  
la Debida Diligencia  
en la Actuación  
Disciplinaria*

Universidad  
Industrial de  
Santander



***Autor.***

**Ana Sofía Beltrán García**

Estudiante de Derecho y Ciencia Política

***En colaboración y dirección de.***

**Carlos Andrés Peralta Hernández**

Director de Trabajo de Grado

Magíster en Filosofía y Derechos Humanos

**María Fernanda Marín Acuña**

Tutora Oficina de Control Interno

Disciplinario

Especialista en Derecho Disciplinario

2025

# ÍNDICE DE CONTENIDO

*Módulo 1: La Víctima en el Derecho Disciplinario.....5*

*Módulo 2: El Lenguaje desde un Enfoque de Género.....11*

*Módulo 3: Factores de Riesgo.....15*

*Módulo 4: Violencias por Razones de Sexo y Género.....19*

*Módulo 5: Medidas de Protección.....25*

*Módulo 6: Perspectiva de Género en la Actuación Disciplinaria.....32*

*Versión web.....38*



# PRESENTACIÓN

Prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer requiere de un compromiso ético e institucional permanente, de modo que, se espera la presente guía práctica funcione como herramienta pedagógica y formativa para las autoridades disciplinarias en la fase de instrucción y juzgamiento; con el propósito de fortalecer la incorporación del enfoque diferencial con perspectiva de género en el marco de la debida diligencia. Su aplicación como eje transversal en el desarrollo de las actuaciones que se adelantan en la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) y en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias (OAD) de la Universidad Industrial de Santander (UIS).

Para la construcción de un Derecho Disciplinario más garantista, sensible y acorde con la realidad social, que no se limite a ser a una manifestación del *ius puniendi*, sino el cumplimiento de principios de igualdad y no discriminación, para la promoción de actuaciones más inclusivas, equitativas y justas.





# LA VÍCTIMA EN EL DERECHO DISCIPLINARIO

1.

En tanto el Derecho Disciplinario persigue una finalidad distinta, no se reconoce por regla general ningún sujeto procesal en calidad de víctima; toda vez que las faltas disciplinarias suponen el quebrantamiento de un deber funcional y no una lesión directa a un bien jurídico tutelado. No obstante, excepcionalmente se presenta la víctima cuando esta infracción implica al mismo tiempo:

☐ *Violación al Derecho Internacional Humanitario*

☒ *Violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos*

☐ *Acoso Laboral*

Es fundamental reconocer la violencia contra la mujer como una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en concordancia con la legislación, la jurisprudencia y múltiples instrumentos internacionales ratificados por Colombia.

*Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. (Ley 1257/2008, artículo 2º)*

No obstante, resulta indispensable aclarar que la presencia de una mujer en el proceso no determina automáticamente por sí misma, su calidad de víctima; se permite concluir que, siempre que la conducta revele un trasfondo de discriminación, desigualdad o violencia estructural hacia una mujer por su condición de género, es exigible tanto su participación activa como sujeto procesal como la incorporación y aplicación de la perspectiva de género en el marco de la actuación disciplinaria.

*A continuación, faltas disciplinarias que, aunque no están tipificadas expresamente como violencia de género, podrían presentar esta connotación, en el régimen disciplinario aplicable a servidores públicos:*

DESCRIPCIÓN	NORMATIVA
<i>“Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.”</i>	Artículo 53, numeral 4 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024 <b>Falta Gravísima</b>
<i>“Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.”</i>	Artículo 53, numeral 5 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024 <b>Falta Gravísima</b>
<i>“Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.”</i>	Artículo 38, numeral 7 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024 <b>Falta Leve/Grave</b> <b>Incumplimiento de un Deber</b>
<i>“Realizar cualquier acción u omisión que constituya cualquier forma de discriminación o violencia en razón del género y/o violencia sexual, respecto de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria.”</i>	Artículo 2 – Acuerdo No. 059 de 2022 <b>Falta Gravísima</b>



*A continuación, faltas disciplinarias que, aunque no están tipificadas expresamente como violencia de género, podrían presentar esta connotación en el régimen disciplinario estudiantil:*

DESCRIPCIÓN	NORMATIVA
<i>“Realizar cualquier acción u omisión que constituya cualquier forma de discriminación o violencia en razón del género y/o violencia sexual, respecto de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria.”</i>	Artículo 2 – Acuerdo No. 059 de 2022 <b>Falta Gravísima</b>
<i>“Realizar alguna de las conductas descritas objetivamente en la ley penal como delito, siempre y cuando perjudiquen los intereses de la universidad o de alguno de los miembros de la comunidad universitaria.”</i>	Artículo 21, numeral 1 – Acuerdo No. 073 de 2014 <b>Falta Gravísima</b>
<i>“Amenazar, coaccionar, injuriar o agredir física, verbal o simbólicamente a profesores, funcionarios administrativos, estudiantes, familiares, contratistas, visitantes de la institución o a cualquier miembro de la comunidad universitaria.”</i>	Artículo 21, numeral 6 - Acuerdo No. 073 de 2014 <b>Falta Gravísima</b>
<i>“Lesionar la integridad física de algún miembro de la comunidad universitaria.”</i>	Artículo 21, numeral 7 - Acuerdo No. 073 de 2014 <b>Falta Gravísima</b>
<i>“Acosar en todas sus formas, difamar o discriminar a algún miembro de la comunidad universitaria por motivos políticos, filosóficos, religiosos, por su condición racial, física, de género y orientación sexual, en desarrollo de actividades académicas o con ocasión de ellas.”</i>	Artículo 21, numeral 8 - Acuerdo No. 073 de 2014 <b>Falta Gravísima</b>
<i>“Incumplir los deberes señalados en las normas de la universidad.”</i>	Artículo 22, numeral 7 - Acuerdo No. 073 de 2014 <b>Falta Grave</b>

*A continuación, sanciones disciplinarias aplicables a conductas de violencia basada en género, en el régimen disciplinario aplicable a servidores públicos:*

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	NORMATIVA
Gravísima Dolosa	Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años.	Artículo 15 - Acuerdo No. 059 de 2022 Artículo 48 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024
Grave Dolosa	Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término.	Artículo 15 - Acuerdo No. 059 de 2022 Artículo 48 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024
Leve Dolosa	Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos.	Artículo 15 - Acuerdo No. 059 de 2022 Artículo 48 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024
Grave	Cancelación temporal de la matrícula por uno (01) o dos (02) semestres académicos continuos, junto con matrícula condicional posterior durante los dos (02) semestres siguientes a su readmisión.  Matricula condicional disciplinaria hasta por cuatro (04) semestres académicos.	Artículo 23, literal b – Acuerdo No. 073 de 2014

*A continuación, sanciones disciplinarias aplicables a conductas de violencia basada en género, en el régimen disciplinario estudiantil:*

TIPO DE FALTA	SANCIÓN	NORMATIVA
Gravísima	Cancelación temporal de la matrícula por cinco (05) periodos académicos continuos más matrícula condicional posterior durante los tres (03) semestres siguientes a su readmisión.	Artículo 16 - Acuerdo No. 059 de 2022
	Expulsión definitiva sin derecho a readmisión, consistente en la perdida de la condición de estudiante.	
Gravísima	Cancelación temporal de la matrícula por tres (03) o cuatro (04) semestres académicos continuos, junto con matrícula condicional posterior durante los dos (02) semestres siguientes a su readmisión.	Artículo 23, literal a – Acuerdo No. 073 de 2014
Grave	Cancelación temporal de la matrícula por uno (01) o dos (02) semestres académicos continuos, junto con matrícula condicional posterior durante los dos (02) semestres siguientes a su readmisión.	Artículo 23, literal b – Acuerdo No. 073 de 2014
	Matricula condicional disciplinaria hasta por cuatro (04) semestres académicos.	





# EL LENGUAJE DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

2.

# DESDE LA EMPATÍA Y EL RESPECTO HACIA LA VÍCTIMA

Desde distintas corrientes filosóficas se ha determinado que el lenguaje, lejos de ser neutro, construye realidades. En el contexto Disciplinario, se presenta como una herramienta esencial para la promoción y protección de los derechos de la víctima, o, por el contrario, para su revictimización, de acuerdo a cómo se utilice.

La Universidad Industrial de Santander a través de la Guía Institucional para el Uso del Lenguaje Inclusivo y Libre de Discriminación

“adopta el enfoque diferencial y de género como faros orientadores para promover la igualdad y eliminar la discriminación; ambos enfoques buscan dignificar la existencia humana, reconociendo y valorando la diversidad.”  
(2023).

A continuación, de manera complementaria a esta herramienta, a través de las siguientes pautas, se espera que quienes intervienen en la actuación disciplinaria adopten la forma correcta de referir y dirigirse a la víctima, asegurando su trato siempre desde la empatía y el respeto.





*Nombrar a la víctima, no se reduce a una cuestión de lenguaje, es un acto de dignificación y justicia. Es incorrecto:*

*Reducir de forma absoluta su identidad a víctima, al no referirse nunca por su nombre*

*“La víctima manifiesta que...”*

*Usar únicamente el término “víctima” despersonaliza a la mujer y la reduce a su experiencia de violencia*

*Utilizar diminutivos o adjetivos negativos para referirse a la víctima*

*“La pobre mujer...”*

*Refuerza estereotipos de género e implican un prejuizgamiento*

*Nombrar a la víctima en función del agresor*

*“La pareja sentimental del disciplinable...”*

*Subordina a la víctima a la identidad del disciplinado, desestimando su calidad de sujeto procesal*



*Dirigirse a la víctima desde imaginarios de género, es una forma de violencia simbólica. Es **incorrecto**:*

*Responsabilizar a la víctima por su condición de mujer*

*“Ella lo estaba provocando...”*

*Minimizar la violencia*

*“ Sólo fue un comentario durante una discusión.. ”*

*Utilizar estereotipos de género.*

*“Es una mujer conflictiva..., emocional...”*

*Describir a la víctima desde su relación con el agresor*

*“La expareja del servidor público interpone queja...”*

*Usar lenguaje impersonal que invisibiliza su condición de víctima.*

*“Se registra un conflicto entre el disciplinado y otra persona..”*

*Reproducir prejuicios sin responder a las condiciones de vulnerabilidad de la víctima*

*“Ella proviene de un ciclo de violencia...”*

*(Resulta pertinente aclarar que la frase puede estar dirigida desde el estereotipo o desde un enfoque interseccional, de acuerdo al valor probatorio que se le otorgue)*



# FACTORES DE RIESGO

En el desarrollo de la fase de instrucción, corresponde a la autoridad disciplinaria, al momento de verificar la ocurrencia de la conducta y establecer si es constitutiva de falta disciplinaria, la transversalización del enfoque de género. Este criterio diferencial permite identificar la existencia de factores de riesgo como causa o consecuencia de las violencias en razón del sexo y género.

La jurisprudencia identifica como factores de riesgo:

## **ASIMETRIAS DE PODER**

Rita Segato se refiere a un crimen de género como un “crimen de exceso de poder”, consecuencia de una relación desigual entre la víctima y su agresor; encontrándose la mujer en una posición de vulnerabilidad frente a situaciones de discriminación o violencia ante razones sociales, económicas, culturales y/o simbólicas.

## **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

Comprende las creencias y convicciones generalizadas que se imponen a hombres y mujeres con base en construcciones sociales, otorgando mayor valor a un sexo sobre otro y exigiendo a cada persona desempeñar determinado rol; estas ideas perpetúan desigualdades y limitan el pleno desarrollo de las capacidades individuales.

## **INTERSECCIONALIDAD DE FACTORES DE VULNERABILIDAD**

Se reconoce que factores como la clase social, etnia, discapacidad, orientación sexual o identidad de género pueden agravar la situación de violencia. Se identifica en consecuencia cómo distintos factores de desigualdad inciden en una misma persona.



Se presentan a continuación pautas como elementos de análisis, que permitan identificar la posible incidencia de uno de estos factores en la conducta:

### **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO**

- ¿El lenguaje del disciplinable permite identificar estereotipos sexistas o machistas?
- ¿Se le exigió a la víctima al momento de la agresión cumplir con un rol de género determinado?
- ¿El disciplinable justifica su agresión con base en los roles de género tradicionales?

### **INTERSECCIONALIDAD DE FACTORES DE VULNERABILIDAD**

- ¿La víctima pertenece a una minoría étnica, religiosa, cultural o nacional?
- ¿La víctima es una persona con discapacidad?
- ¿La víctima se identifica con una orientación sexual o identidad de género diversa?
- ¿Se presenta algún factor de pobreza, ruralidad o migración?
- ¿La víctima es madre cabeza de familia o asume responsabilidades de cuidado de personas dependientes?

### **ASIMETRÍA DE PODER**

- ¿Existe entre las partes una relación formal jerarquizada? Ejemplo: (Jefe - Trabajador) (Docente - Estudiante) - De ser NO la respuesta: ¿Existen factores como la edad, nivel económico, condición social, que puedan constituir asimetría de poder entre las partes?

**NOTA:** *El género, en sí mismo, constituye un factor estructural de desigualdad en las relaciones sociales.*

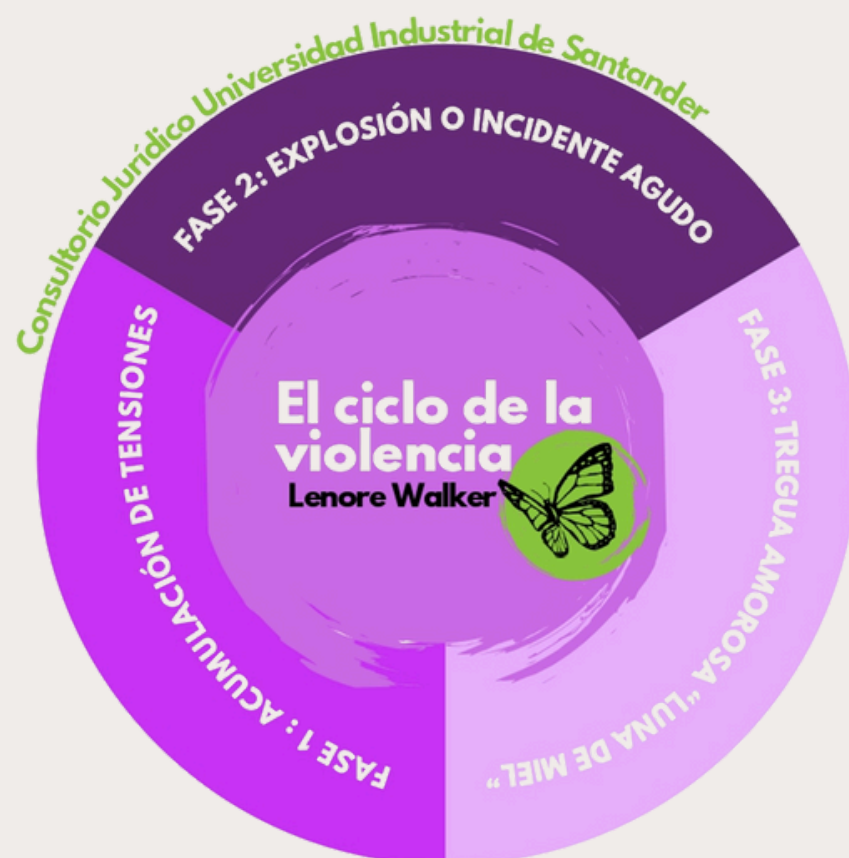
- ¿Existe dependencia económica, académica, laboral o afectiva por parte de la víctima?
- ¿La víctima se encuentra en una situación de subordinación institucional o contractual?

Se incorpora como factor de riesgo, no considerado por la Corte Constitucional, pero dada su correlación en violencias por razones de sexo y género, el **CICLO DE LA VIOLENCIA**; Para comprender la dinámica de violencia, y su rasgo de sistematicidad en la mayoría de los casos, el ciclo de violencia esta compuesto por 3 fases:

i) *Acumulación de tensiones*, en esta fase el agresor, a través de manifestaciones sutiles de violencia pretende reducir la voluntad de la mujer. La víctima, en un intento fallido de establecer una situación de control, termina justificando la conducta y encontrándose en una posición de subordinación y dependencia.

ii) *Explosión o incidente agudo*, corresponde al estallido de violencia, con mayor visibilidad e intensidad respecto de los cometidos anteriormente.

iii) *Tregua amorosa “Luna de miel”*, el agresor impide a la víctima actuar; muestra señales de arrepentimiento, minimiza la gravedad de los hechos y realiza promesas con tal de conservar la relación.



(S.f.) El Ciclo de la Violencia, Lenore Walker. Línea Transversal de Género. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Universidad Industrial de Santander.

Para establecer la existencia de un ciclo de violencia en que se produce y reproduce la conducta, es necesario analizar si:

- Existe una intención de ejercer control o sometimiento sobre la víctima por parte del agresor.
- Se evidencia violencia psicológica sobre la víctima como mecanismo de dominación y/o subordinación.
- Se manifiestan distintas formas de violencia, cada una con su propio grado de severidad.



# VIOLENCIAS POR RAZONES DE SEXO Y GÉNERO

4.

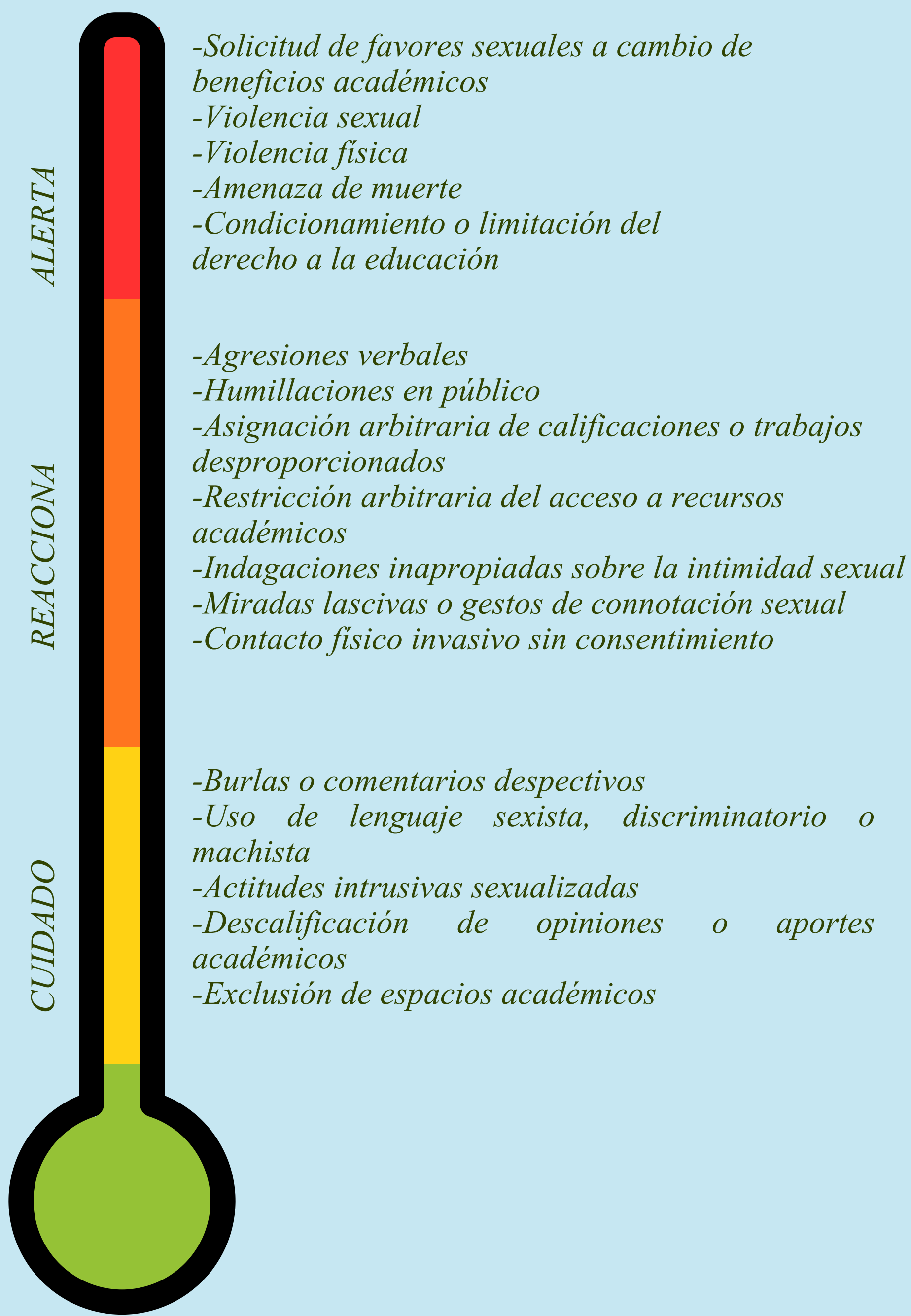


Se presenta la siguiente herramienta denominada violentómetro, desarrollada a partir del modelo creado por la Línea Transversal de Género de la Escuela de Derecho y Ciencia Política y del análisis del trabajo de investigación realizado; esta herramienta diseñada para identificar formas de violencia normalizadas e invisibilizadas cultural y socialmente, y que dada su connotación, tienden a intensificar y escalar. Se presenta entonces como una guía de prevención y atención para la comunidad educativa y para la autoridad disciplinaria, como criterio orientador para el reconocimiento de patrones de violencia, esquemas discriminatorios o relaciones asimétricas de poder desde distintos niveles.

A continuación, el violentómetro adaptado a las distintas dinámicas de relación, que puedan presentarse en un contexto laboral:



El siguiente violentómetro ajustado a las distintas dinámicas de relación que puedan presentarse en un contexto académico; entre directivos, personal administrativo o personal docente y estudiantes, ante asimetrías de poder o vínculos de confianza.



Este violentómetro ajustado del mismo modo a un contexto académico, sin embargo, enfocado a relaciones entre pares (estudiantes):





Para la correcta y recta administración de justicia, es indispensable la deconstrucción de imaginarios de género, que operan como causa y consecuencia de la violencia contra la mujer; al representar un factor de riesgo. La Corte Constitucional en la Sentencia T-878 de 2014 identifica distintos estereotipos de género que deslegitiman a la mujer como víctima:

- La mujer mendaz, que hace referencia al estereotipo según el cual “las mujeres no saben lo que quieren” o “cuando las mujeres dicen ‘no’, en realidad quieren decir ‘sí’”, (...) (2014)
- La mujer instrumental”, que se deriva del estereotipo según el cual las mujeres efectúan falsas denuncias por hechos de violencia como medio para obtener algún fin, (...) (2014)
- La mujer co-responsable”. Así, la violencia es una manifestación de una relación disfuncional y no de una historia de discriminación estructural, por lo que a la demandante le corresponde parte de la culpa de las lesiones recibidas. (2014)

- “La mujer fabuladora”, se vincula con el estereotipo la mujer “fantaseadora”, indicando que la mujer funda su denuncia en la deformación de hechos de la realidad, por ejemplo, exagerándolos. Generalmente, este prejuicio parte las nociones de locura e irracionalidad que se atribuyen frecuentemente a las mujeres, en oposición a la racionalidad que suele asignársele al hombre. (2014)

Visibilizar estas construcciones sociales que tienden a permear el proceso, evitan que la autoridad disciplinaria incurra en violencia institucional; ante la transversalización del enfoque de género, reconociendo la violencia contra la mujer como una violencia estructural.





# MEDIDAS DE PROTECCIÓN

5.



En el marco de la acción disciplinaria, es indispensable, para el Director de la Oficina de Acusaciones Disciplinarias o el Asesor de Juzgamiento adoptar las medidas de protección atendiendo a las necesidades de la víctima. Las mismas de carácter innominado, según disposición del Acuerdo No. 073 de 2014 del Consejo Superior; a continuación se presentan lineamientos aplicables al régimen disciplinario, con la intención de orientar su implementación; medidas que encuentran su fundamento en la legislación colombiana:



## **LEY 2365 DE 2024, ARTÍCULO 13:**

A) Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.

B) Acudir a las Administradoras de Riesgos laborales para recibir atención emocional y psicológica.

C) Pedir traslado del área de trabajo.

D) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima.

E) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.

F) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.

G) Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.

## LEY 1257 DE 2008, ARTÍCULO 5:

A) Ordenar al agresor abstenerse de penetrar en cualquier lugar donde se encuentre la víctima, cuando a juicio del funcionario dicha limitación resulte necesaria para prevenir que aquel perturbe, intimide, amenace o de cualquier otra forma interfiera con la víctima. (...)

B) Obligación del agresor de acudir a un tratamiento reeducativo y terapéutico en una institución pública o privada que ofrezca tales servicios, los costos deberán ser asumidos por el victimario.

C) Si fuere necesario, se ordenará al agresor el pago de los gastos de orientación y asesoría jurídica, médica, psicológica y psíquica que requiera la víctima, así como de los servicios, procedimientos, intervenciones y tratamientos médicos y psicológicos.

D) Cuando la violencia o maltrato revista gravedad y se tema su repetición, la autoridad competente ordenara una protección temporal especial de la víctima por parte de las autoridades de policía, tanto en su domicilio como en su lugar de trabajo, si lo tuviere.

E) Ordenar al agresor la devolución inmediata de los objetos de uso personal, documentos de identidad y cualquier otro documento u objeto de propiedad o custodia de la víctima.

## **DIRECTIVA PRESIDENCIAL 01 (2023)**

A) Separar a la víctima de lugares o situaciones de riesgo.

B) Asignar medidas de vigilancia o acompañamiento.

C) Iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos de la víctima.

D) Ofrecer un cambio temporal de dependencia a la víctima.

E) Implementar mecanismos que garanticen la protección del buen nombre de la víctima.

F) Dar orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal a las víctimas.

G) 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, dependencia o espacio físico, 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 (...).





La Universidad Industrial de Santander, en coordinación con la normativa colombiana, reconoce las siguientes medidas de protección, sin perjuicio de aquellas que deban ser decretadas de acuerdo a las especificidades del caso:

### **ACUERDO NO. 059 DE 2022**

- A) Acompañamiento psicológico, psiquiátrico de acuerdo a los servicios de primer nivel de salud de la Universidad.
- B) Orientación jurídica brindada por un miembro activo del Consultorio Jurídico de la Universidad.
- C) Remisión a las entidades internas y externas de acuerdo a la especificidad y necesidades del caso.

### **RESOLUCIÓN NO. 0094 DE 2023**

- D) Implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas o laborales.
- E) Adoptar medidas especiales de seguridad en conjunto con la División de Planta Física y la Sección de Vigilancia.
- F) Informar al jefe de unidad cuando requieran intervenir en las medidas de protección.

Para su decreto con observancia de los criterios previstos en el artículo 103 del Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014:

- i) La gravedad de la situación;
- ii) La urgencia del caso ante un riesgo o amenaza inminente.

Con la finalidad salvaguardar los derechos de la presunta víctima, sin que ello implique un prejuizgamiento respecto de la persona investigada, resulta esencial atender al mismo tiempo, a los criterios de idoneidad, proporcionalidad y necesidad para su adopción. Se plantean los siguientes interrogantes para orientar y determinar el cumplimiento en su aplicación.

## **IDONEIDA DE LA MEDIDA**

*¿La falta disciplinaria constituye un acto de violencia física o sexual?*

*¿El contexto permite identificar una posibilidad de reiteración o agravación de la conducta?*

*¿La víctima mantiene contacto constante con su agresor?*

*¿Existe otra medida menos lesiva a adoptar en este caso?*

*¿La víctima recibe acompañamiento psicológico y/o psiquiátrico, cuál es su nivel de afectación?*

*¿El disciplinable muestra algún tipo de arrepentimiento o intención de resarcir el daño?*

## PROPORCIONALIDAD DE LA MEDIDA

*¿Con esta medida se ocasiona un detrimento a las condiciones laborales del disciplinado?*

*¿Con esta medida se limita para el disciplinado el acceso a la educación?*

## NECESIDAD DE LA MEDIDA

*¿Existe otra medida menos lesiva a adoptar en este caso?*

*¿Cuál sería el riesgo para la víctima de no decretarse esta medida?*

*¿La víctima ha manifestado temor a sufrir represalias después de interponer la denuncia?*

*¿La aplicación de determinada medida vuelve innecesaria decretar otra adicional?*

**GARANTIA DEL PROCESO** - *Proteger la imparcialidad e integridad del proceso representa a su vez, protección para los sujetos procesales*

*¿Esta medida permite asegurar la eficacia y diligencia de la etapa de investigación?*

*¿Esta medida protege la integridad de las pruebas frente un posible actuar del disciplinado?*

*¿De no adoptarse esta medida puede verse afectado el adecuado desarrollo del proceso?*

*Estas consideraciones permiten a la autoridad disciplinaria adoptar una decisión motivada y respetuosa con los derechos y garantías de ambas partes.*





# PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA

5.

*A continuación, lineamientos aplicables a la fase de instrucción y la de juzgamiento, en cumplimiento de la debida diligencia para el abordaje de violencias por razones de sexo y género*

## **FASE DE INSTRUCCIÓN**

### ***NOTICIA DISCIPLINARIA***

Garantizar para la víctima un ambiente seguro y confidencial, de decidir acercarse a las instalaciones de la Oficina de Control Interno disciplinario para interponer la queja presencialmente, o brindar la opción de realizar la diligencia con ayuda de un aplicativo virtual.

Ante la recepción de la noticia disciplinaria preguntar a la víctima si desea recibir acompañamiento psicológico durante la narración de los hechos o si prefiere estar acompañada por alguien de confianza.

Finalizado el relato, indagar si ha presentado la denuncia ante alguna dependencia al interior de la institución o entidad externa a la Universidad.

Registrar la diligencia en un medio de audio y video, bajo la gravedad de juramento; con la finalidad de que la víctima rinda su testimonio una única vez, para la prevención de una posible revictimización.

Cuando la noticia disciplinaria sea remitida por escrito y en principio resulte inconcreta o confusa, la autoridad deberá remitir el caso a Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género; para la construcción del relato a través del acompañamiento psicológico y jurídico brindado a la víctima; previniendo una decisión inhibitoria, resultando la misma excepcional.

De parecer la noticia disciplinaria irrelevante, en tanto no se logre identificar la comisión de una falta disciplinaria, remitir el caso a Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género, con la finalidad de recibir una segunda opinión desde un enfoque psicológico y social.

## ***VALORACIÓN INICIAL DE LOS HECHOS***

Otorgar prelación a este tipo de tramites que versen sobre violencias basadas en sexo y género, con relación a las demás que se adelanten en la Oficina de Control Interno Disciplinario o en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias.

Valorar el contexto en que ocurrieron los hechos, con la intención de identificar posibles factores de riesgo, como asimetría de poder, estereotipos de género, interseccionalidad o dinámicas propias de un ciclo de violencia.

Evitar cuestionar la credibilidad de la víctima, absteniéndose de incurrir en estereotipos de género, como los señalados anteriormente; o reprochar el tiempo transcurrido entre los hechos y la presentación de la queja.

Reconocer no sólo las formas de violencia más visibilizadas o frecuentes, sino también aquellas normalizadas, sutiles o invisibilizadas; aún cuando la víctima en principio no le atribuya esta connotación de violencia basada en género.

Considerar el nivel de afectación integral que ha generado la conducta reprochable en la vida de la víctima.





## ***INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA***

La construcción del relato para tipificar la conducta, debe realizarse a a partir del actuar del disciplinado, y no el actuar de la víctima; evitando la reproducción de estereotipos de género que imponen a la víctima determinada reacción frente a la agresión.

En el auto de apertura de la investigación disciplinaria indicar expresamente la incorporación y aplicación del enfoque diferencial con perspectiva en género en el desarrollo del proceso, en atención a la falta disciplinaria.

Se informará a la víctima su derecho a intervenir en calidad de sujeto procesal en la actuación disciplinaria, siempre que manifieste de manera clara, expresa y voluntaria su aceptación; dado su interés legítimo y directo en el proceso y en la administración de justicia dentro del mismo.

Garantizar en todo momento la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación con su agresor.

Le asiste el deber a la autoridad disciplinaria de decretar de oficio las pruebas que considere necesarias, evitando trasladar la carga probatoria a la víctima.

## ***TIPIFICACIÓN DE LA CONDUCTA***

Al tipificar la conducta, se deberá intentar encuadrarla en las faltas disciplinarias señaladas anteriormente, en aplicación de los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y necesidad; brindando a través del Derecho Disciplinario una respuesta fuerte y ejemplar ante hechos de violencia o discriminación contra la mujer, no sólo en atención a la sanción sino en la prevención y erradicación.

Cuando la conducta inicialmente sea considerada leve, corresponde analizar si debe revestirse de mayor gravedad, atendiendo a criterios como: i) La intencionalidad del agresor; ii) La reiteración de la conducta; iii) El grado de afectación ocasionado a la víctima; iv) El grado de crueldad o violencia empleada en la comisión del hecho.

## **FASE DE JUZGAMIENTO**

### ***REMISIÓN DEL EXPEDIENTE***

Guiar esta etapa por el procedimiento ordinario, aun cuando proceda el verbal, en consideración a la complejidad del asunto y la naturaleza de la conducta.

### ***PRACTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA***

Ante la ampliación de la queja, de resultar necesario, la autoridad disciplinaria deberá estar preparada para comprender posibles incongruencias o contradicciones que puedan surgir del relato de la víctima, derivadas de su nivel de afectación física y emocional. Bajo este enfoque, las mismas no deberán ser consideradas en su contra o desvirtuar su testimonio, siempre que no impliquen una afectación real a las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la conducta.

El relato de la víctima deberá ser valorado conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica en aplicación de la perspectiva de género; adquiere especial importancia este criterio ante aquellas conductas de violencia que por su naturaleza suelen perpetrarse en ambientes de intimidad, imposibilitando así la obtención de pruebas directas.

Antes de la diligencia, toda pregunta formulada por la defensa deberá ser revisada por el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género, en cumplimiento y garantía para la prevención secundaria de la víctima.

Cualquier interacción de la víctima con el disciplinado, debe estar mediado por la defensa.

Advertir a la defensa su deber de respeto hacia las emociones, sentimientos y percepciones de la víctima, aun cuando persiga un interés procesal distinto.

Ante la práctica probatoria, indispensable la utilización de herramientas digitales que eviten la confrontación directa de la víctima con el disciplinado, bloqueando su acceso de cámara y micrófono, limitándose sus intervenciones través de la defensa.

Durante el interrogatorio hacía la víctima, escuchar con atención su testimonio, sin interrumpir ni adoptar una actitud hostil.

No formular preguntas que constituyan una intromisión a la vida íntima de la víctima o a su pasado personal.

Evitar preguntas que minimicen la agresión o reproduzcan estereotipos de género.

En el interrogatorio indagar únicamente en aspectos relacionados con el consentimiento de la víctima, sin exigir explicaciones o realizar cuestionamientos sobre conductas previas o posteriores al hecho de violencia.

Privilegiar la prueba indiciaria ante la ausencia de prueba directa.

### ***FALLO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO***

La motivación del fallo fundada en razonamientos objetivos e imparciales, libres de estereotipos de género o esquemas discriminatorios; aún cuando la decisión sea absolutoria debe ser respetuosa por la persona que se identifica como víctima.

El fallo sancionatorio, como instrumento de reparación moral y simbólica, atendiendo a las emociones, sentimientos y percepciones de la víctima; garantizando empatía, respeto y justicia, como medidas reparatorias de dignidad humana



## VERSIÓN WEB

Para acceder a la versión web de esta herramienta, realizar aportes y mantener la información en constante actualización, ante avances normativos o jurisprudenciales, consulte el siguiente CÓDIGO QR.

En iPhone: Acceda con la aplicación de la cámara.

En Android: Descargue una aplicación gratuita de lectura de códigos QR.

