

Lineamientos para la implementación del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción de los procesos disciplinarios a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga

Karol Lizzeth Bulla Hernández

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogada

Director

Carlos Andrés Peralta Hernández

Abogado

Codirector

Jorge Iván Atuesta Cortés

Abogado especialista en Derecho Público

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2024

Dedicatoria

El presente trabajo de grado está dedicado a mi familia, pareja, debido a que, gracias a su amor, paciencia, sacrificio, esfuerzo y por las palabras de aliento, pude soportar cada dificultad que se presentó durante mi formación, logrando así disfrutar este hermoso proceso y hoy esté concluyendo mi carrera. Así mismo, dedico este trabajo de grado a las personas que de algún u otra manera aportaron en mi crecimiento profesional durante estos cinco años.

Agradecimientos

Al doctor Carlos Andrés Peralta Hernández, por su enseñanza, acompañamiento, orientación y compromiso con la realización de este proyecto de grado.

Al doctor Jorge Iván Atuesta Cortes y su grupo de trabajo de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, por acogerme en su grupo, la paciencia, los consejos y la oportunidad de aprender a ejercer nuestra profesión de la manera más admirable posible.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	12
1. Planteamiento del Problema	13
2. Objetivos.....	14
2.1 Objetivo General.....	14
2.2 Objetivos Específicos.....	14
3. Metodología	15
4. Información de la organización	16
4.1. Descripción de la organización.....	16
5. Marcos de referencia.....	18
5.1. Marco jurídico.....	18
5.1.1. Marco jurídico Internacional.....	18
5.1.2. Marco jurídico Nacional	19
5.1.3. Jurisprudencia	21
5.2. Marco conceptual.....	28
5.2.1. Género.....	28
5.2.2. Sexo.....	28
5.2.3. Identidad y expresión de género	29
5.2.4. Perspectiva de género	29
5.2.5. Estereotipos de género	30
5.2.6. Discriminación basada en género	31

5.2.7. Hostigamiento por razones de discriminación	32
5.2.8. Discriminación como acoso laboral.....	32
5.2.9. Violencia basada en género	33
6. Cronograma.....	36
7. Informe de actividades realizadas durante la práctica	37
7.1 Primer informe de actividades	37
7.2. Segundo informe de actividades	54
7.3. Tercer informe de actividades.....	61
7.4. Cuarto informe de actividades	65
8. Conclusiones	66
Referencias bibliográficas.....	69
Apéndices.....	72

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Marco Normativo Internacional.....	18
Tabla 2. Marco Normativo Nacional	19
Tabla 3. Cronograma	36

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Organigrama de la jerarquía de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga	18

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. Carta de aprobación	72
Apéndice B. Formato de auto de reconocimiento de la calidad de sujeto procesal a víctimas de violencia de género en los procesos disciplinarios.	74
Apéndice C. Cartilla sobre Lineamientos para la implementación del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción de los procesos disciplinarios a cargo de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía de Bucaramanga.	77

Glosario

Derecho Disciplinario: La Corte Constitucional de Colombia (Sentencia C-030 de 2012), enuncia que el Derecho disciplinario comprende el conjunto de normas, sustanciales y procedimentales, en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos, con miras a asegurar el buen funcionamiento de los diferentes servicios a su cargo.

Enfoque de género: De acuerdo con la Corte Constitucional de Colombia en la SU-080 de 2020, se refiere a la herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y hombres en un determinado contexto, con el fin de identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de políticas en pro de lograr condiciones sociales equitativas entre los géneros.

Género: Según la Organización Mundial de la Salud (2018), corresponde a las características, roles, comportamientos, normas, ideas que socialmente se le asigna a cada persona en razón a su sexo.

Sexo: De acuerdo con Fondo de las Naciones Unidad para la Infancia (UNICEF)- (2017), el sexo está determinado por las características fisiológicas.

Violencia de género: La Corte Constitucional de Colombia (Sentencia T-878-2014), expone que la violencia basada en género es la consecuencia histórica del desequilibrio de poder en la sociedad en relación con los roles asignados a cada género, siendo el género masculino el que tiene el privilegio y dominio histórico, cultural y económico, por lo que los actos de violencia de género se dirigen frecuentemente en contra de mujeres o personas con identidad de género diversa

Resumen

Título: Lineamientos para la implementación del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción de los procesos disciplinarios a cargo de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía de Bucaramanga*

Autor: Karol Lizzeth Bulla Hernández**

Palabras Clave: derecho disciplinario, proceso disciplinario, enfoque de género, violencia de género.

Descripción: En el presente trabajo de grado para optar por el título de abogada, se mostrarán los resultados de las actividades realizadas en el ciclo de cuatro meses bajo la modalidad de práctica jurídico-social en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga. Dicha práctica tuvo como objetivo principal elaborar un boceto que plasmara el programa metodológico sobre los lineamientos para la implementación del enfoque de género en la fase de prevención e instrucción en los procesos disciplinarios que conoce la Oficina de Control Interno Disciplinario de la alcaldía de Bucaramanga, dirigida a los servidores publicas adscritos a la planta global de la alcaldía de Bucaramanga, a los investigadores de la oficina y a público en general, con el fin de concientizar y enseñar a las personas sobre la importancia de implementar de manera adecuada esta herramienta en los procesos disciplinarios.

Así mismo, en el presente trabajo de grado, se plasmará la ejecución de la práctica, la cual estuvo diseñada para que en la duración de la práctica, como estudiante apoyara jurídicamente a los abogados de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga en el análisis y desarrollo de las etapas de indagación previa y apertura de la investigación disciplinaria de las quejas e informe de servidores públicos que se recepcionaran; y, simultáneamente durante este periodo desarrollara la investigación jurisprudencial, legal y doctrinal sobre la adecuada aplicabilidad del enfoque de género en los procesos disciplinarios

* Trabajo de Grado.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Derecho. Director: Carlos Andrés Peralta Hernández. Abogada. Codirector: Jorge Iván Atuesta Cortés. Abogado especialista en Derecho Público.

Abstract

Title: Guidelines for the implementation of the gender approach in the prevention and instruction phases of the disciplinary processes in charge of the internal disciplinary control office of the mayor's office of Bucaramanga *

Author(s): Karol Lizzeth Bulla Hernández **

Key Words: Disciplinary law, disciplinary processes, gender approach, gender violence.

Description: In the present work for the degree of attorney, the results of the activities carried out in the four-month cycle under the modality of legal-social practice in the Internal Disciplinary Control Office of the Mayor's Office of Bucaramanga will be shown. The main objective of this internship was to elaborate a sketch that embodies the methodological program on the guidelines for the implementation of the gender approach in the prevention and instruction phase in the disciplinary processes known by the Internal Disciplinary Control Office of the Bucaramanga Mayor's Office, addressed to the public servants assigned to the global plant of the Bucaramanga Mayor's Office, to the investigators of the office and to the general public, in order to raise awareness and teach people about the importance of adequately implementing this tool in the disciplinary processes.

Likewise, in this degree work, the execution of the practice will be reflected, which was designed for the duration of the practice, as a student to legally support the lawyers of the Internal Disciplinary Control Office of the Mayor's Office of Bucaramanga in the analysis and development of the stages of preliminary inquiry and opening of the disciplinary investigation of complaints and reports of public servants that were received; and simultaneously during this period, to develop jurisprudential, legal and doctrinal research on the proper application of this tool in the disciplinary processes of the Office of Internal Disciplinary Control of the Mayor's Office of Bucaramanga

* Degree Work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. School of Law and Political Science. Director: Carlos Andrés Peralta Hernández. Lawyer. Co-director: Jorge Iván Atuesta Cortés. Lawyer specialized in Public Law.

Introducción

Los estudiantes matriculados en el programa de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander podrán graduarse del programa realizando la práctica jurídico social, la cual consiste en que el estudiante elija un área del derecho en el ámbito público o entidades sin ánimo de lucro para apoyar y brindar estrategias de solución de problemas que se identifican en una determinada comunidad, entidad territorial o grupo poblacional; es así como, el estudiante podrá brindar soluciones para mitigar el impacto de los problemas sociales.

La Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) de la Alcaldía de Bucaramanga tiene el propósito de gestionar el sistema de control interno disciplinario, desde la etapa de prevención hasta la etapa de instrucción, que se adelante en contra de los servidores y ex servidores de la entidad, de acuerdo con la Constitución, la ley y los reglamentos, los objetivos, políticas y estrategias administrativas que orienten el accionar de la Administración Municipal (Decreto Municipal No. 0042 del 2022). Así mismo, tiene la función de acatar y cumplir los lineamientos legales a fin de vigilar el correcto funcionamiento de la administración pública e implementar correctivos para prevenir infracciones al régimen disciplinario y legal.

En este orden, la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga tiene la labor de implementar un programa metodológico sobre la aplicación del enfoque de género en los procesos disciplinarios. Es por esto que, como estudiante de la Universidad Industrial de Santander, se colaboró en la construcción de este programa.

1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, en el ámbito jurídico se han promulgado lineamientos legales para implementar el enfoque de género, con el propósito de realizar un reconocimiento, transformación y eliminación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordina a las personas en razón de su género, producen discriminación y desigualdad. Así mismo, se busca reconocer y crear conciencia sobre la existencia de diversidades culturales, económicas, políticas, de orientación sexual, raza, de sexo, etc., presentes en toda persona, y de este modo lograr que el trato entre seres humanos sea igualitario y digno, libre de toda discriminación.

Así mismo, en el artículo 7 del Código General Disciplinario, se enuncia que las autoridades disciplinarias deben hacer efectiva la igualdad de los intervinientes en el desarrollo de la actuación procesal y proteger, especialmente, a aquellas personas que, por su condición económica, física, mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. El sexo, la raza, color, la condición social, la profesión, el origen nacional o familiar o étnico, la lengua, el credo religioso, la orientación sexual, la identidad de género, la opinión política o filosófica, las creencias o prácticas culturales en ningún caso podrán ser utilizados dentro del proceso disciplinario como elementos de discriminación.

Por tal razón, la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga tiene el deber de adelantar rigurosamente las actuaciones disciplinarias aplicando el enfoque de género cuando haya lugar a ello, para así lograr una adecuación y transformación de la cultural institucional, cerrando las brechas de desigualdad y garantizando los derechos de la ciudadanía en igualdad de condiciones.

Debido a la labor de contribuir a la eliminación de las relaciones de poder en los diferentes ámbitos de la vida, especialmente, en el ámbito jurídico, como estudiante del programa de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, decidí trabajar de la mano con la OCID de Bucaramanga para construir un programa metodológico con el fin de implementar el enfoque de género en los procesos disciplinarios que adelante esta oficina. Por tal razón, se planteó la siguiente pregunta problema:

¿Cuáles son los lineamientos jurídicos para la correcta implementación del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción en los procesos disciplinarios que adelante la OCID de Bucaramanga?

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Apoyar jurídicamente en la implementación del enfoque del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción de los procesos disciplinarios a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga.

2.2 Objetivos Específicos

Determinar el marco normativo y conceptual sobre el enfoque de género en materia disciplinaria.

Precisar los criterios orientadores para determinar si la noticia disciplinaria constituye un caso de violencia basada en género.

Establecer criterios para aplicar la perspectiva de género en la apreciación, valoración y práctica probatoria.

3. Metodología

El desarrollo de la práctica jurídico social se realizó en un ciclo de cuatro meses; como practicante presenté 4 informes al director de mi proyecto de grado asignado por la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander y al tutor de la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga. En este sentido, se entregó de manera mensual cada uno de los informes, siendo el informe final sustentado públicamente al comité de evaluación de proyecto de grado de la Universidad Industrial de Santander. Así mismo, se diseñó el programa metodológico para la implementación de la perspectiva de género en los procesos disciplinarios ante la OCID de Bucaramanga con el fin de apoyar su labor de capacitación. Por ende, se realizará la entrega de los informes de la siguiente manera:

El primer informe se presentó al finalizar el primer mes de la práctica, en el cual se presentó el marco normativo y conceptual sobre el enfoque de género en materia disciplinaria. Así también, los criterios orientadores para determinar si la noticia disciplinaria es un caso de violencia basada en género.

El segundo informe se presentó al finalizar el segundo mes de la práctica, especificando los criterios para analizar y determinar la tipicidad de la conducta del sujeto disciplinable y la condición de sujeto procesal de la víctima en asuntos de violencia de género de acuerdo con la jurisprudencia y el Código General Disciplinario.

Por su parte, el tercer informe se presentó al finalizar el tercer mes de la práctica, con los criterios para aplicar la perspectiva de género en la apreciación, valoración y práctica probatoria.

Por último, el cuarto informe se presentó al finalizar el cuarto mes de la práctica, contentivo de los lineamientos para implementar la perspectiva de género en los procesos disciplinarios, por lo cual en este informe se presentó la estructura e información de esta para ser avalada por los tutores de ambas instituciones y finalmente poder estructurar el programa metodológico guía.

Es así como la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga, entidad en la que se realizó la práctica jurídico social, proveyó escenarios de práctica y aprendizaje para la estudiante, designando actividades enfocadas en el acompañamiento de los procesos disciplinarios que estén en trámite.

4. Información de la organización

4.1. Descripción de la organización

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga es la dependencia u oficina que conforme a la ley tiene a su cargo el ejercicio de la función disciplinaria, es decir, la razón de sus génesis está fundamentado por el artículo 2 de la Ley 1952 de 2019, que señala:

sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las personerías distritales y municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.

Por tal razón, la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga tiene el objeto de propender por la buena marcha de la administración pública asegurando que los servidores del Estado cumplan fielmente con sus deberes oficiales, orientados por los principios del Estado Social y Democrático de Derecho, organizando el respeto a las garantías individuales, pero también a los fines del Estado.

La Oficina de Control Interno Disciplinario está constituida según las disposiciones legales y constitucionales como una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura Jerárquica permita preservar la garantía de la prevención y juzgamiento de los procesos disciplinarios que se adelanten contra los servidores públicos de la respectiva entidad.

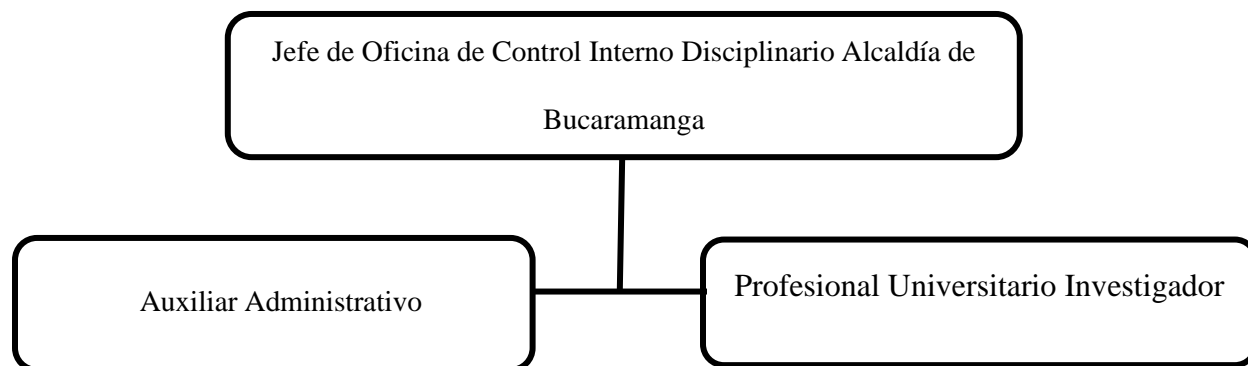
Es así como la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga tiene las funciones de:

Prevención: consiste en ejecutar estrategias de divulgación encaminadas a fortalecer una cultura organizacional hacia la prevención, la lucha contra la corrupción, la apropiación del régimen disciplinario y la promoción de un servicio público transparente, íntegro, idóneo y eficaz de la entidad.

Instrucción: consiste en conocer, sustanciar e instruir de oficio, por denuncia, queja o informe de servidor público, los procesos disciplinarios que se promueven en contra de servidores y ex servidores de la entidad hasta la formulación del Pliego de Cargos o la decisión de terminación del proceso de conformidad con el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).

Figura 1.

Organigrama de la jerarquía de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga.

**5. Marcos de referencia****5.1. Marco jurídico****5.1.1. Marco jurídico Internacional****Tabla 1.**

Marco Normativo Internacional

Marco Internacional	
Convención y/o Tratado	Organización y Fecha
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	Organización de las Naciones Unidas. (ONU) - 1981
Convención de Belem do Pará	Organización de los Estados Americanos (OEA) - 1994

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.	Organización Naciones Unidas. (ONU) - 1999
Convención sobre la Violencia y el Acoso.	Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 2019
Principios de Yogyakarta, en los cuales se enuncian los principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos (DDHH) en relación con la orientación sexual y la identidad de género.	Naciones Unidas - 2006
Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia.	Organización de los Estados Americanos (OEA) - 2013

5.1.2. Marco jurídico Nacional

Tabla 2.

Marco Normativo Nacional

Marco Nacional	
Norma	Contenido
Constitución Política de Colombia	Artículo 1, 11, 12,13,17 y 43.
Ley 294 – 1996	Mediante el cual manifiesta los criterios normativos para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

Ley 679 – 2001	Se expide el reglamento para prevenir y neutralizar la explotación, pornografía y turismo sexual en los niños, niñas y adolescentes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 44 de la Constitución Política de Colombia.
Ley 823 – 2003	Se expide normas acerca de la igualdad de oportunidades para las mujeres.
Ley 1009 – 2006	Mediante el cual se decreta la condición permanente del Observatorio de Asuntos de Género.
Ley 1010 – 2006	Expide mecanismos con el fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso o violencia laboral en el marco de las relaciones laborales
Ley 1257 – 2008	Se exponen disposiciones de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, reformando el Código de Procedimiento Penal y la ley 294 de 1996.
Ley 1496 – 2011	Dispone garantías con el fin de lograr la igualdad salarial y retribución laboral entre las mujeres y los hombres.

Decreto 4796 – 2011	Reglamenta las medidas de atención para las víctimas de violencia.
Ley 1719 – 2014	Decretan medidas con el fin de garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.
Ley 1761 – 2015	Tipifican el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.

5.1.3. Jurisprudencia

5.1.3.1 Corte Constitucional, Sentencia C-948 de 2002, M.P. Álvaro Tafur Galvis: al realizar un análisis de constitucional acerca del poder preferente de la Procuraduría en los procesos disciplinarios en contra de funcionarios judiciales, prescripción de la acción disciplinaria, el régimen de inhabilidades, derecho disciplinario, la tipicidad y la ilicitud sustancial establecido en el Código Disciplinario Único (ley 734 de 2002), la Corte expone que:

En primera medida, el Estado tiene la potestad sancionadora, la cual es una disciplina compleja que se ramifica en cinco tipos dependiendo lo que se pretenda proteger, por ello, cada rama del derecho sancionador del estado es autónomo: el derecho penal delictivo, derecho contravencional, derecho disciplinario, derecho correccional, y el derecho de punición por indignidad política.

Es así como, el derecho disciplinario tiene como finalidad específica la prevención y buena marcha de la gestión pública, y la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores públicos que los afecten o pongan en peligro. Por tanto, los servidores públicos durante el cumplimiento de esos cometidos estatales y durante el

ejercicio de las correspondientes funciones o cargos públicos, no pueden distanciarse del deber de servir al Estado y a la comunidad en la forma establecida en la Constitución, la ley y el reglamento; llegado el caso que no cumplan, se pueden ver inmersos en responsabilidad pública de índole disciplinaria, es decir, cuando en su desempeño vulneran el ordenamiento superior y legal vigente, por la omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

Por tanto, el régimen del derecho disciplinario se caracteriza por:

Las conductas constitutivas de falta disciplinaria están consignadas en tipos abiertos, ante la imposibilidad del legislador de contar con un listado detallado de comportamientos donde se subsuman todas aquellas conductas que están prohibidas a las autoridades o de los actos antijurídicos de los servidores públicos.

Las sanciones disciplinarias tienen que ver con el servicio, con llamados de atención, suspensiones o separación del servicio; lo que impone al acto sancionatorio un carácter independiente, de donde surge el aceptado principio, de que la sanción disciplinaria se impone sin perjuicio de los efectos penales que puedan deducirse de los hechos que la originaron.

El derecho disciplinario está integrado por todas aquellas normas mediante las cuales se exige a los servidores públicos un determinado comportamiento en el ejercicio de sus funciones. En ese sentido, las normas disciplinarias tienen como finalidad encauzar la conducta de quienes cumplen funciones públicas mediante la imposición de deberes con el objeto de lograr el cumplimiento de los cometidos fines y funciones estatales, el objeto de protección del derecho disciplinario es sin lugar a duda el deber funcional de quien tiene a su cargo una función pública.

El deber funcional se incumple cuando se atente contra el buen funcionamiento del Estado y por ende contra sus fines, lo que se encuentra al origen de la antijuricidad de la conducta.

El ejercicio del poder del Estado para sancionar las faltas disciplinarias que cometan sus servidores debe estar revestido de todas las garantías de orden sustantivo y procesal, consagradas constitucional y legalmente. Así pues, los principios del debido proceso, legalidad, favorabilidad, presunción de inocencia, igualdad ante la ley, reconocimiento de la dignidad humana, resolución de la duda en favor del disciplinado, entre otros, se muestran como rectores del proceso disciplinario en general.

5.1.3.2. Corte Constitucional, Sentencia T-012 de 2016, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva: Expone que los funcionarios judiciales tienen el deber constitucional de eliminar cualquier forma de discriminación en contra de la mujer.

Por esa razón, es obligatorio para los jueces incorporar criterios de género al solucionar sus casos. Es por ello por lo que deben:

Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres.

Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial.

No tomar decisiones con base en estereotipos de género.

Evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres.

Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes.

Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales.

Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia.

Evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales.

Analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres.

5.1.3.3. Corte Constitucional, Sentencia C-014 de 2004, M.P. Jaime Córdoba

Triviño:El derecho disciplinario comprende, por una parte, el poder disciplinario, es decir, la facultad que hace parte del poder sancionador del Estado, por otra parte, en sentido positivo, comprende el conjunto a través del cual se ejerce el poder disciplinario. De este modo, el derecho disciplinario, entendido como facultad estatal y como legislación positiva, está estrechamente relacionado con los fines estatales, con las funciones de las autoridades y con los principios de la administración pública.

Según lo expuesto, a través del derecho disciplinario, el legislador configura faltas por la infracción de los deberes funcionales propios de los servidores públicos y los particulares que cumplen funciones públicas. Para la imputación de la falta y la imposición de la sanción se sigue un procedimiento con estricto respeto de los principios constitucionales. Es así como, los intervinientes en el proceso disciplinario son la autoridad administrativa o judicial que adelanta el proceso, los sujetos procesales y el quejoso.

Los sujetos procesales, por regla general, son: el investigado, su defensor y el Ministerio Público (cuando no es la autoridad que conoce del proceso). De manera excepcional, las víctimas de las faltas disciplinarias constitutivas de violaciones del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario, serán sujetos disciplinarios en razón a que el ilícito disciplinario la infracción del deber vulnera derechos fundamentales.

Las víctimas tienen derecho a la verdad y a la justicia disciplinaria, pues la afirmación de su dignidad, el reconocimiento y realización de sus derechos y, por esa vía, la promoción de la convivencia pacífica y la consecución de un orden justo, no se circunscriben únicamente al ejercicio del poder punitivo del Estado, sino que se extiende a todas las esferas de la vida pública y privada y, desde luego, también al ejercicio de la potestad estatal disciplinaria.

Es claro para la Corte que, en el proceso disciplinario, las víctimas no pueden pretender el reconocimiento del derecho a la reparación pues esta pretensión no está ligada directamente a la infracción del deber funcional que vincula al sujeto disciplinable con el Estado, sino que está vinculada con el daño causado al bien jurídico de que aquellas son titulares.

Por ende, no es constitucionalmente legítimo que en aquellos supuestos en que el contenido de injusticia de la falta disciplinaria desborda la simple vulneración del deber funcional que le asiste al sujeto disciplinable y se extiende de tal manera que compromete derechos fundamentales de terceros, se prevea un régimen de la revocatoria directa del fallo, o de la decisión que tenga efectos equivalente, similar al previsto para aquellos supuestos en que la ilicitud de la falta se agota en la sola infracción de ese deber. Cuando en ese tipo de eventos se profiere un fallo absolutorio o una decisión de archivo, estas decisiones no solo tocan con intereses estatales, sino también con la expectativa legítima que tienen las víctimas o perjudicados con esos comportamientos, el Estado y la comunidad internacional de que se establezca la verdad y se haga justicia, expectativa que, por lo demás, se ve defraudada.

5.1.3.4. Corte Constitucional, Sentencia T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio

Palacio: Se establece que, por regla general, en el derecho disciplinario no pueden participar sujetos procesales en calidad de víctimas, en tanto las faltas disciplinarias que en él se investigan corresponden a infracciones de los deberes funcionales de los servidores públicos o de los particulares en el ejercicio de funciones públicas, más no a la lesión de derechos subjetivos.

Sin embargo, de manera excepcional, es posible permitir que una persona participe como víctima de una falta disciplinaria en esa clase de procesos cuando de la infracción al deber funcional surge una vulneración del Derecho Internacional de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario. Esas víctimas o perjudicados pueden entonces intervenir en el proceso disciplinario, no como meros interesados sino como verdaderos sujetos procesales con un interés legítimo y directo en las resultas de ese proceso.

5.1.3.5. Corte Constitucional, Sentencia T-126 de 2018, M.P. Cristina Pardo

Schlesinger: Se ordena a las autoridades disciplinarias reevaluar el uso del lenguaje en proceso de violencia contra la mujer, y así mismo, señala las siguientes garantías a las víctimas:

El derecho a que se valore el contexto en el que ocurrieron los hechos.

El derecho a que no se imponga una tarifa probatoria a la credibilidad de la víctima.

El derecho a que se aprecie y valore el testimonio de la víctima, teniendo en cuenta el modus operandi de estos delitos. Para el caso de las investigaciones disciplinarias se deberá referir a la ocurrencia de la falta disciplinaria.

El derecho a que se les garantice una protección especial durante todo el proceso de investigación y que esta se adelante con la mayor seriedad y diligencia.

El derecho a ser tratadas con la mayor consideración y respeto por parte de las autoridades.

El derecho a que las diligencias no conlleven a la revictimización, entre otros.

5.1.3.6. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Civil. Radicado: STC2287/2018.

M.P. Margarita Cabello Blanco: Se expone que juzgar con «perspectiva de género» es recibir la causa y analizar si en ella se vislumbran situaciones de discriminación entre los sujetos del proceso o asimetrías que obliguen a dilucidar la prueba y valorarla de forma diferente a efectos de romper esa desigualdad, aprendiendo a manejar las categorías sospechosas al momento de repartir el concepto de carga probatoria, como sería cuando se está frente a mujeres, adultos mayores, niños, niñas, adolescentes, grupos LGBT, grupos étnicos, afrocolombianos, discapacitados, inmigrantes, o cualquier otro; es tener conciencia de que ante situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual, ameritando en muchos casos el ejercicio de la facultad-deber del juez para aplicar la ordenación de prueba de manera oficiosa.

Es necesario aplicar justicia no con rostro de mujer ni con rostro de hombre, sino con rostro humano.

Para el ejercicio de un buen manejo probatorio en casos donde es necesario el «enfoque diferencial» es importante mirar si existe algún tipo de estereotipo de género o de prejuicio que puedan afectar o incidir en la toma de la decisión final, recordando que «prejuicio o estereotipo» es una simple creencia que atribuya características a un grupo; que no son hechos probados en el litigio para tenerlo como elemento esencial o básico dentro del análisis de la situación fáctica a determinar.

5.1.3.7. Corte Constitucional, Sentencia T-717 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas

Silva: Se destaca que está proscrita, y da lugar a un escrutinio estricto, toda discriminación que se origine en la orientación sexual de las personas, y que ello se predica no sólo de las personas individualmente consideradas sino también en el ámbito de sus relaciones de pareja.

5.2. Marco conceptual

Los organismos internacionales y los movimientos de mujeres, entre otras entidades o grupos, han construido una serie de conceptos con el fin de categorizar y entrever la dinámica social de discriminación y desigualdad de las mujeres.

Por ende, para brindar una medida judicial que aporte a cerrar la brecha de desigualdad y construir una igualdad efectiva para las personas que sufren desigualdad en razón a su sexo u orientación sexual, es pertinente conceptualizar los siguientes términos:

5.2.1. Género

Según la Organización Mundial de la Salud (2018), el género corresponde a las características, roles, comportamientos, normas, ideas que socialmente se le asigna a cada persona en razón a su sexo, aunque el sexo se refiere a características netamente biológicas, siendo términos distintos. Así mismo, el género es un término dinámico, es decir, se ciñe a las creencias y construcciones sociales de cada momento históricos, por ende, determina factores como las oportunidades, las relaciones laborales, económicas e interpersonales entre el sexo masculina y femenino.

5.2.2. Sexo

De acuerdo con Fondo de las Naciones Unidad para la Infancia (UNICEF)- (2017), el término género se refiere al “conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y

fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. El sexo está determinado por las características fisiológicas” (p. 1.2)

5.2.3. Identidad y expresión de género

Por una parte, el término identidad de género expresa como una persona se percibe a si mismo teniendo en mente las características de género asignadas al sexo del hombre o la mujer.

El Comité Jurídico Interamericano (2013) manifiesta que es un término usado para describir el sentir subjetivo de una persona con respecto a sus características sexuales o fisiológicas. Así mismo, enuncia que la identidad de género no necesariamente debe coincidir con las características de género asignadas al sexo.

Por otra parte, el término expresión de género enuncia la manera en la cual una persona expresa su género en su entorno sociocultural, verbigracia, sus costumbres, gestos, manera de expresarse, su forma de vestir y lenguaje corporal.

Es pertinente mencionar que, aunque el sexo y la identidad de género están estrechamente relaciones con la expresión de género, en muchas ocasiones no son congruentes entre sí, y es bajo está panorama, se adoptan términos para la diversidad de género y su debida protección.

5.2.4. Perspectiva de género

De acuerdo con la Corte Constitucional de Colombia la perspectiva de género se interpreta como:

Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones

de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros. El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de las mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad de decisión de empoderamiento de las mujeres. (Corte Constitucional de Colombia.MP. SU-080 de 2020. José Fernando Reyes Cuartas.)

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia SU-080 de 2020, explica que juzgar con perspectiva de género implica que el juez actúe con imparcialidad e independencia. Por ende, el juez debe realizar un abordaje multinivel en los ámbitos jurídicos y sociales, esto con el fin de no perpetuar estereotipos de género en su análisis y juzgamiento.

5.2.5. Estereotipos de género

Son aquellas creencias o convicciones forjadas en una comunidad asignándoles características específicas a un determinado grupo o persona en razón su orientación sexual, género o sexo.

Así pues, para determinar si una convicción o creencia hace referencia a un estereotipo de género, es pertinente tener en cuenta las premisas que se enuncian a continuación:

Para identificar si una caracterización se refiere como tal a un estereotipo, se pueden tener en cuenta los siguientes supuestos:

Se manifiestan como verdades absolutas.

Ofrecen una visión simplificada del mundo.

No respetan las diferencias individuales.

Promueven actitudes sexistas, xenófobas, clasistas.

Son difíciles de modificar y se transmiten de generación en generación.

Expresan intolerancia ante la diversidad de las personas (Escuela Superior de Administración Pública, 2018.)

5.2.6. Discriminación basada en género

Así pues, Se genera a partir de un imaginario de superioridad y poder de un grupo sobre otro, como consecuencia de la existencia de características que se entienden conllevan un lugar privilegiado en determinada sociedad.

La Corte Constitucional de Colombia ha definido la discriminación como:

Un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (...) El acto discriminatorio es 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 preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. (Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz).

Con base en esta definición, la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia T-098 de 1994, ha enunciado que el acto discriminatorio:

No tiene en cuenta la voluntad de la persona que actúa de manera discriminatoria.

Implica una acción violenta de tipo física, simbólica, psicológica, emocional, económica, entre otras.

Se puede reconocer mediante los criterios sospechosos de discriminación, tales como la orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, lengua, religión, opinión política, entre otros. (Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia)

El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

5.2.7. Hostigamiento por razones de discriminación

El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 1348 del Código Penal, 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.

5.2.8. Discriminación como acoso laboral

La ley 1010 de 2006, reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de 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. (Inciso 3, artículo 2)

5.2.9. *Violencia basada en género*

La violencia basada en género es todo tipo de violencia que se ejecuta mayoritariamente en las relaciones de poder entre géneros.

La Corte Constitucional de Colombia (Sentencia T-878-2014), expone que la violencia basada en género es la consecuencia histórica del desequilibrio de poder en la sociedad en relación a los roles asignados a cada género, siendo el género masculino el que tiene el privilegio y dominio histórico, cultural y económico, por lo que los actos de violencia de género se dirigen frecuentemente en contra de mujeres o personas con identidad de género diversa. Así mismo, se identifica la violencia visible, tales como agresiones físicas y psicológicas; violencia invisible, como la inequidad en el ámbito político, social y económico; y, violencia cultural, la cual hace referencia a los discursos que justifican el trato desigual.

5.2.10. *Tipos de violencia*

5.2.10.1. violencia en el ámbito laboral: De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, violencia o acoso laboral debido al género constituye todo tipo de acción continuo y probable, ejercido en razón a la relación de poder entre jefe y empleado y/o contratista, o entre los iguales, es decir, entre los compañeros de trabajo, con el fin de ejercer e infundir miedo, angustia, terror y/o intimidación, generando perjuicios en el desempeño y motivación laboral.

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT (2019), constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van 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".

Es pertinente enunciar, de manera ilustrativa, conductas que pueden entenderse como acciones constitutivas de violencia basada en género y acoso en el ámbito laboral:

Acercamiento y/o contacto físico no necesario, indeseado y sin consentimiento que implique connotaciones sexuales.

Presionar a una persona para que acceda a encuentros sexuales no consentidos.

Obligar a una persona a acceder a favores sexuales con el fin de mejorar sus condiciones laborales o mantener su puesto de trabajo.

Enviar, usar o mostrar mensajes, videos, películas, revistas o fotos sexuales sin el consentimiento y solicitud de la otra persona.

Divulgar el ámbito sexual de una persona.

Realizar bullying con connotaciones sexuales, que estén asociados con el aspecto físico o reproduzca estereotipos o prejuicios en razón a género, sexo, raza, etc.

Manifestar situaciones que hacen alusión directa o indirectamente a prácticas sexuales.

Interrogar a una persona sobre su pasado, deseos y fantasías sexuales sin que la persona lo haya solicitado o esté en la conversación con consentimiento.

Imponer más carga laboral dentro o fuera de sus funciones a una persona por haber rechazado invitaciones de carácter sexual.

Enviar o exhibir fotos o mensajes íntimas a una persona sin el deseo de ella.

Espiar a personas en lugares reservados como los baños.

Solicitar favores sexuales con el fin de brindar oportunidades laborales.

Observar de manera sugestivas que implique connotaciones sexuales y/o morbosas sin el consentimiento de la persona.

5.2.10.2. violencia sexual: Según lo estipulado el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, violencia sexual en todas aquellas acciones que provienen de obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, a participar en otras interacciones sexuales a través de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza, o cualquier otro medio que anule o limite la voluntad de la persona.

5.2.10.3. acoso sexual: El artículo 210A del Código Penal Colombiano- ley 599 de 2000- , manifiesta que acoso sexual es toda aquella que realiza una persona en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.

5.2.10.4. violencia física: Es el menoscabo o el riesgo de menoscabar la integridad corporal de una persona, por ende, la violencia física implica la acción de causar o intentar causar perjuicios a una persona ejerciendo cualquier tipo de fuerza física, tales como golpes, patadas, quemaduras, pellizcos, bofetadas. (Artículo 3, Ley 1257 de 2008)

5.2.10.5. violencia psicológica: Se refiere a todas las acciones u omisiones de una persona ejecutadas a través de la intimidación, manipulación, humillación, aislamiento, amenaza directa o indirectamente, o cualquier otro tipo de conducta que implique un perjuicio psicológico, encaminadas rebajar o ejercer control sobre los comportamientos, creencias, decisiones, acciones u omisiones de otras personas. (Artículo 3, Ley 1257 de 2008)

5.2.10.6. violencia patrimonial: Implica trasgredir la independencia económica de una persona con el fin de ejercer poder, controlar o limitar sus derechos de propiedad, realizando acciones u omisiones que impliquen la pérdida, sustracción, retención o transformación de sus elementos de trabajo o fuente económica, documentos personales, bienes, títulos valores, etc. (Artículo 3, Ley 1257 de 2008)

5.2.10.7. violencia económica: Según lo estipulado por el Congreso de la República en la Ley 1257 de 2008, la violencia económica implica:

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. (Artículo 2)

6. Cronograma

Tabla 1.

Cronograma

Actividad	Mayo	Junio	Julio	Agosto
Concretar los criterios orientadores para determinar si la noticia disciplinaria es un caso de género; y elaborar el marco normativo y conceptual sobre el enfoque de género.				
Determinar los criterios para analizar y determinar la tipicidad de la conducta del sujeto disciplinable y				

la condición de sujeto procesal de la víctima en asuntos de violencia de género de acuerdo con la jurisprudencia y el Código General Disciplinario.	
Análisis de la apreciación, valoración y probatoria aplicando la perspectiva de género. Práctica.	
Estructurar el programa metodológico guía sobre la implementación de la perspectiva de género en los procesos disciplinarios.	

7. Informe de actividades realizadas durante la práctica

7.1 Primer informe de actividades

El primer informe está compuesto por: (a) detalles de las actividades llevadas a cabo durante el

primer mes de práctica, comprendido entre el 5 de mayo de 2023 hasta el 5 de junio del mismo año;(b) la exposición de los criterios orientadores para determinar si las noticias disciplinarias remitidas y radicadas en la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) de la Alcaldía de Bucaramanga configuran un asunto de género; (c) el marco normativo y (d)conceptual sobre el enfoque de género.

Actividades asignadas en el mes de mayo-junio

Inicialmente se realizó el análisis de las funciones que desarrolla la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga, donde se reconoció la estructura interna de la oficina, el reparto de funciones y el grupo poblacional que investiga la oficina. Es así como, se me asignó la función de analizar las quejas e informes de servidor público y determinar si es pertinente realizar auto de indagación previa y oficiar a la entidad que tenga la información necesaria para individualizar e identificar al presunto responsable.

En total he realizado 17 autos de indagación previa con su respectivo oficio a la entidad correspondiente de allegar la información de individualización e identificación del presunto disciplinado.

Criterios orientadores para determinar la aplicabilidad del enfoque de género en una noticia disciplinaria

Toda persona que haya sido víctima de alguna forma de violencia contra la mujeres y basadas en género, o de un acto de racismo o discriminación en el ámbito laboral o contractual, podrá presentar su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad o a través de los diferentes canales de atención dispuestos. El proceso de recepción debe garantizar la no-revictimización de las víctimas, por lo que no se deben poner trabas innecesarias, suspender el proceso bajo argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

En caso de que la Oficina de Control Disciplinario Interno requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no- revictimización, entre ellas citar en un espacio

seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntando por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho

De ser procedente, en caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante o practicante, la Oficina de Control Interno, el área de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberá remitir inmediatamente la información a la Procuraduría General de la Nación para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente.

De acuerdo al Lineamiento para la incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación.(2019), para identificar la aplicabilidad del enfoque de género en las noticias disciplinarias, es necesario realizar un análisis de los supuestos fácticos y jurídicos de la noticia. Por tal razón, se sugiere tener en mente los siguientes interrogantes al momento del análisis:

¿Para qué? ¿Quién hace qué?

Para determinar en cada caso, quién es la víctima y quién es el agresor; Es importante precisar lo mejor posible, entre otras cosas, si se trata de hombre o mujer, de niños o niñas, de indígenas o afro descendientes; si tienen o no discapacidad; si están o no en condición de desplazamiento o de indefensión o vulnerabilidad.

¿Existen relaciones de poder entre la víctima y el servidor público acusado?

Según Michel Foucault, el objetivo de la relación de poder es que el sujeto dominado realice las acciones que el dominador desea, incluyendo aquellos procedimientos de adiestramiento y limitación de algunos comportamientos, siendo clave la existencia de una organización de jerarquía entre los miembros. Así podemos destacar algunos tipos de poder como:

El coercitivo, donde por medio de amenaza o coacción se ejerce el control, pudiendo usar medios físicos, sociales, económicos o emocionales.

El de recompensa: que ofrece un premio a aquellos individuos que acaten sus designios, estas recompensas pueden ser tanto positivas como negativas.

Legítimo: Es de orden formal, que ejerce una jerarquía en nuestra sociedad, es un puesto de autoridad designado por el estado.

De referencia: aquel poder que se obtiene con base en nuestro conocidos o grupos sociales que se frecuentan, el caso más sencillo de exponer, es el poder que adquieren los individuos que tienen cercanía con alguien que ejerce un cargo en el Estado.

Experto: aquel poder que se ejerce en base al conocimiento, en las credenciales profesionales o la experiencia.

Informativo: es el que tiene un actor social sobre la información que tiene y ofrece al público, pudiendo modificar el pensar de las personas con base en esa información suministrada.

¿Por qué? ¿Cuál es la base de la situación?

Sin duda, algo que contribuye a abordar de manera integral un hecho, es ponerlo en contexto y realizar un análisis de la situación teniendo en cuenta las reglas, normas y costumbres.

Así mismo, cuando una persona víctima de violencia basada en género presenta su queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Interno Disciplinario de la entidad o a través de los diferentes canales de atención dispuestos, se deberá garantizar la no revictimización en el proceso de recepción, es decir, un proceso sin trabas innecesarias, sin suspensión del mismo bajo

argumentos meramente procesales, ni hacer repetir a la víctima los hechos que ya han sido presentados de manera oficial ante la Oficina de Control Disciplinario Interno de la entidad.

Marco Normativo Marco Internacional

Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW”- Organización de las Naciones Unidas – ONU 1979

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará"- Organización de los Estados Americanos- OEA 1994

Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer- Organización de las Naciones Unidas – ONU 1999

Convenio sobre la violencia y el acoso.- Organización Internacional de Trabajo- OIT2019

Principios de Yogyakarta (Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género)- Naciones Unidas 2006

Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia. -

Organización de los Estados Americanos- OEA 2013

Marco Nacional

Constitución Política: Artículos 1,11, 12, 13, 17 y 43

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.

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.

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 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Ley 1257 de 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.

Ley 1496 de 2011: Garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres; establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

Decreto 4796 de 2011: Reglamentario de la Ley 1257 de 2008 sobre medidas de atención para mujeres víctimas de violencia y mujeres víctimas de violencia no afiliadas al sistema de seguridad social.

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 con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

Ley 1761 de 2015: Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1918 de 2018: Registro de inhabilidades de quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores de edad.

Decreto 762 de 2018: Por el cual se adiciona un capítulo al Título 4 a la Parte 4, del Libro 2, del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Interior, para adoptar la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Acuerdo PSAA17-10661: Por el cual se modifican los Acuerdos 4552 de 2008 "por el cual se dictan reglas para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial" y 9743 de 2012 "por el cual se aclara el de igualdad y no discriminación con enfoque diferencial y de género en la Rama Judicial y en el sistema integrado de gestión de calidad.

Decreto 1710 de 2020: Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación.

CONPES 4080 de 18 de abril de 2022: Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País

Marco conceptual

Sexo

De acuerdo con UNICEF -Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-, el sexo se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres.

Así, el sexo tradicionalmente se entiende como las características fisiológicas y sexuales que tiene una persona al nacer y a partir de las cuales se le identifica como niño o niña. Aunque desde un abordaje clásico el sexo es lo que consta en el registro de nacimiento, en realidad, lo que se registra ahí y en la cédula es resultado de la lectura que hizo la persona que facilitó el nacimiento -el médico, médica o partera- al observar la apariencia de los genitales externos del neonato y clasificándolo en función de las posibilidades morfológicas dicotómicas en las que se clasifica a los seres humanos sexuados: el macho y la hembra humanos. Se entiende entonces que cuando se hace referencia a sexo, estamos haciendo alusión a las características biológicas que determinan si una persona es hombre o mujer.

Género

El concepto de género fue utilizado por primera vez en el año 1955, cuando el antropólogo John Money propuso el término *gender role* -rol de género- para describir los comportamientos de los hombres y de las mujeres. Posteriormente, en el año de 1968 el psicólogo Robert Stoller definió *gender identity* -identidad de género- no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento, las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cada género.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud -OMS-, el término género se utiliza para describir las características de hombres y mujeres que están basadas en factores sociales, mientras que sexo se refiere a las características que vienen determinadas biológicamente. Las personas nacen con sexo masculino o femenino, pero aprenden a ser niños y niñas que se convierten en hombres y mujeres. Este comportamiento aprendido compone la identidad de género y determina los papeles de los géneros.

Así mismo, la Organización de las Naciones Unidas- Mujeres, define el término género como: los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes.

El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc.

De acuerdo con lo anteriormente mencionado, el término género se refiere a las ideas, normas y comportamientos que como sociedad le asignamos a cada sexo. Por tal razón, el sexo no es igual a género, debido a que el sexo se refiere a los aspectos fisiológicos y biológicos que tiene cada persona desde el momento de su nacimiento.

Identidad de género y expresión de género

El concepto de “identidad de género” hace referencia a cómo una persona se siente respecto de sí misma, es decir, si se siente hombre o mujer.

El Comité Jurídico Interamericano en el informe preliminar “orientación sexual, identidad de género y expresión de género” realizado en el año 2013, establece que el término identidad de género es utilizado para describir el sentir de las personas transgénero, quienes se identifican con el género opuesto; esto quiere decir entonces que una persona puede sentir subjetivamente una identidad de género distinta a sus características sexuales o fisiológicas.

Por su parte, el concepto expresión de género se refiere a la forma en que una persona se expresa en su entorno respecto de su género, como, por ejemplo, su forma de vestir, sus gestos y las costumbres que puede llegar a tener.

La expresión de género guarda estrecha relación con la presentación externa del género realizada por todos los individuos, a través de aspectos tales como el estilo, peinado, vestimenta, lenguaje corporal, maquillaje, etcétera.

Es bajo el concepto de expresión de género, que aparecen las categorías de masculino, femenino o andrógino. Esta expresión de género puede ser o no congruente con el sexo y con la identidad de género de una persona.

Orientación sexual

De acuerdo con la Asociación Psicológica Americana, la orientación sexual es “una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros.” Es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. (Principios de Yogyakarta).

La orientación sexual no afecta el sexo de una persona, ni tiene relación directa con la identidad sexual o de género. Es una característica diferente, que está relacionada con la atracción

hacia los otros y hace parte del ejercicio de la autonomía personal, la vida íntima, la familia y finalmente la dignidad. (Asociación Psicológica Americana, 2015).

Esta categoría comprende otras definiciones como:

Heterosexualidad: capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas de un género diferente al suyo.

Homosexualidad: capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género (lesbiana: homosexualidad femenina / gay: homosexualidad masculina o femenina).

Bisexualidad: capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género y de uno diferente al suyo.

Pansexualidad: Este término es de reciente aparición, y hace alusión a la capacidad que tiene una persona de sentir atracción afectiva, emocional o sexual por personas de su mismo género, de género diferente, o de personas con identidad de género diversa.

Asexualidad: Este término también es de reciente aparición, y hace referencia a personas que no sienten atracción sexual por otras personas, aunque pueden tener relaciones afectivas, físicas y emocionales sin incluir el sexo.

Perspectiva de género

La perspectiva de género, se refiere al análisis de las dinámicas que existen en la sociedad frente a los roles que se desempeñan y que han sido asignados tanto a hombres como mujeres, y

cómo estos influyen en el acceso de hombres y mujeres a bienes, servicios, derechos, e incluso a la justicia.

Con la aplicación de esta perspectiva se busca evidenciar cuáles son las construcciones sociales que rodean al género masculino y femenino, al igual que analizar las desigualdades entre estos. En algunas ocasiones, mediante ésta se pretende el desarrollo de políticas que reconociendo las diferencias entre hombres y mujeres desarrollen mecanismos que permitan tanto a hombres y mujeres acceder a los mismos beneficios, bienes, oportunidades, entre otros. (Forero & Romero, 2020).

Actualmente la definición internacional de discriminación de género, no exige que se trate a una mujer como a un hombre porque las mujeres no son “hombres imperfectos”, parte de un nuevo concepto de discriminación como cualquier trato que tenga como resultado la desigualdad. La igualdad ya no es una equiparación matemática y homogénea de derechos entre sexos, sino la aplicación de tratos iguales en situaciones iguales, tratos diferentes entre supuestos disímiles y medidas distintas en beneficio de los grupos, que, aunque desde una perspectiva son iguales, desde otra requieren mejor tratamiento por parte del Estado.

Metodológicamente, juzgar con perspectiva de género, es una técnica de análisis jurídico holístico y contextualizado que obliga a los tribunales a adoptar interpretaciones conforme al principio “pro persona”, mediante soluciones equitativas ante situaciones desiguales de género. Es un método de análisis jurídico para franquear los estereotipos, que apuntalan el status quo de las discriminaciones en tiempos de igualdad jurídica. (Poyatos, G.2019)

Población

La sigla LGBTQ+ es una sigla universal utilizada hoy en día para referirse a las personas con orientación o identidad sexual diversa.

Las iniciales de la sigla LGBTIQ+ hace referencia a Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Travesti, Intersexual, Queer y otras identidades no incluidas en las anteriores:

Gay: el término hace referencia a la atracción afectiva o sexual de hombre hacia otro del mismo sexo.

Bisexual: son las personas que se sienten atraídas emocional y/o sexualmente por personas del mismo o diferente sexo.

Lesbiana: hace referencia a la atracción afectiva o sexual de una mujer hacia otra del mismo sexo.

Trans: De acuerdo con la OEA, dentro del concepto de trans se encuentran los siguientes términos:

Transgenerismo: el termino se utiliza con el fin de describir diferentes variantes relacionadas con la no correspondencia entre el sexo biológico y la identidad de género construida por la persona.

Transexualismo: se refiere a las personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente le ha sido asignado al sexo biológico, y que optan por una intervención médica – hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travestis: su transformación permanente o transitoria no implica intervenciones quirúrgicas o modificaciones corporales, sino que expresan su identidad a través de distintas

expresiones de género como utilización de prendas de vestir y actitudes o comportamientos propios del género opuesto a su sexo biológico.

Intersexualidad: la intersexualidad es una forma de diversidad corporal. Las personas intersex nacen con variaciones de las características sexuales. Las personas intersex pueden tener todo tipo de orientación sexual, e identidad de género y de expresión de género.

Queer: Es un término general que representa a las personas cuya expresión, identidad de género u orientación sexual escapa a las definiciones. Una vez que lo queer puede ser definido, deja de serlo.

Personas no binarias: cada vez hay más personas que se salen de los roles de mujer-varón, o mujer trans-varón trans, y se identifican como no binaries. Pueden sentirse representadas con el pronombre neutro (e), como elle, pero también como ella o él. Es una decisión personal. La militancia por visibilizar esta identidad se basa en la experiencia de cada una.

Estereotipos de género

Son creencias o convicciones que se forjan en el seno de una comunidad y conforme a las cuales se otorga cierta característica a un grupo o a una persona, generando una diferenciación entre ella y los demás.

Para identificar si una caracterización se refiere como tal a un estereotipo, se pueden tener en cuenta las siguientes premisas:

Se transmiten como verdades absolutas

Ofrecen una visión simplificada del mundo

No respetan las diferencias individuales

Promueven actitudes sexistas, xenófobas, clasistas

Son difíciles de modificar y se transmiten de generación en generación

Expresan intolerancia ante la diversidad de las personas (Escuela Superior de Administración Pública, 2018.)

Discriminación basada en género

Se genera a partir de un imaginario de superioridad y poder de un grupo sobre otro, como consecuencia de la existencia de características que se entienden conllevan un lugar privilegiado en determinada sociedad.

La Corte Constitucional ha definido la discriminación como “un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerse acreedor de un perjuicio o beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (...) El acto discriminatorio es la conducta, actitud o trato que pretende - consciente o inconscientemente - anular, dominar o ignorar a una persona o grupo de personas, con frecuencia apelando a preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. (Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz)

Así las cosas, constituye un acto discriminatorio el trato desigual e injustificado que, por lo común, se presenta en el lenguaje de las normas o en las prácticas institucionales o sociales, de forma generalizada, hasta confundirse con la institucionalidad misma, o con el modo de vida de la comunidad, siendo contrario a los valores constitucionales de la dignidad humana y la igualdad, por imponer una carga, no exigible jurídica ni moralmente, a la persona.

La discriminación puede ser:

Directa: Desfavorece y niega derechos de una manera evidente y explícita. En Colombia, por ejemplo, este tipo de discriminación se ha manifestado en las disposiciones normativas que establecían que las mujeres no eran sujetos de derechos y en consecuencia, no podían tener la patria potestad de los hijos, no podían celebrar contratos ni administrar sus bienes, recibían jurídicamente un tratamiento igual que los niños/as, debían obedecer al marido y sus ideas eran válidas en los procesos judiciales. A su vez, y conforme a la norma, las mujeres no tuvieron derecho a la ciudadanía hasta 1954, no podían elegir ni ser elegidas, y no podían ejercer cargos públicos.

Indirecta: Generada por los imaginarios, representaciones simbólicas, prácticas culturales y sociales.

La discriminación de género comprende toda distinción de trato por razón de sexo, orientación, identidad o expresión sexual, que resulte desfavorable al individuo, no reconozca sus derechos, o sea un obstáculo para el goce y ejercicio de los mismos.

Violencia basada en género

Es aquella que se ejerce normalmente en relaciones de jerarquización entre géneros, a partir de las cuales una persona se siente en superioridad sobre las mujeres o la población LGBT, y aprovecha esta condición para maltratar y transgredir.

Tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género

Acoso laboral en razón de género: de acuerdo al artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral en razón de género es “(...)toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico

inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo".

Violencia sexual: se entiende por daño o sufrimiento sexual en la violencia hacia la mujer y basada en género todas aquellas 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. (artículo 3, ley 1257 de 2008).

Acoso sexual: según el artículo 210A del Código Penal, es la conducta realizada por una persona que "en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona".

Violencia física: de acuerdo al artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, es el riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona, es decir, consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, negándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella.

Violencia psicológica: es la consecuencia que proviene de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, 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. (artículo 3, Ley 1257 de 2008)

Violencia patrimonial: cualquier pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. (artículo 3, Ley 1257 de 2008)

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

7.2. Segundo informe de actividades

Durante el periodo del mes de junio se realizó apoyo en la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) de la Alcaldía de Bucaramanga con el fin de determinar cuál es la actuación pertinente para darle trámite a las nuevas quejas o informes de servidor público que se radiquen en la oficina. Así mismo, se avanzó en el estudio jurisprudencial y académico del proyecto de implementación del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción en los procesos disciplinarios competencia de la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga, logrando así establecer los criterios orientadores al momento de analizar la tipicidad de la conducta del investigado y la condición de sujeto procesal de la víctima en asuntos de violencia de género.

Actividades realizadas en el mes de junio

En el mes de junio, se realizaron once autos de indagación previa con sus respectivos oficios solicitando pruebas para individualizar e identificar al servidor público que presuntamente

realizó la conducta relevante disciplinariamente. Así mismo, se asistió virtualmente a la charla de Perspectiva de Género en el derecho disciplinario, organizada por la Universidad del bosque. Y finalmente, se realizó un auto de remisión por competencia.

Criterios orientadores al momento de analizar la tipicidad de la conducta del investigado en asuntos de violencia de género.

Ahora bien, con el fin de orientar a los investigadores de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, y sin que se considere una clasificación excluyente y completa, se realiza una consideración sobre la gravedad y levedad de las conductas constitutivas de violencia contra la mujer y grupo LGBTIQ+ de acuerdo a la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Código General Disciplinario, y los principios de especialidad y subsidiaridad:

Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad 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 de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, Y 219A del Código Penal.

Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, 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 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 personas con discapacidad; el Convenio 169 de la OIT, y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.

Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

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 (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

Cuando las conductas sean constitutivas de acoso laboral, se remitirá a la Ley 1010 de 2006.

Condición de sujeto procesal de la víctima en asuntos de violencia de género.

A través del derecho disciplinario, el legislador configura faltas por la infracción de los deberes funcionales que incumben a los servidores públicos y a los particulares que cumplen funciones públicas y establece sanciones teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida. Para la imputación de la falta y la imposición de la sanción se sigue un procedimiento con estricto respeto de los principios de reconocimiento de la dignidad humana, legalidad, favorabilidad, ilicitud sustancial, culpabilidad, proporcionalidad, igualdad, debido proceso, presunción de inocencia, gratuidad, celeridad y ejecutoriedad. De acuerdo con esto, cuando se profiere un fallo disciplinario, se emite una decisión que constituye el punto de llegada de una actuación judicial o

administrativa en la que se deben respetar los fundamentos constitucionales de la imputación disciplinaria y las garantías constitucionales y legales de trascendencia procesal.

De acuerdo con el Código General Disciplinario, los intervinientes en el proceso disciplinario son la autoridad administrativa o judicial que adelanta el proceso, los sujetos procesales y el quejoso.

Es así como los sujetos procesales son el investigado, su defensor y el Ministerio Público cuando no es la autoridad que conoce del proceso, ni ejerce la función de vigilancia administrativa. El investigado interviene en el proceso desde la investigación y hasta el fallo definitivo, puede solicitar pruebas, controvertir las decisiones que no le sean favorables interponiendo recursos ordinarios y extraordinarios, solicitar la revocatoria directa del fallo sancionatorio y acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo para demandar la legalidad de la actuación cumplida y del fallo emitido. El Ministerio Público, por su parte, interviene en defensa del orden jurídico, del patrimonio público y de los derechos y garantías fundamentales.

Por otra parte, el quejoso es la persona que pone la falta disciplinaria en conocimiento de la autoridad y como no se trata de un sujeto procesal, su intervención se limita, como lo plantea el régimen disciplinario, a la presentación y ampliación de la queja, a la facultad de aportar pruebas y recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio.

Si bien esa es la situación generalizada que se advierte en el derecho disciplinario, se reconoce que existen algunos supuestos en los que la infracción del deber funcional del servidor público comporta tal grado de lesividad, que ella guarda una relación inescindible y directa con la violación del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario.

Como puede advertirse, estas faltas disciplinarias, si bien plantean la infracción del deber funcional que vincula al servidor público con el Estado, se caracterizan por un contenido de injusticia tan marcado que, aparte de contrariar ese nexo especial de sujeción, afectan también derechos fundamentales.

Es decir, cuando se incurre en una de esas faltas, no sólo se está ante el quebrantamiento de las normas mediante las cuales el Estado disciplina a sus servidores o a los particulares que desempeñan funciones públicas, pues se está también ante el flagrante desconocimiento de derechos humanos en cuyo respeto no sólo está comprometido cada Estado en particular sino también, y quizá fundamentalmente, la comunidad internacional.

El despliegue de conductas constitutivas de violaciones al derecho internacional de los derechos humanos y al derecho internacional humanitario afecta la dignidad de la persona humana y cuestiona la valía y vigencia de los derechos humanos. Por esa especial gravedad, la comisión de conductas de esta índole está llamada a producir consecuencias en diversos espacios jurídicos, incluido, para lo que aquí es materia de debate, el derecho disciplinario.

Por ende, cuando se trata de faltas disciplinarias constitutivas de violaciones del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho internacional humanitario, la situación en que se hallan las personas afectadas es muy diferente de aquella en que se encuentra el particular que, en calidad de quejoso, promueve una investigación disciplinaria, pues aquellas no solo están alentadas por el interés que le asiste a cualquier ciudadano para que se imponga una sanción al infractor de la ley disciplinaria, sino que, además de ese genérico interés, en ellas concurre la calidad consecuente con el daño que sobrevino, de manera inescindible, a la comisión de la falta disciplinaria.

En estos supuestos, el fundamento de la imputación disciplinaria sigue siendo la infracción del deber funcional del servidor público o del particular que desempeña funciones públicas. Es decir, la índole del ilícito disciplinario se mantiene. Lo que ocurre es que, a diferencia de lo que sucede con la generalidad de las faltas disciplinarias, en aquellas la infracción del deber plantea, de manera directa, la vulneración de derechos fundamentales. Es decir, esas faltas conducen a un agregado valorativo que, sin mutar la naturaleza de la imputación disciplinaria, lesionan derechos humanos y colocan a su titular en una situación calificada respecto de aquella en que se encuentra cualquier ciudadano interesado en el ejercicio del control disciplinario

En ese sentido, para la Corte, si bien la regla general indica que en el derecho disciplinario no existen víctimas por cuanto las faltas remiten a infracciones de deberes funcionales y no a lesiones de derechos, de manera excepcional puede hablarse de víctimas de una falta disciplinaria cuando de la infracción del deber que la constituye surge, de manera inescindible y directa, la violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario.

Es decir, las víctimas o perjudicados son personas legitimadas para acceder al proceso dado que son los titulares de los bienes jurídicos vulnerados como consecuencia inescindible y directa de la infracción del deber implícita en la falta disciplinaria. Esta condición, convierte a las víctimas o a los perjudicados en portadores de un interés directo en el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y en la realización de la justicia disciplinaria. Es decir, los habilita para intervenir, pero no como simples terceros, sino como verdaderos sujetos procesales.

Las víctimas o perjudicados con una falta disciplinaria constitutiva de una violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario están

legitimadas para intervenir en el proceso disciplinario para que en éste se esclarezca la verdad de lo ocurrido, es decir, para que se reconstruya con fidelidad la secuencia fáctica acaecida, y para que en ese específico ámbito de control esas faltas no queden en la impunidad. Es decir, tales víctimas o perjudicados tienen derecho a exigir del Estado una intensa actividad investigativa para determinar las circunstancias en que se cometió la infracción al deber funcional que, de manera inescindible, condujo al menoscabo de sus derechos y a que, una vez esclarecidas esas circunstancias, se haga justicia disciplinaria.

Esto es así por cuanto, cuando un sujeto disciplinable ha infringido los deberes funcionales que le incumben como servidor público o como particular que desempeña funciones públicas y cuando esa infracción constituye también una violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario, a las víctimas o perjudicados les asiste legitimidad para exigir del Estado el esclarecimiento de los hechos, la imputación de una infracción a los deberes funcionales del sujeto disciplinable, la formulación de un juicio de responsabilidad de esa índole, la declaración de tal responsabilidad y la imposición de las sanciones previstas en el ordenamiento jurídico. Es decir, en tales eventos, las víctimas tienen un derecho a la verdad y a la justicia disciplinarias pues la afirmación de su dignidad, el reconocimiento y realización de sus derechos y, por esa vía, la promoción de la convivencia pacífica y la consecución de un orden justo, no se circunscriben únicamente al ejercicio del poder punitivo del Estado sino que se extiende a todas las esferas de la vida pública y privada y, desde luego, también al ejercicio de la potestad estatal disciplinaria (Corte Constitucional, 2016).

Ahora bien, en el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos existen numerosas disposiciones contenidas en instrumentos internacionales, algunos de los cuales han

sido ratificados por Colombia, que buscan proteger los derechos de la mujer y prohibir todo tipo o acto de violencia y discriminación en su contra.

Por tal razón, las víctimas de violencia o discriminación basado en género, tienen la condición de sujetos en los procesos disciplinarios, teniendo derecho a solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas, interponer los recursos de ley, presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado, y la facultad de designar apoderado (Artículo 110, Ley 1952 de 2019).

7.3. Tercer informe de actividades

Durante el periodo del mes de julio se realizó apoyo en la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) de la Alcaldía de Bucaramanga con el fin de determinar cuál es la actuación pertinente para darle trámite a las nuevas quejas o informes de servidor público que se radiquen en la oficina. Así mismo, se avanzó en el estudio jurisprudencial y académico del proyecto de implementación del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción en los procesos disciplinarios competencia de la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga, logrando así establecer los criterios para aplicar la perspectiva de género en la valoración y práctica probatoria:

De acuerdo con la sentencia T-012-2016, la Corte Constitucional manifestó que las autoridades disciplinarias deben actuar de acuerdo al marco normativo de protección a la mujer que ha sido víctima de violencia, esto con el fin de mitigar los riesgos de violencia institucional.

Así mismo, la Corte Constitucional, en la sentencia T- T-027 de 2017, explicó que investigar y juzgar con perspectiva de género significa analizar si en un determinado proceso se

distingue situaciones de discriminación entre los sujetos procesales que obliguen a valorar la prueba de forma diferente, con el fin de romper la desigualdad. En ese sentido, las autoridades disciplinarias deberán tener conciencia de que, ante situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual.

Por ende, las autoridades disciplinarias deben tener en cuenta los siguientes criterios orientadores al momento de realizar la valoración y práctica probatoria de un caso en el cual se debe aplicar la perspectiva de género.

Respecto a la práctica probatoria:

En caso de que se requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, como (artículo 8, ley 294 de 1996):

Citar a la víctima en un espacio seguro. es decir, citarla de manera virtual para evitar la confrontación con el investigado si se está en la fase de investigación, así mismo, para no incurrir en una violación del derecho de defensa del investigado, se aconseja que este apague la cámara y micrófono, y si desea hacer uso de su derecho de contradicción, podrá interrogar a la víctima a través del chat, enviar con anterioridad a la autoridad disciplinaria su cuestionario o a través de su defensor.

No realizar pruebas o preguntas repetitivas.

No preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.

Respecto a la valoración probatoria (Sentencia T-400 de 2022):

Las declaraciones de la víctima constituyen un elemento probatorio esencial: muchos de los escenarios de violencia de género, ocurren en el ámbito privado de la víctima y el agresor, por ende, en muchas ocasiones, lo único que se tiene para probar los hechos de violencia es el testimonio de la víctima. Es así como, las autoridades disciplinarias, debe analizar los siguientes criterios con el fin de valorar adecuadamente esta única prueba y a partir de ella formular cargos o archivar el proceso:

Ausencia de incredibilidad subjetiva, es decir, detectar si en la víctima hay un móvil de enemistad o resentimiento hacia el investigado.

Verosimilitud o declaración apoyada en dato externo: analizar si el relato de la víctima no transgrede las reglas de la lógica y la experiencia, y puede ser soportado en una corroboración periférica, es decir, cualquier dato que pueda ser más creíble la versión de la víctima, tales como:

El daño psíquico causado a raíz del ataque sexual, siendo la víctima tratada por un psicólogo o psiquiatra.

El estado anímico de la víctima en los momentos posteriores a la ocurrencia de los hechos, el cual puede ser verificado por otras personas.

El cambio comportamental de la víctima.

La verificación de que los presuntas víctimas y victimarios pudieron estar a solas según circunstancias de tiempo y lugar incluidas en la teoría del caso.

Los contactos que la presunta víctima y el investigado haya tenido por vía telefónica, a través de mensajes de texto, redes sociales, etc.

La confirmación de circunstancias específicas que haya rodeado el abuso sexual, entre otros.

la persistencia de la incriminación desde el punto de vista material, es decir, en lo sustancial y no formal.

Considerar el contexto en el que ocurren los hechos y el análisis sistemático e integral de las pruebas. Los casos de presunta violencia contra la mujer deben valorarse en contexto y no de manera aislada, “fraccionar la realidad puede contribuir al clima de normalización o banalización de la violencia de género, lo que puede dar lugar a la perpetuación de estas prácticas violatorias de los derechos humanos. La valoración del contexto permite (a) evidenciar el espiral de violencia que caracteriza los casos de violencia sexual; (b) obtener mayor utilidad en los casos que ocurren de manera privada, en los que se enfrenta la versión del acosador y la víctima; (c) visibilizar las circunstancias reales bajo las cuales han ocurrido los posibles actos de violencia; (d) ampliar los márgenes de los elementos de juicio que en otras situaciones serían subestimados.

Apartarse de estereotipos sociales que provoquen la invisibilización de la conducta y, de ser el caso, efectuar un análisis rígido de las actuaciones de quien presuntamente comete la conducta

Así mismo, La corte Constitucional en el Auto 009 de 2015, especificó que en casos de violencia o acoso sexual, las autoridades disciplinarias deben tener los siguientes criterios en lo que respecta a la valoración probatoria:

La autoridad disciplinaria no debe valorar evidencia sobre el pasado sexual de la víctima o sobre su comportamiento posterior a los hechos.

Considerar de manera restrictiva los elementos probatorios sobre el consentimiento de la víctima.

No desestimar los testimonios de las víctimas por presentar contradicciones, pues son frecuentes en eventos traumáticos como la violencia o el acoso sexual. Así mismo, no se debe 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.

Abstenerse de desestimar una acusación de violencia sexual por no existir evidencia física de “penetración” o porque la violencia se dio en un contexto de intimidad de la pareja.

Apreciar en conjunto la evidencia teniendo en cuenta el contexto en el que se presentó la violencia sexual

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 es testimonio de la víctima debe valorarse como un indicio de la ocurrencia del delito.

Por otra parte, en razón a las complejidades que supone la demostración de un acto discriminatorio, pues en muchas ocasiones los afectados no cuentan con los medios probatorios suficientes para probar la existencia de tales actos, las autoridades disciplinarias deben tener en cuenta que en los presentes casos opera una presunción de discriminación, de tal manera que quien es señalado de incurrir en esta conducta tiene la carga de presentar de forma efectiva la prueba en contrario respectiva.

7.4. Cuarto informe de actividades

Para el cuarto informe de actividades, comprendido de agosto a septiembre de 2023, se mostraron las actividades realizadas en dicho periodo por parte de la estudiante y de esta manera culminar con su práctica.

Para este último mes de prácticas las actividades realizadas consistieron en el apoyo jurídico elaborando autos de indagación previa y autos de apertura de investigación disciplinaria en la Oficina, además, de elaborar la cartilla de los lineamientos para la implementación del enfoque de género en la fase de prevención e instrucción en los procesos disciplinarios que conoce la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, la cual, se evidenciará en los anexos del presente trabajo de grado.

8. Conclusiones

Una vez concluida la práctica jurídico-social en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, se evidencia que:

En primera medida, teniendo en cuenta que, la Oficina tiene competencia para investigar a los servidores públicos que ejercen sus deberes funcionales en instituciones educativas públicas y los profesionales de derecho que los investigan tenían poco conocimiento respecto a la correcta aplicación del enfoque de género, era necesario y pertinente diseñar una cartilla que orientara a los abogados profesionales en su labor de investigadores en la etapa de investigación de los procesos disciplinarios; así mismo, que brindara conocimiento a las posibles sujetos o víctimas dentro de estos proceso. Aunado a lo anterior, en la Oficina requerían de un acompañamiento jurídico en los procesos disciplinarios debido a la cantidad de procesos en los cuales tiene competencia y actúa como investigador.

En este orden de ideas, durante mis cuatro meses de práctica, se realizó un acompañamiento jurídico en las quejas e informes de servidor público que recepcionaba la Oficina, en la cual se aprendió a elaborar autos de indagación previa, autos de apertura de investigación, autos inhibitorios, autos de archivo. Así mismo, a la par se realizó la investigación correspondiente en

acompañamiento del director y tutor del presente trabajo de grado con el fin de elaborar una cartilla en la cual se plasmaron los lineamientos para la implementación del enfoque de género en las fases de prevención e investigación de los procesos disciplinarios de la Alcaldía, de los cuales, grosso modo se puede concluir que:

En Colombia se ha desarrollado el enfoque de género en los procesos disciplinarios en mayor medida a nivel jurisprudencial.

Es un tema reciente, por ende, se debe realizar un análisis e investigación cuidadosamente con el fin de poder condensar de manera sencilla y entendible la información.

La cartilla, la cual se encuentra en los anexos del presente trabajo, está diseñada para orientar a los abogados profesionales vinculados a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga y a los servidores públicos susceptibles de ser investigados por esta oficina.

Es necesario que la Oficina implemente el enfoque de género debido a que es un deber constitucional y social el erradicar las acciones de violencia y discriminación mediante la labor jurisdiccional colombiana, resguardando así el acceso efectivo y real de la justicia y remediar las situaciones asimétricas que generan las relaciones de poder.

Las víctimas de violencia de género serán reconocidas como sujetos procesales dentro del proceso disciplinario, por ende, como iniciativa propia, se diseñó un borrador del auto que reconoce la calidad de sujeto procesal de la víctima en un proceso disciplinario, la cual se evidencia en los anexos del presente trabajo de grado, a fin de ser aprobado por el Jefe de la Oficina e implementarlo en los procesos en los cuales los abogados reconozcan la necesidad de aplicar el enfoque de género.

Así mismo, la cartilla contiene los derechos de la víctima de violencia de género como sujeto procesal disciplinario, criterios orientadores para aplicar el enfoque de género en un proceso disciplinario, criterios orientadores al analizar la tipicidad de la conducta de violencia de género, y, los criterios para realizar la práctica y valoración probatoria bajo los criterios del enfoque de género.

Referencias bibliográficas

- Comisión Internacional de Juristas (ICJ). (Marzo 2007). Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. [://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html](http://www.refworld.org/es/docid/48244e9f2.html). Recuperado el 3 de mayo 2023.
- Comité Jurídico Interamericano. (2013). Orientación sexual, Identidad de Género y Expresión de Género. Recuperado de: <https://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>
- Constitución Política de la República de Colombia. (20 de julio de 1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 9 de junio de 1994.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 18 de diciembre de 1979.
- Corte Constitucional de Colombia. (25 de febrero de 2020). SU-080 de 2020. MP: José Fernando Reyes Cuartas.
- Corte Constitucional de Colombia. (07 marzo de 1994) Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional de Colombia. (23 de mayo de 2016) Sentencia T-265 de 2016. MP. Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional de Colombia. (12 de abril de 2018). Sentencia T-126-2018. MP. Cristina Pardo Schlesinger.

Corte Constitucional de Colombia. (22 de enero de 2016). Sentencia T-012 de 2016. MP. Luis Ernesto Vargas Silva

Corte Constitucional de Colombia. (15 de noviembre de 2022). Sentencia T-400 de 2022. MP. Alejandro Linares Cantillo

Corte Constitucional de Colombia. (27 de enero de 2015). Auto 009 de 2015. MP. Luis Ernesto Vargas Silva

Corte Constitucional de Colombia. (23 de enero de 2017). Sentencia T-027 de 2017. MP. Aquiles Arrieta Gómez.

Escuela Superior de Administración Pública. Departamento de Capacitación. (2018). Curso de Equidad de Género.

Ley N° 599 (24 de julio de 2000). Por la cual se expide el Código Penal. Diario Oficial No. 44.097 de 24 de julio de 2000.

Ley N° 1257 (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.

Ley N° 1010 (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.

Ley N° 1257 (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los

Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.

Ley N° 1952. (28 de enero de 2019). Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Diario Oficial No. 50.850.

Ley N°1434. (6 de enero de 2011). Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.944.

Ley N°1482. (1 de diciembre de 2011). Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.270.

Organización Internacional de Trabajo. (21 de junio de 2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190). Recuperado de:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Procuraduría General de la Nación. (2019). Lineamientos para la Incorporación del enfoque de derechos humanos de las mujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación.

Presidente de la República de Colombia. (8 de marzo de 2023). Directiva Presidencial N°1.

Apéndices

Apéndice A. Carta de aprobación

Bucaramanga, 5 de enero de 2024

Señores:
COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO
Escuela de Derecho y Ciencia Política
UIS/Presente

Asunto: Aprobación Trabajo de Grado est. KAROL LIZZETH BULLA HERNÁNDEZ

Cordial saludo:

Mediante el particular doy mi aprobación al trabajo de grado para optar al título de Abogada denominado **LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS FASES DE PREVENCIÓN E INSTRUCCIÓN DE LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS A CARGO DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA**, elaborado por la estudiante KAROL LIZZETH BULLA HERNÁNDEZ con ocasión de la práctica jurídico social desarrollada en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga.

Es importante destacar que el trabajo de grado cumple, a mi modo de ver y de forma sobresaliente, con los requisitos exigidos por la Universidad Industrial de Santander en general y por la Escuela de Derecho y Ciencia Política en particular. Además, la estudiante realizó los ajustes exigidos en virtud de mi condición de Director durante las diferentes revisiones realizadas a lo largo de su proceso de formación.

De este trabajo me permito resaltar el compromiso y puntualidad de la estudiante en la entrega de los avances, así como el rigor académico con que fue elaborado el documento final. Adicionalmente, la práctica jurídico social realizada se encuentra acorde con la filosofía de la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la UIS, comprometida con la formación de abogados con una sólida fundamentación en áreas del derecho distintas a las tradicionales, como lo es el Derecho Disciplinario.

Por lo anterior, me permito sugerir al programa y a los evaluadores que consideren el trabajo para una distinción académica y propicien su publicación.

Atentamente,



CARLOS ANDRÉS PERALTA HERNÁNDEZ

Profesor Escuela de Derecho y Ciencia Política
Director del trabajo de grado

Bucaramanga, 29 de diciembre de 2023

Señores:

Comité de Trabajos de Grado

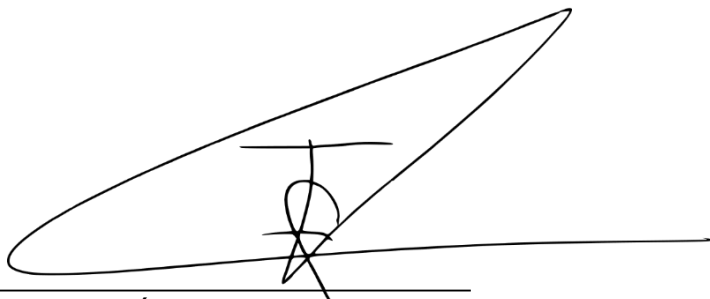
Escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander

Asunto: Aval trabajo de grado de KAROL LIZZETH BULLA HERNÁNDEZ

Cordial saludo,

El motivo de la presente tiene como fin dar aval al trabajo de grado de la estudiante KAROL LIZZETH BULLA HERNÁNDEZ en la modalidad de práctica jurídico-social que se llevó a cabo en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, toda vez que, bajo mi criterio, este trabajo cumple con todos los requisitos necesarios y plasma con coherencia todas las actividades realizadas durante la práctica.


Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left side and a vertical line with a horizontal crossbar on the right side, all contained within a large, elongated oval shape.

JORGE IVÁN ATUESTA CORTES

Tutor del estudiante en práctica

Apéndice B. Formato de auto de reconocimiento de la calidad de sujeto procesal a las víctimas de violencia de género en los procesos disciplinarios.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	AUTO QUE RECONOCE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA	

DEPENDENCIA: Control Disciplinario Interno – Alcaldía de Bucaramanga

RADICADO:

DISCIPLINADO:

QUEJOSO:

ASUNTO: AUTO QUE ORDENA EL RECONOCIMIENTO DE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA

(Artículo 109 de la Ley 1952 de 2019)

CONSECUTIVO:

Bucaramanga, xxx(xx) de xxx de xx xxx xxxx (xxxx)

I. ASUNTO

El Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga en uso de las facultades legales conferidas por los artículos 2, 83 y 93 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, procede a reconocer la calidad de víctima a la _____ dentro de la investigación Disciplinaria en contra del _____ bajo radicado _____.

II. ANTECEDENTES

II.1. De la queja y/o informe de servidor público

II.2. Del auto de indagación previa


II.3. Del auto de apertura de investigación disciplinaria

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Según lo dispuesto en el artículo de la Ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021 corresponde a las Oficinas de Control Interno Disciplinario de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y las Personerías Municipales.

En este sentido, compete a esta Oficina de Control Interno Disciplinario del municipio de Bucaramanga iniciar y adelantar la respectiva actuación disciplinaria sobre posibles conductas de los servidores públicos de la Administración Municipal de Bucaramanga que impliquen incumplimiento de deberes, incursión en prohibiciones, extralimitaciones al ejercicio de derechos y funciones y/o violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y

conflicto de intereses, lo anterior de oficio, por información de un servidor público, por medio que amerite credibilidad; queja formulada por cualquier persona y no procederá por anónimos, salvo que se cumplan los requisitos señalados en la Ley.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	<p>AUTO QUE RECONOCE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA</p>	

Así las cosas, en todas las proceso disciplinarios que adelante esta Oficina podrán intervenir en todas las actuaciones los sujetos procesales, que, de acuerdo al artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, son: el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política, y, finalmente, de manera excepcional, las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral.

Postura respaldada por la Corte Constitucional en Sentencia C-014 de 2004 al manifestar que:

“...Las víctimas o perjudicados con una falta disciplinaria constitutiva de una violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario están legitimadas para intervenir en el proceso disciplinario para que en éste se esclarezca la verdad de lo ocurrido, es decir, para que se reconstruya con fidelidad la secuencia fáctica acaecida, y para que en ese específico ámbito de control esas faltas no queden en la impunidad. Es decir, tales víctimas o perjudicados tienen derecho a exigir del Estado una intensa actividad investigativa para determinar las circunstancias en que se cometió la infracción al deber funcional que, de manera inescindible, condujo al menoscabo de sus derechos y a que, una vez esclarecidas esas circunstancias, se haga justicia disciplinaria..”.

Así mismo, la Sección Primera del Consejo de Estado decidió sobre el reconocimiento de la condición de víctima en curso de una investigación disciplinaria en un caso de violencia de género(CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION PRIMERA Bogotá, D.C., catorce (14) de mayo de dos mil quince (2015). CONSEJERA PONENTE: DOCTORAMARIA ELIZABETH GARCIA GONZALEZ.REF: Expediente núm. 2015-00602-01. Acción: Tutela - fallo Actora: ANA MARÍA ROJAS HURTADO):


“advierte la Sala que las víctimas de violaciones al Derecho Internacional Humanitario y al Derecho Internacional de los Derechos Humanos pueden acudir al proceso disciplinario en calidad de verdaderos sujetos procesales, por cuanto los hechos que dieron origen a la infracción, inescindiblemente afectan derechos fundamentales, sin que con ello se quiera decir que el objeto del proceso pierda su esencia, que no es otra que sancionar las faltas al deber funcional del servidor público; pues lo que la víctima pretende, además de que se castigue tal conducta, es el esclarecimiento de la verdad y que los hechos cuestionables no queden en la impunidad.”

Finalmente, en sentencia T-265 de 2016 la Corte Constitucional entiende los actos de violencia contra la mujer (entre ellos el acoso sexual) como una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, siendo por ello procedente en estos casos reconocer la condición de víctima en investigaciones disciplinarias.

“... la violencia contra la mujer es entendida como cualquier acción o conducta basada en su género que puede causar la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos. Bajo ese entendido, el hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo es considerado como una de las formas en que se manifiesta ese tipo de violencia y por lo mismo está prohibido en numerosos instrumentos internacionales ratificados por Colombia, así como en varios mandatos constitucionales y disposiciones del ordenamiento jurídico colombiano.”

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta Oficina concede la condición de sujeto procesal a la _____ en la actuación disciplinaria dispuesta contra

Por último, la Oficina de Control Interno Disciplinario del municipio de Bucaramanga , en aras de garantizar la correcta intervención de la víctima y en concordancia a la solicitud elevada por la víctima _____ el día _____ mediante/ de manera _____, procede a oficiar a los consultorios jurídicos de la Universidades de la ciudad para asignar a un estudiante que represente a la víctima.

 <p>Alcaldía de Bucaramanga</p>	AUTO QUE RECONOCE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA	

IV. RESUELVE

PRIMERO: RECONOCER la calidad de sujeto procesal a la _____, en los términos del artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR personalmente a los sujetos procesales la determinación tomada en esta providencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el 20 de la Ley 2094 de 2021, advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno y que deberán suministrar la dirección en la cual recibirán las comunicaciones e informar cualquier cambio de esta (artículo 111 ibídem).De igual manera, si lo considera necesario puede autorizar, por escrito, ser notificado por medio electrónico (correo electrónico), de conformidad con el artículo 122 ibídem. En caso de que no pudiere notificarse personalmente se fijará edicto en los términos del artículo 127 del Código General Disciplinario.

TERCERO: OFICIAR al Consultorio Jurídico de _____ a efectos de que se asigne un representante de víctima que represente los intereses de la _____.

CUARTO: Conformar el cuaderno de copias atendiendo al mandato del artículo 116 de la Ley 1952 de 2019.

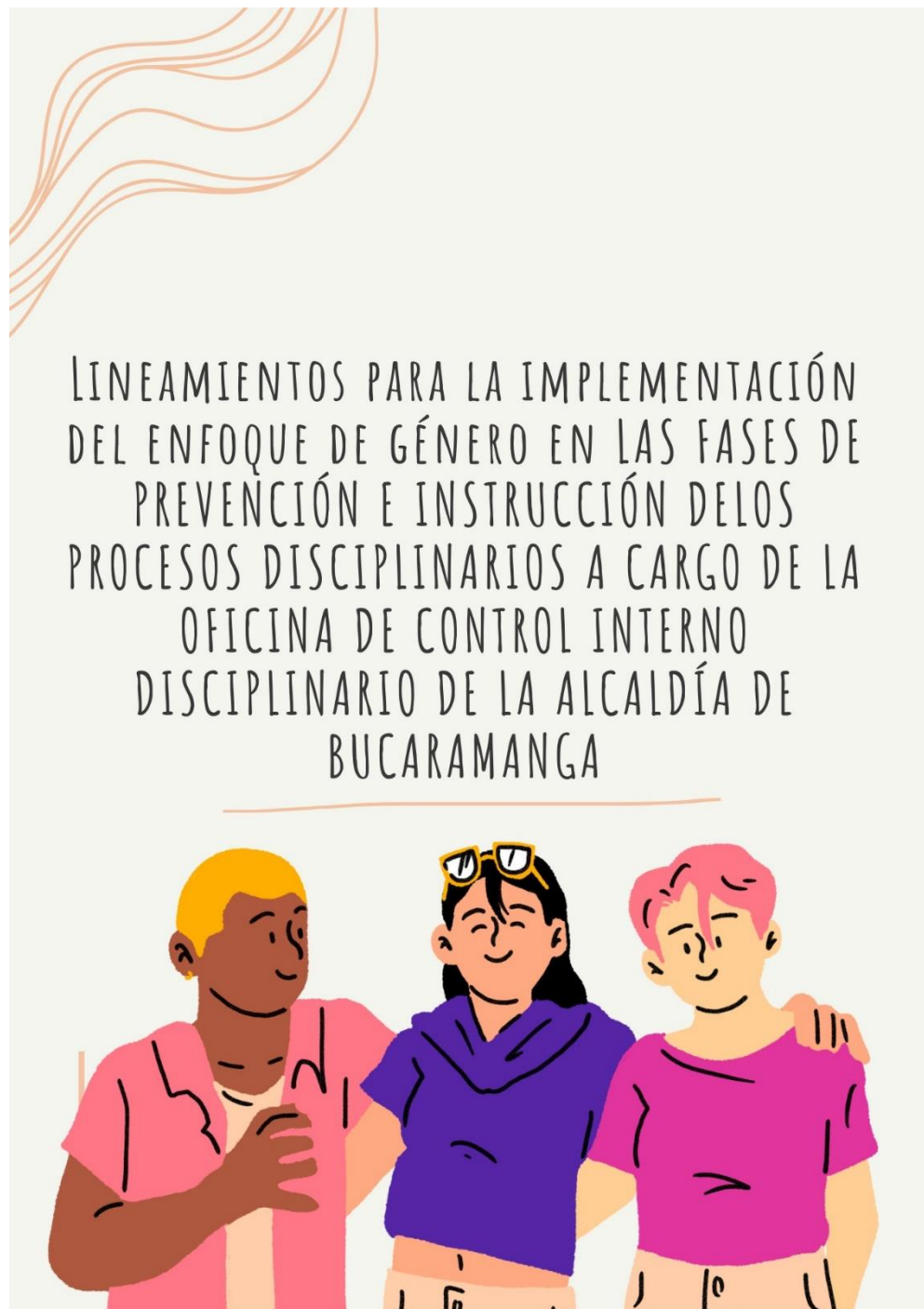
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

JORGE IVÁN ATUESTA CORTÉS

Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

Proyectó: Karol Lizzeth Bulla Hernández-Practicante.

Apéndice C. Cartilla sobre Lineamientos para la implementación del enfoque de género en las fases de prevención e instrucción de los procesos disciplinarios a cargo de la oficina de control interno disciplinario de la alcaldía de Bucaramanga.





AUTOR:
KAROL LIZZETH BULLA HERNÁNDEZ

EN COLABORACIÓN Y DIRECCIÓN DE:











DR. ANDRÉS PERALTA (PROFESOR DE LA
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER)

DR. JORGE IVÁN ATUESTA CORTES (JEFE DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
DE LA ALCALDÍA DE BUCARAMANGA)

BUCARAMANGA
2023



ÍNDICE

	SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	1
	MARCO NORMATIVO.....	2
	MARCO CONCEPTUAL.....	10
	ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN DISCIPLINARIA	28
	CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO ...	30
	DERECHOS DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO.....	39
	CRITERIOS ORIENTADORES PARA APLICAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN UN PROCESO DISCIPLINARIO.....	41
	CRITERIOS ORIENTADORES AL ANALIZAR LA TIPICIDAD DE LA CONDUCTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	45
	PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA EN EL PROCESO DISCIPLINARIO BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO.....	48
	BIBLIOGRAFÍA	

SUJETOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente cartilla va orientada a las autoridades disciplinarias en la fase de investigación, es decir, a los abogados vinculados a la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) de la Alcaldía de Bucaramanga, brindándoles herramientas para identificar la implementación del enfoque de género en un determinado proceso disciplinario.

Así mismo, va orientado a los servidores públicos que son susceptibles de ser investigados por la OCID de la Alcaldía de Bucaramanga y al público en general, con el fin de que conozcan cuáles son sus derechos en procesos con enfoque de género, qué conductas podrían constituir violencia de género y cómo se desarrolla las actuaciones en un proceso disciplinario en aplicación del enfoque de género.

MARCO NORMATIVO

Marco Internacional

Convención y/o tratado

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Convención de Belem do Pará.

Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Organización y fecha

Organización de las Naciones Unidas – ONU 1979

Organización de los Estados Americanos- OEA 1994

Organización de las Naciones Unidas – ONU 1999

MARCO NORMATIVO

Convenio sobre la
violencia y el acoso.

Organización
Internacional de Trabajo-
OIT 2019

Principios de
Yogyakarta (Principios
sobre la aplicación de
la legislación
internacional de
Derechos Humanos en
relación con la
orientación sexual y la
identidad de género)

Naciones Unidas
2006

convención
interamericana contra
toda forma de
discriminación e
intolerancia.

Organización de los
Estados Americanos-
OEA 2013

MARCO NORMATIVO

Marco Nacional

Norma	Contenido
Constitución Política	Artículos 1,11, 12, 13, 17 y 43
Ley 294 de 1996	Mediante el cual manifiesta los criterios normativos para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
Ley 823 de 2003	Se expide normas acerca de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

MARCO NORMATIVO

Ley 679 de 2001

Se expide el reglamento para prevenir y neutralizar la explotación, pornografía y turismo sexual en los niños, niñas y adolescentes.

Ley 1009 de 2006

Mediante el cual se decreta la condición permanente del Observatorio de Asuntos de Género.

Ley 1010 de 2006

Expide mecanismos con el fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso o violencia laboral en el marco de las relaciones laborales.

MARCO NORMATIVO

Ley 679 de 2001

Se expide el reglamento para prevenir y neutralizar la explotación, pornografía y turismo sexual en los niños, niñas y adolescentes.

Ley 1009 de 2006

Mediante el cual se decreta la condición permanente del Observatorio de Asuntos de Género.

Ley 1010 de 2006

Expide mecanismos con el fin de prevenir, corregir y sancionar el acoso o violencia laboral en el marco de las relaciones laborales.

MARCO NORMATIVO

Ley 1257 de 2008

Se exponen disposiciones de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, reformando el Código de Procedimiento Penal y la ley 294 de 1996.

Ley 1496 de 2011

Dispone garantías con el fin de lograr la igualdad salarial y retribución laboral entre las mujeres y los hombres.

Decreto 4796 de 2011

Reglamenta las medidas de atención para las víctimas de violencia.

MARCO NORMATIVO

Ley 1719 de 2014

Decretan medidas con el fin de garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual.

Ley 1761 de 2015

Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1918 de 2018

Registro de inhabilidades de quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores de edad.

MARCO NORMATIVO

Decreto 762 de 2018

Agrega un capítulo al Título 4, parte 4 del libro 2 del Decreto 1066 de 2015, que adopta la política pública con el fin de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

Decreto 1710 de 2020

Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1710 de 2020

Enuncia la vía para abordar integralmente las violencias en razón al sexo y género de la mujeres, niños, niñas y adolescentes.

CONPES 4080 de 18 de abril de 2022

Expone la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres

Acuerdo PSAA17-10661

Este acuerdo regula disposiciones para la aplicación de la equidad de género en la Rama Judicial (Acuerdo 4552/2008) y dilucida el acuerdo PSAA12-9721.

MARCO CONCEPTUAL

Los organismos internacionales y los movimientos de mujeres, entre otras entidades o grupos, han construido una serie de conceptos con el fin de categorizar y visibilizar la dinámica social de discriminación y desigualdad de las mujeres.

Por ende, para brindar una medida judicial que aporte al logro de la igualdad real y efectiva de las mujeres en relación a los hombres, es pertinente conceptualizar los siguientes términos:

- **Género**

Según la Organización Mundial de la Salud (2018), el género corresponde a las características, roles, comportamientos, normas, ideas que socialmente se le asigna a cada persona en razón a su sexo, aunque el sexo se refiere a características netamente biológicas, siendo términos distintos.



MARCO CONCEPTUAL

Así mismo, el género es un término dinámico, es decir, se ciñe a las creencias y construcciones sociales de cada momento históricos, por ende, determina factores como las oportunidades, las relaciones laborales, económicas e interpersonales entre el sexo masculina y femenino.

- **Sexo**

De acuerdo con Fondo de las Naciones Unidad para la Infancia (UNICEF)- (2017), el término género se refiere al “conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. El sexo está determinado por las características fisiológicas” (p. 1.2)

- **Identidad y expresión de género.**



Por una parte, el término identidad de género expresa como una persona se percibe a si mismo teniendo en mente las características de género asignadas al sexo del hombre o la mujer.

MARCO CONCEPTUAL

El Comité Jurídico Interamericano (2013) manifiesta que es un término usado para describir el sentir subjetivo de una persona con respecto a sus características sexuales o fisiológicas. Así mismo, enuncia que la identidad de género no necesariamente debe coincidir con las características de género asignadas al sexo.

Por otra parte, el término expresión de género enuncia la manera en la cual una persona expresa su género en su entorno sociocultural, verbigracia, sus costumbres, gestos, manera de expresarse, su forma de vestir y lenguaje corporal.



Es pertinente mencionar que, aunque el sexo y la identidad de género están estrechamente relaciones con la expresión de género, en muchas ocasiones no son congruentes entre sí, y es bajo está panorama, se adoptan términos para la diversidad de género y su debida protección.

MARCO CONCEPTUAL

• *Perspectiva de género*

De acuerdo con la Corte Constitucional de Colombia la perspectiva de género se interpreta como:



Herramienta teórico-metodológica que permite el examen sistemático de las prácticas y los roles que desempeñan las mujeres y los hombres en un determinado contexto económico, político, social o cultural. Sirve para captar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una

problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la equidad entre los géneros.

El análisis de género también se aplica en las políticas públicas. Este consiste en identificar y considerar las necesidades diferenciadas por género

MARCO CONCEPTUAL

en el diseño, implementación y evaluación de los efectos de las políticas sobre la condición y posición social de las mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad de decisión de empoderamiento de las mujeres. (Corte Constitucional de Colombia.MP. SU-080 de 2020. José Fernando Reyes Cuartas.)



Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia SU-080 de 2020, explica que juzgar con perspectiva de género implica que el juez actúe con imparcialidad e independencia.

Por ende, el juez debe realizar un abordaje multinivel en los ámbitos jurídicos y sociales, esto con el fin de no perpetuar estereotipos de género en su análisis y juzgamiento.

MARCO CONCEPTUAL

- **Estereotipos de género**

Son aquellas creencias o convicciones forjadas en una comunidad asignándoles características específicas a un determinado grupo o persona en razón su orientación sexual, género o sexo.

Así pues, para determinar si una convicción o creencia hace referencia a un estereotipo de género, es pertinente tener en cuenta las premisas que se enuncian a continuación:

Para identificar si una caracterización se refiere como tal a un estereotipo, se pueden tener en cuenta los siguientes supuestos:



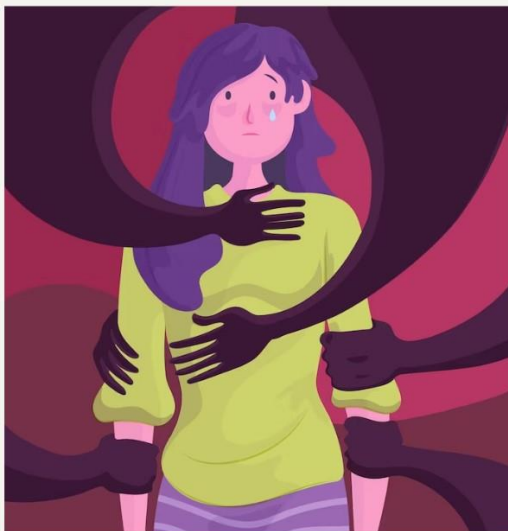
- a) Se manifiestan como verdades absolutas.
- b) Ofrecen una visión simplificada del mundo.
- c) No respetan las diferencias individuales.
- d) Promueven actitudes sexistas, xenófobas, clasistas.
- e) Son difíciles de modificar y se transmiten de generación en generación.

MARCO CONCEPTUAL

f) Expresan intolerancia ante la diversidad de las personas (Escuela Superior de Administración Pública, 2018.)

• **Discriminación basada en género**

Se genera a partir de un imaginario de superioridad y poder de un grupo sobre otro, como consecuencia de la existencia de características que se entienden conllevan un lugar privilegiado en determinada sociedad.



La Corte Constitucional de Colombia ha definido la discriminación como:

Un acto arbitrario dirigido a perjudicar a una persona o grupo de personas con base principalmente en estereotipos o prejuicios sociales, por lo general

ajenos a la voluntad del individuo, como son el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, o por razones irrelevantes para hacerser acreedor de un perjuicio o

MARCO CONCEPTUAL

beneficio como la lengua, la religión o la opinión política o filosófica. (...) El acto discriminatorio es 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 preconcepciones o prejuicios sociales o personales, y que trae como resultado la violación de sus derechos fundamentales. (Corte Constitucional, Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz)

Con base en esta definición, la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia T-098 de 1994, ha enunciado que el acto discriminatorio:

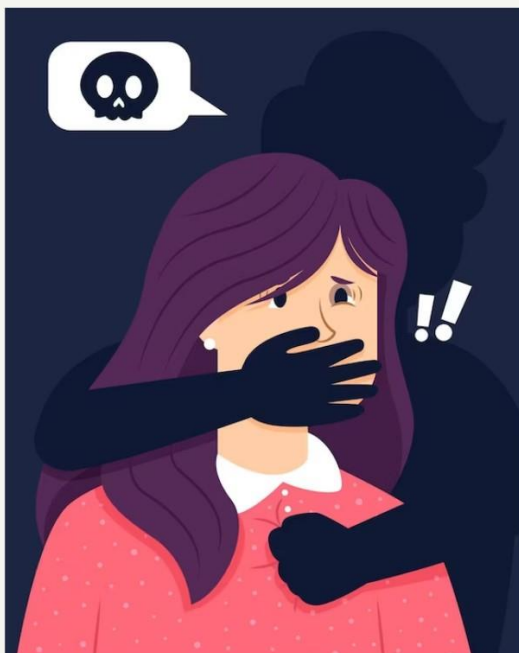
(i) No tiene en cuenta la voluntad de la persona que actúa de manera discriminatoria.

(ii) Implica una acción violenta de tipo física, simbólica, psicológica, emocional, económica, entre otras.



MARCO CONCEPTUAL

(iii) Se puede reconocer mediante los criterios sospechosos de discriminación, tales como la orientación sexual, raza, origen familiar o nacional, lengua, religión, opinión política, entre otros. (Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia)



El artículo 3 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 134A del Código Penal, tipifica como actos de discriminación cualquier acción que "arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u

orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación".

MARCO CONCEPTUAL

- **Hostigamiento por razones de discriminación:**

El artículo 4 de la Ley 1752 de 2015, que modifica el artículo 1348 del Código Penal, 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.



- **Discriminación como acoso laboral:**

La ley 1010 de 2006, reconoce como una modalidad de acoso laboral la discriminación cuando se trata de todo trato diferenciado por razones de raza, género,

MARCO CONCEPTUAL

origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. (Inciso 3, artículo 2)



- **Violencia basada en género**

La violencia basada en género es todo tipo de violencia que se ejecuta mayoritariamente en las relaciones de poder entre géneros.

La Corte Constitucional de Colombia (Sentencia T-878-2014), expone que la violencia basada en género

es la consecuencia histórica del desequilibrio de poder en la sociedad en relación a los roles asignados a cada género, siendo el género masculino el que tiene el privilegio y dominio histórico, cultural y económico, por lo que los

MARCO CONCEPTUAL

actos de violencia de género se dirigen frecuentemente en contra de mujeres o personas con identidad de género diversa. Así mismo, se identifica la violencia visible, tales como agresiones físicas y psicológicas; violencia invisible, como la inequidad en el ámbito político, social y económico; y, violencia cultural, la cual hace referencia a los discursos que justifican el trato desigual.

• **Tipos de violencia basada en género**

a) *Violencia en el ámbito laboral*

De acuerdo con el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, violencia o acoso laboral debido al género constituye todo tipo de acción continuo y probable, ejercido en razón a la relación de poder entre jefe y empleado y/o contratista, o entre los iguales, es decir, entre los compañeros de trabajo, con el fin

de ejercer e infundir miedo, angustia, terror y/o intimidación, generando perjuicios en el desempeño y motivación laboral.



MARCO CONCEPTUAL

Según el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT (2019), constituye violencia o acoso en razón de género "la violencia y el acoso que van 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".



Es pertinente enunciar, de manera ilustrativa, conductas que pueden entenderse como acciones constitutivas de violencia basada en género y acoso en el ámbito laboral:

- Acercamiento y/o contacto físico no necesario, indeseado y sin consentimiento que implique connotaciones sexuales.
- Presionar a una persona para que acceda a encuentros sexuales no consentidos.
- Obligar a una persona a acceder a favores sexuales con el fin de mejorar sus condiciones laborales o mantener su puesto de trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

-Enviar, usar o mostrar mensajes, videos, películas, revistas o fotos sexuales sin el consentimiento y solicitud de la otra persona.

- Divulgar el ámbito sexual de una persona.

-Realizar bullying con connotaciones sexuales, que estén asociados con el aspecto físico o reproduzca estereotipos o prejuicios en razón a género, sexo, raza, etc.

- Manifestar situaciones que hacen alusión directa o indirectamente a prácticas sexuales.

- Interrogar a una persona sobre su pasado, deseos y fantasías sexuales sin que la persona lo haya solicitado o esté en la conversación con consentimiento.

- Imponer más carga laboral dentro o fuera de sus funciones a una persona por haber rechazado invitaciones de carácter sexual.



MARCO CONCEPTUAL

- Enviar o exhibir fotos o mensajes íntimas a una persona sin el deseo de ella.
- Espiar a personas en lugares reservados como los baños.
- Solicitar favores sexuales con el fin de brindar oportunidades laborales.
- Observar de manera sugestivas que implique connotaciones sexuales y/o morbosas sin el consentimiento de la persona.



b) Violencia sexual

Según lo estipulado el artículo 3 de la Ley 1257 de 2008, violencia sexual en todas aquellas acciones que provienen de obligar a una persona a mantener contacto sexual, físico o verbal, a participar en otras interacciones sexuales a través de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza, o cualquier otro medio que anule o limite la voluntad de la persona.

MARCO CONCEPTUAL

c) Acoso sexual:

El artículo 210A del Código Penal Colombiano- ley 599 de 2000-, manifiesta que acoso sexual es toda aquella que realiza una persona en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona.



d) Violencia física:

Es el menoscabo o el riesgo de menoscabar la integridad corporal de una persona, por ende, la violencia física implica la acción de causar o intentar causar perjuicios a una persona ejerciendo cualquier tipo de fuerza física, tales como golpes, patadas, quemaduras, pellizcos, bofetadas. (Artículo 3, Ley 1257 de 2008)

e) Violencia psicológica:

Se refiere a todas las acciones u omisiones de una persona ejecutadas a través de la intimidación,

MARCO CONCEPTUAL

manipulación, humillación, aislamiento, amenaza directa o indirectamente, o cualquier otro tipo de conducta que implique un perjuicio psicológico, encaminadas rebajar o ejercer control sobre los comportamientos, creencias, decisiones, acciones u omisiones de otras personas. (Artículo 3, Ley 1257 de 2008)

f) Violencia patrimonial:

Implica trasgredir la independencia económica de una persona con el fin de ejercer poder, controlar o limitar sus derechos de propiedad, realizando acciones u omisiones que impliquen la pérdida,

sustracción, retención o transformación de sus elementos de trabajo o fuente económica, documentos personales, bienes, títulos valores, etc. (Artículo 3, Ley 1257 de 2008)



g) Violencia económica:

Según lo estipulado por el Congreso de la República en la Ley 1257 de 2008, implica:

MARCO CONCEPTUAL

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. (Artículo 2)

EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN DISCIPLINARIA

Las autoridades disciplinarias tienen la obligación legal y constitucional de salvaguardar y ejercer sus funciones haciendo efectiva la igualdad y protección de los derechos de los intervinientes en el desarrollo de la actividad procesal, por ende, es su deber constitucional proteger especialmente a las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón de su condición económica, física, social, mental, sexo, origen familiar, étnico o nacional, creencias, orientación sexual, identidad de género; por

ende, para poder hacer efectivo y real la igualdad las autoridades disciplinarias deben implementar medidas afirmativas.



Así mismo, las autoridades disciplinarias no pueden realizar, analizar o fallar con connotaciones discriminatorias. (Ley 1952 de 2019, artículo 7).

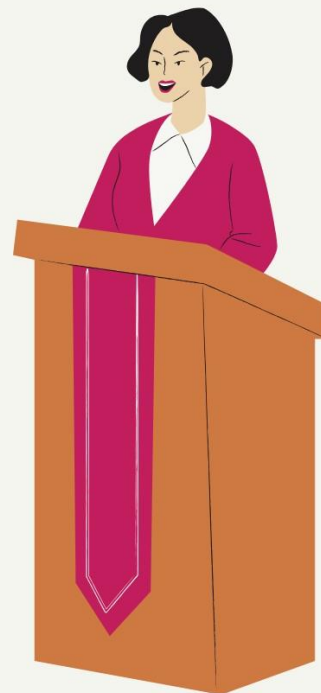
Es así como, la implementación de la perspectiva de género exige a las autoridades administrativas y judiciales que conocen de procesos, en las cuales se

EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA FUNCIÓN DISCIPLINARIA

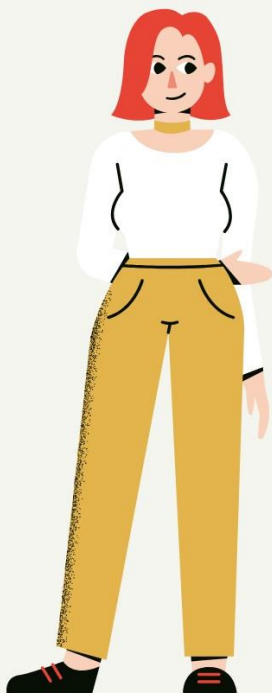
identifique relaciones de poder, violencia de género sexual, física, emocional o económica, realizar las adaptaciones metodológicos que sean necesarios para garantizar la efectiva protección de los derechos de las personas con circunstancias de debilidad manifiesta, y, al mismo tiempo, garantizar el equilibrio entre los sujetos procesales, esto quiere decir que, las autoridades administrativas y judiciales deben generar escenarios apropiados con el fin de proteger efectivamente la tutela judicial de los derechos.

En conclusión, la aplicación de la perspectiva de género en procesos que conozcan las autoridades judiciales y administrativas responde al deber constitucional y social de erradicar las acciones de violencia y discriminación mediante la labor jurisdiccional colombiana, resguardando así el acceso

acceso efectivo y real de la justicia y remediar las situaciones asimétricas que generan las relaciones de poder.



CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO



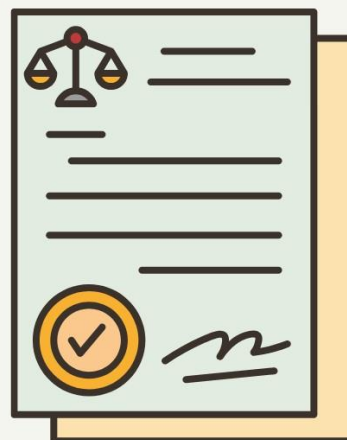
El derecho disciplinario tiene por finalidad regular el servicio público, lo que comprende el servicio público, la organización política y de servicio, y el comportamiento disciplinario del servidor público o los particulares que ejercen la función pública. Esta regulación la realiza a través del decreto de los derechos, deberes, obligaciones, mandatos, prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades y sanciones en el Código General Disciplinario.

El derecho disciplinario regula el proceso mediante el cual se imputará la falta y la sanción disciplinaria al servidor público investigado, el cual deberá cumplir con las garantías constitucionales tales como legalidad, dignidad humana, favorabilidad, ilicitud sustancial, culpabilidad, proporcionalidad, igualdad, debido proceso, derecho de defensa, debilidad manifiesta, reserva judicial.

CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

Con la finalidad de cumplir con las garantías constitucionales, el legislador estableció que los intervinientes en el proceso disciplinario son la autoridad administrativa o judicial que conozcan del proceso, los sujetos procesales y el quejoso, así mismo, enuncia cuáles son los derechos a que tiene lugar cada persona según la calidad que ostenta dentro del proceso.

Es así como, el legislador expuso en el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, que quien podrá ostentar la calidad de sujeto procesal será el investigado, su defensor, el Ministerio Público, sólo cuando no esté ejerciendo su función de vigilancia administrativa o autoridad que conoce del proceso, teniendo como derechos el poder solicitar, aportar o controvertir pruebas y participar en la práctica de estas, ejercer el derecho de contradicción en las actuaciones que lleve a cabo la autoridad disciplinaria en el curso del proceso, interponer los recursos de ley, obtener el expediente

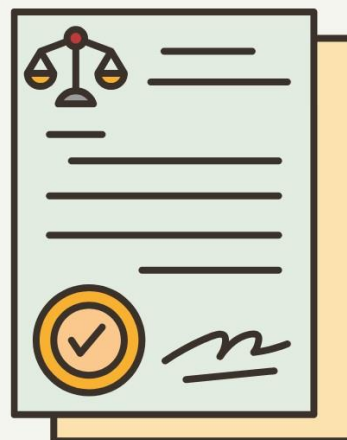


CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

Con la finalidad de cumplir con las garantías constitucionales, el legislador estableció que los intervinientes en el proceso disciplinario son la autoridad administrativa o judicial que conozcan del proceso, los sujetos procesales y el quejoso, así mismo, enuncia cuáles son los derechos a que tiene lugar cada persona según la calidad que ostenta dentro del proceso.

Es así como, el legislador expuso en el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, que quien podrá ostentar la calidad de sujeto procesal será el investigado, su defensor, el Ministerio Público, sólo cuando no esté ejerciendo su función de vigilancia administrativa o autoridad que conoce del proceso, teniendo como derechos el

poder solicitar, aportar o controvertir pruebas y participar en la práctica de estas, ejercer el derecho de contradicción en las actuaciones que lleve a cabo la autoridad disciplinaria en el curso del proceso, interponer los recursos de ley, obtener el expediente



CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

Sin embargo, a través de jurisprudencia y tratados internacionales se ha establecido que en algunas situaciones en particular la infracción del deber funcional del servidor público implica también la violación de los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de quien se ve directamente afectado por el actuar del servidor público.

Es por ello que, las actuaciones que se configuran en faltas a violaciones del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y al Derecho Internacional Humanitaria implica la afectación de la dignidad humana de la persona afecta, y el incumplimiento del



deber constitucional de custodia y cuidado que tiene el estado con los derechos humanos de las personas.

Por ende, cuando se trata de las faltas anteriormente mencionadas, la persona que se encuentra afectada por

CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

el actuar del servidor público no ostenta la calidad de interviniente del quejoso, puesto que, a la persona que se le afecta sus Derechos Humanos, no sólo le asiste el interés de cualquier ciudadano de impulsar la acción disciplinaria, sino que, también, el interés de que se le proteja y no siga vulnerando sus Derechos Humanos, entre los que se encuentra los actos de violencia y discriminación basados en género son violaciones directas a los Derechos Humanos de los ciudadanos colombianos que se ven afectados por aquellos actos.



Es decir, en estos supuestos, el fundamento de la ilicitud sustancial disciplinaria sigue siendo la infracción del deber funcional del servidor público, así mismo, esta ilicitud sustancial en particular tiene un valor agregado, que implica una vulneración directa de derechos humanos,

colocando a la persona afectada una situación en particular a diferencia de los ciudadanos que ostentan la calidad de quejosos.

CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

En ese sentido, la Ley 1952 de 2019, establece que, de manera excepcional, cuando la falta verse sobre la vulneración a Derechos Humanos, puede reconocerse la calidad de víctimas y sujetos procesales a las personas que se les afectó sus derechos.

Lo anterior quiere que las víctimas dentro del proceso disciplinarios ostenta la calidad de sujetos procesales, siendo legitimados para acceder al proceso como portadores del interés directo en el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y en la protección de derecho a la verdad y la justicia disciplinaria.



(Sentencia T-265 de 2016. MP. Jorge Iván Palacio Palacio. 23 de mayo de 2016).

En conclusión, las víctimas de violencia o discriminación basado en género, ostenta la calidad de sujeto en los procesos disciplinarios, teniendo derechos a las garantías constitucionales y legales anteriormente mencionadas.

CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

Por tanto, con el fin de garantizar la efectiva participación de la víctima en el proceso disciplinario, el jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario deberá por petición de parte o de oficio reconocer la calidad de víctima de la afectada mediante auto, y, si la víctima lo desea, reconocerle personería jurídica al representante de víctima de oficio o abogado titulado de esta, auto que se notificará de manera personal a la víctima.

	AUTO QUE RECONOCE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA	

DEPENDENCIA:	Control Disciplinario Interno – Alcaldía de Bucaramanga
RADICADO:	
DISCIPLINADO:	
QUEJOSO:	
ASUNTO:	AUTO QUE ORDENA EL RECONOCIMIENTO DE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA (Artículo 109 de la Ley 1952 de 2019)
CONSECUTIVO:	

Bucaramanga, xxx(xx) de xxx de xx xxx xxxxx (xxxx)

I. ASUNTO

El Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga en uso de las facultades legales conferidas por los artículos 2, 83 y 93 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el artículo 14 de la Ley 2094 de 2021, Código General Disciplinario, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, procede a reconocer la calidad de víctima a la dentro de la investigación Disciplinaria en contra del _____ bajo radicado _____.

II. ANTECEDENTES


- II.1. De la queja y/o informe de servidor público
- II.2. Del auto de indagación previa
- II.3. Del auto de apertura de investigación disciplinaria

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Según lo dispuesto en el artículo de la Ley 1952 de 2019 modificado por la Ley 2094 de 2021 corresponde a las Oficinas de Control Interno Disciplinario de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y las Personerías Municipales.

En este sentido, compete a esta Oficina de Control Interno Disciplinario del municipio de Bucaramanga iniciar y adelantar la respectiva actuación disciplinaria sobre posibles conductas de los servidores públicos de la Administración Municipal de Bucaramanga que impliquen incumplimiento de deberes, incurso en prohibiciones, extralimitaciones al ejercicio de derechos y funciones y/o violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, lo anterior de oficio, por información de un servidor público, por medio que amerite credibilidad; queja formulada por cualquier persona y no procederá por anónimos, salvo que se cumplan los requisitos señalados en la Ley.

CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

	AUTO QUE RECONOCE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA	

Así las cosas, en todas las proceso disciplinarios que adelante esta Oficina podrán intervenir en todas las actuaciones los sujetos procesales, que, de acuerdo al artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, son: el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política, y, finalmente, de manera excepcional, las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral.

Postura respaldada por la Corte Constitucional en Sentencia C-014 de 2004 al manifestar que:

"...Las víctimas o perjudicados con una falta disciplinaria constitutiva de una violación del derecho internacional de los derechos humanos o del derecho internacional humanitario están legitimadas para intervenir en el proceso disciplinario para que en éste se esclarezca la verdad de lo ocurrido, es decir, para que se reconstruya con fidelidad la secuencia fáctica acaecida, y para que en ese específico ámbito de control esas faltas no queden en la impunidad. Es decir, tales víctimas o perjudicados tienen derecho a exigir del Estado una intensa actividad investigativa para determinar las circunstancias en que se cometió la infracción al deber funcional que, de manera inescindible, condujo al menoscabo de sus derechos y a que, una vez esclarecidas esas circunstancias, se haga justicia disciplinaria..."

Así mismo, la Sección Primera del Consejo de Estado decidió sobre el reconocimiento de la condición de víctima en curso de una investigación disciplinaria en un caso de violencia de género (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION PRIMERA Bogotá, D.C., catorce (14) de mayo de dos mil quince (2015). CONSEJERA PONENTE: DOCTORA MARIA ELIZABETH GARCIA GONZALEZ. REF: Expediente núm. 2015-00602-01. Acción: Tutela - fallo Actora: ANA MARIA ROJAS HURTADO):

"advierte la Sala que las víctimas de violaciones al Derecho Internacional Humanitario y al Derecho Internacional de los Derechos Humanos pueden acudir al proceso disciplinario en calidad de verdaderos sujetos procesales, por cuanto los hechos que dieron origen a la infracción, inescindiblemente afectan derechos fundamentales, sin que con ello se quiera decir que el objeto del proceso pierda su esencia, que no es otra que sancionar las faltas al deber funcional del servidor público; pues lo que la víctima pretende, además de que se castigue tal conducta, es el esclarecimiento de la verdad y que los hechos cuestionables no queden en la impunidad."


Finalmente, en sentencia T-265 de 2016 la Corte Constitucional entiende los actos de violencia contra la mujer (entre ellos el acoso sexual) como una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, siendo por ello procedente en estos casos reconocer la condición de víctima en investigaciones disciplinarias.

"... la violencia contra la mujer es entendida como cualquier acción o conducta basada en su género que puede causar la muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico y que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos. Bajo ese entendido, el hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo es considerado como una de las formas en que se manifiesta ese tipo de violencia y por lo mismo está prohibido en numerosos instrumentos internacionales ratificados por Colombia, así como en varios mandatos constitucionales y disposiciones del ordenamiento jurídico colombiano."

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta Oficina concede la condición de sujeto procesal a la _____ en la actuación disciplinaria dispuesta contra _____.

Por último, la Oficina de Control Interno Disciplinario del municipio de Bucaramanga, en aras de garantizar la correcta intervención de la víctima y en concordancia a la solicitud elevada por la víctima _____ el día _____ mediante/ de manera _____, procede a oficiar a los consultorios jurídicos de la Universidades de la ciudad para asignar a un estudiante que represente a la víctima.

CALIDAD DE SUJETO PROCESAL DE LA VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

	AUTO QUE RECONOCE LA CALIDAD DE VÍCTIMA DE LA AFECTADA	

IV. RESUELVE

PRIMERO: RECONOCER la calidad de sujeto procesal a la _____, en los términos del artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR personalmente a los sujetos procesales la determinación tomada en esta providencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 121 de la Ley 1952 de 2019 modificado por el 20 de la Ley 2094 de 2021, advirtiéndoles que contra la misma no procede recurso alguno y que deberán suministrar la dirección en la cual recibirán las comunicaciones e informar cualquier cambio de esta (artículo 111 ibidem). De igual manera, si lo considera necesario puede autorizar, por escrito, ser notificado por medio electrónico (correo electrónico), de conformidad con el artículo 122 ibidem. En caso de que no pudiere notificarse personalmente se fijará edicto en los términos del artículo 127 del Código General Disciplinario.

TERCERO: OFICIAR al Consultorio Jurídico de _____ a efectos de que se asigne un representante de víctima que represente los intereses de la _____.

CUARTO: Conformar el cuaderno de copias atendiendo al mandato del artículo 116 de la Ley 1952 de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

JORGE IVÁN ATUESTA CORTÉS

Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario

Proyectó: Karol Lizzeth Bulla Hernández-Practicante.

DERECHOS DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

La Corte Constitucional de Colombia establece que las autoridades disciplinarias deben cumplir con las siguientes garantías legales cuando en los asuntos que conozcan exista un sujeto procesal en calidad de víctima (Sentencia T-126, /2018. MP. Cristina Pardo Schilesinger):

- Valoración integral del contexto en el que acaecieron los hechos.
- Prohibición de imponer tarifa probatoria a la credibilidad del testimonio de la víctima.
- Tener en cuenta las valoraciones periféricas al momento de valorar el testimonio de la víctima.
- Garantizar la protección especial e integral durante el proceso a las víctimas, siendo lo más céleres y diligentes posibles.
- No incurrir en la revictimización durante el proceso disciplinario.
- Proteger y respetar el derecho de la justicia y verdad disciplinaria que le asiste a las víctimas.

DERECHOS DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL PROCESO DISCIPLINARIO

En razón a lo anteriormente expuesto, la víctima como sujeto procesal en el derecho disciplinario tiene la potestad de solicitar, aportar y controvertir pruebas, ser notificado y comunicado de todas las actuaciones que adelante la autoridad disciplinaria, interponer los recursos de ley, asistir a las diligencias programadas, realizar descargos, a ser reconocido como víctima del proceso y solicitar se le asigne representante de víctimas de oficio. (Artículo 110 de la Ley 1952 de 2019)

CRITERIOS ORIENTADORES PARA APLICAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN UN PROCESO DISCIPLINARIO



Cualquier ciudadano que haya sido víctima de violencia de género o acto de discriminación basado en género ya sea en el ámbito laboral, contractual o prestación de algún servicio por parte de un servidor público, tendrá la facultad de presentar queja de manera escrita o verbal ante la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga presencialmente o a través del correo electrónico cdisciplinario@bucaramanga.gov.co o el sistema de PQRS de la Alcaldía de Bucaramanga.

Así pues, la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, deberá garantizar la no-revictimización de las víctimas en el proceso de recepción de la queja, para ello, deberán ser lo más céleres posibles en el trámite, no suspenderlo bajo ningún argumento procesal y darle prioridad entre las quejas o informes de servidor público que se recepcionen en la oficina y remitir de manera de manera inmediata a la Procuraduría General de la

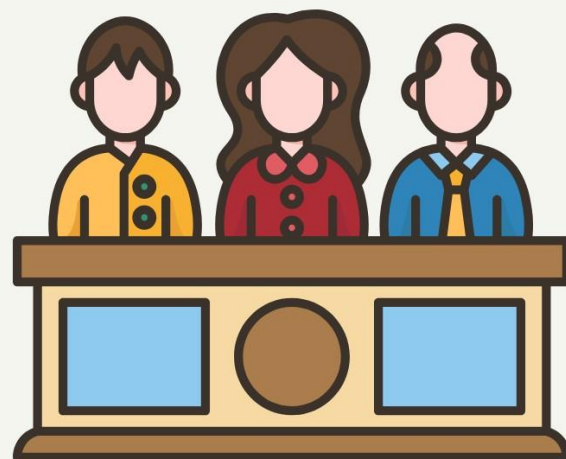
CRITERIOS ORIENTADORES PARA APLICAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN UN PROCESO DISCIPLINARIO

Nación cuando la queja pretenda que la Oficina investigue a un contratista, pasante, judicante o practicante de la Alcaldía de Bucaramanga.

Para que los funcionarios de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga puedan identificar si es necesario la aplicabilidad del enfoque de género en las noticias disciplinarias, es necesario realizar un análisis de los supuestos fácticos y jurídicos de la noticia. Por tal razón, se sugiere tener en mente los siguientes interrogantes al momento del análisis:

¿Sobre qué versa los hechos?

Esto con el fin de determinar si los hechos versan sobre conductas de violencia de género o actos de discriminación.



CRITERIOS ORIENTADORES PARA APLICAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN UN PROCESO DISCIPLINARIO

¿Quién es la presunta víctima?

Determinar si la víctima es una mujer, niña o una persona con orientación e identidad de género diversa. Y, además, que, por el hecho de su orientación o género, se este ejerciendo violencia.

¿Existe relación de poder entre la víctima y el agresor?

Las relaciones de poder tienen por finalidad que la persona sobre la cual están ejerciendo dominio realice las actuaciones que el dominador desea, los cuales se pueden desarrollar en relación al ambiente laboral o personal.



El dominador utilizará los mecanismos de coerción (amenazas o coacción), recompensa, legítimo (que comprende el aprovechamiento de su posición social o jefe de trabajo), referencia (enuncia el respaldo de relaciones importante que pueden ejercer control en la vida de quien se desea dominar)

CRITERIOS ORIENTADORES PARA APLICAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN UN PROCESO DISCIPLINARIO

cognoscitivo (quien se provecha de su experiencia laboral o profesional), informativo (quien con la información a la que puede acceder y modificar las creencias o pensamientos de la comunidad).

¿Cuál es la calidad que ostenta el agresor?

Determinar si el agresor es un servidor público adscrito a la alcaldía de Bucaramanga, es un comisario de familia, un inspector de policía o un profesor planta de Bucaramanga; o por si el contrario, se trata de un contratista o persona que no ostenta las calidades anteriormente descritas, la Oficina deberá remitir por competencia a la autoridad competente para que adelante las actuaciones necesarias.

¿Cuál es el contexto de la situación?

Si se determinó que la Oficina es competente para conocer del caso de acuerdo con la calidad que ostenta el agresor, ahora se debe establecer si los hechos ocurriendo en relación al desarrollo de sus funciones o dentro del lugar de trabajo.



CRITERIOS ORIENTADORES AL ANALIZAR LA TIPICIDAD DE LA CONDUCTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Ahora bien, con el fin de orientar a los investigadores de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Alcaldía de Bucaramanga, y sin que se considere una clasificación excluyente y completa, se realiza una con



sideración sobre la gravedad y levedad de las conductas constitutivas de violencia de género de acuerdo a la taxatividad prevista para las faltas gravísimas en el Código General Disciplinario, y los principios de especialidad y subsidiaridad:

- Todas las conductas de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o discriminación por razón de sexo, género, raza, pertenencia étnica, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad 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

CRITERIOS ORIENTADORES AL ANALIZAR LA TIPICIDAD DE LA CONDUCTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

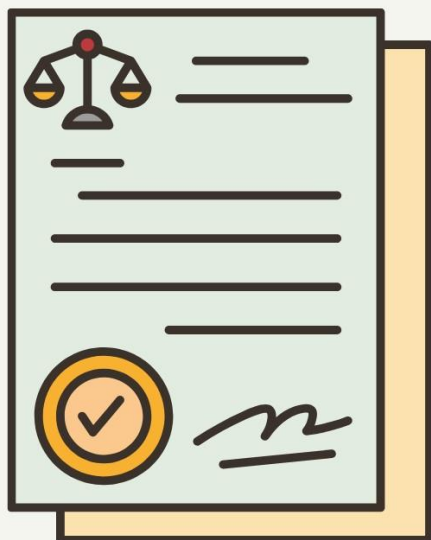
consecuencia de la función o cargo, o abusando de el mismo (artículo 65, Ley 1952 de 2019). Esto incluye, entre otros, los delitos tipificados en los artículos 104A, 134A, 134B, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 210A, 213, 213A, 214, 215, 216, 217, 218, 219, Y 219A del Código Penal.

- Todas las conductas que constituyan graves infracciones a los Derechos Humanos o al Derecho Internacional Humanitario conforme los instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Colombia (Artículo 52, numeral 2, 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) y demás tratados de derechos humanos y derecho internacional humanitario ratificados por Colombia.



CRITERIOS ORIENTADORES AL ANALIZAR LA TIPICIDAD DE LA CONDUCTA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o mentales por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación. (Artículo 52, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).



- 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 (Artículo 53, numeral 4 de la Ley 1952 de 2019).

- Cuando las conductas sean constitutivas de acoso laboral, se remitirá a la Ley 1010 de 2006.

PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

De acuerdo a la sentencia T-012-2016, la Corte Constitucional de Colombia manifestó que las autoridades disciplinarias deben actuar de acuerdo al marco normativo de protección a la mujer que ha sido víctima de violencia, esto con el fin de mitigar los riesgos de violencia institucional.

Así mismo, la Corte Constitucional de Colombia, en la sentencia T-027 de 2017, explicó que investigar y juzgar con perspectiva de género significa analizar si en un determinado proceso se distingue situaciones de discriminación entre los sujetos procesales que obliguen a valorar la prueba de forma diferente, con el fin de romper la desigualdad.

En ese sentido, las autoridades disciplinarias deberán tener conciencia de que, ante situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual.



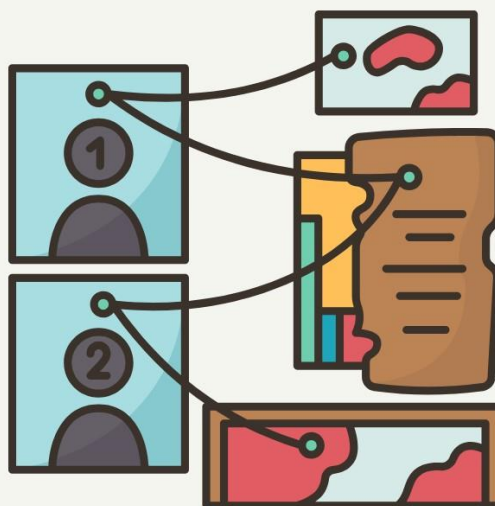
PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Por ende, las autoridades disciplinarias deben tener en cuenta los siguientes criterios orientadores al momento de realizar la valoración y práctica probatoria de un caso en el cual se debe aplicar la perspectiva de género.

- **Respecto a la práctica probatoria:**

En caso de que se solicite la ampliación y ratificación de la queja de la víctima o se cite a declaración juramentada, se deberá tener en cuenta los siguientes criterios con el fin de no revictimizarla (artículo 8, ley 294 de 1996):

1. No realizar pruebas o preguntas repetitivas.
2. No preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad.



PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

3. Citar a la víctima en un espacio seguro. es decir, citarla de manera virtual para evitar la confrontación con el investigado si se está en la fase de investigación, así mismo, para no incurrir en una violación del derecho de defensa del investigado, se aconseja que este apague la cámara y micrófono, y si desea hacer uso de su derecho de contradicción, podrá interrogar a la víctima a través del chat, enviar con anterioridad a la autoridad disciplinaria su cuestionario o a través de su defensor.



- **Respecto a la valoración probatoria (Sentencia T-400 de 2022):**

El testimonio de la víctima constituye un elemento probatorio esencial en muchos de los escenarios de violencia de género, debido a que, frecuentemente ocurren en el ámbito privado de la víctima y el agresor, por ende, en muchas ocasiones, lo único que

PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

se tiene para probar los hechos de violencia es el testimonio de la víctima.

Es así como, las autoridades disciplinarias, debe analizar los siguientes criterios con el fin de valorar adecuadamente esta única prueba y a partir de ella formular cargos o archivar el proceso:

1. Ausencia de incredibilidad subjetiva, es decir, detectar si en la víctima hay un móvil de enemistad o resentimiento hacia el investigado.

2. Verosimilitud o declaración apoyada en dato externo: analizar si el relato de la víctima no transgrede las reglas de la lógica y la experiencia, y puede ser soportado en una corroboración periférica, es decir, cualquier dato que pueda ser más creíble la versión de la víctima, tales como:



PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

- El daño psíquico causado por la violencia de género, siendo la víctima tratada por un psicólogo o psiquiatra.
- El estado de ánimo de la víctima posterior a la ocurrencia de los hechos, el cual puede ser verificado por otras personas.
- El cambio comportamental de la víctima.
- La verificación de que la presunta víctima e investigado pudieron estar a solas según circunstancias de tiempo, modo y lugar.
- Los contactos que la presunta víctima y el investigado haya tenido por vía telefónica, a través de mensajes de texto, redes sociales, etc.
- La confirmación de circunstancias específicas que haya rodeado el abuso sexual, entre otros.

PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

3. La insistencia de la víctima en la culpabilidad del investigado.



4. Es necesario examinar el contexto en el cual acaecieron los hechos de violencia basado en género.

5. Los casos de presunta violencia contra la mujer deben valorarse en contexto y no de manera aislada, debido a que fragmentar el contexto puede

puede colaborar a banalizar y normalizar la violencia de género.

6. Las autoridades disciplinarias deben valorar objetivamente las pruebas prácticas y allegadas al proceso, por ende, es pertinente que se distancie de estereotipos de género.

7. Así mismo, La corte Constitucional de Colombia en el Auto 009 de 2015, especificó que, en casos de violencia

PRÁCTICA Y VALORACIÓN PROBATORIA BAJO LOS CRITERIOS DEL ENFOQUE DE GÉNERO

o actos discriminatorios basado en género, las autoridades disciplinarias deben tener los siguientes criterios en lo que respecta a la valoración probatoria:

- La autoridad disciplinaria no debe valorar pruebas que se refieran al pasado sexual o sentimental de la víctima o acerca de su comportamiento posterior a los actos de violencia de género.
- Valorar los elementos probatorios bajo el contexto de los hechos de violencia de género.
- Obtener suficiente certeza sobre el consentimiento de la víctima en los hechos de violencia de género.
- Desvalorizar el testimonio de la víctima por las contradicciones que presenta la declaración o por no haberla dada en las primeras diligencias, debido a que en la mayoría de los casos de violencia de género son traumáticos o la víctima está coaccionada por su agresor o con miedo por su vida, trabajo o seguridad.

BIBLIOGRAFÍA

- Comisión Internacional de Juristas (ICJ). (Marzo 2007). Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://www.refworld.org.es/docid/48244e9f2.html>. Recuperado el 3 de mayo 2023.
- Comité Jurídico Interamericano .(2013). Orientación sexual, Identidad de Género y Expresión de Género. Recuperado de: <https://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>
- Constitución Política de la República de Colombia. (20 de julio de 1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos e Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). 9 de junio de 1994.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 18 de diciembre de 1979.
- Corte Constitucional de Colombia.(25 de febrero de 2020). SU-080 de 2020. MP: José Fernando Reyes Cuartas.

BIBLIOGRAFÍA

- Corte Constitucional de Colombia.(07 marzo de 1994) Sentencia T-098 de 1994. M.P Eduardo Cifuentes Muñoz.
- Corte Constitucional de Colombia. (23 de mayo de 2016) Sentencia T-265 de 2016. MP.Jorge Iván Palacio Palacio.
- Corte Constitucional de Colombia.(12 de abril de 2018). Sentencia T-126-2018. MP. Cristina Pardo Schlesinger.
- Corte Constitucional de Colombia.(22 de enero de 2016). Sentencia T-012 de 2016. MP. Luis Ernesto Vargas Silva
- Corte Constitucional de Colombia.(15 de noviembre de 2022). Sentencia T-400 de 2022. MP. Alejandro Linares Cantillo
- Corte Constitucional de Colombia.(27 de enero de 2015). Auto 009 de 2015. MP. Luis Ernesto Vargas Silva
- Corte Constitucional de Colombia.(23 de enero de 2017). Sentencia T-027 de 2017. MP.Aquiles Arrieta Gómez.
- Escuela Superior de Administración Pública. Departamento de Capacitación.(2018). Curso de Equidad de Género.
- Ley N° 599 (24 de julio de 2000). *Por la cual se expide el Código Penal*. Diario Oficial No. 44.097 de 24 de julio de 2000.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley N° 1257 (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.
- Ley N°1010 (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160, de 23 de enero de 2006.
- Ley N° 1257 (4 de diciembre de 2008). Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.
- Ley N° 1952. (28 de enero de 2019). *Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.* Diario Oficial No. 50.850.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley N°1434. (6 de enero de 2011). *Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.* Diario Oficial No. 47.944.
- Ley N°1482. (1 de diciembre de 2011). *Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.* Diario Oficial No. 48.270.
- Organización Internacional de Trabajo.(21 de junio de 2019).Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm.190). Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Procuraduría General de la Nación.(2019). Lineamientos para la Incorporación del enfoque de derechos humanos de la smujeres y prevalencia de los derechos de niñas, niños y adolescentes en las funciones preventiva, disciplinaria y de intervención judicial y administrativa de la Procuraduría General de la Nación.
- Presidente de la República de Colombia.(8 de marzo de 2023). Directiva Presidencial N°1