

Guía práctica para el cumplimiento de la debida diligencia en la aplicación de la perspectiva de género en la actuación disciplinaria a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander

Ana Sofía Beltrán García

Trabajo de Grado para optar el Título de Abogada

Director

Carlos Andrés Peralta Hernández

Magíster en Filosofía y Magíster en Derechos Humanos

Tutora

María Fernanda Marín Acuña

Especialista en Derecho Disciplinario

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2025

**Dedicatoria**

*Papi, mami este logro es tan mío como suyo. Eternamente agradecida con su amor incondicional, con su ejemplo de perseverancia y bondad. Esto es tan solo una muestra de su esfuerzo por volver profesionales a sus cuatro hijos.*

*Los amo mucho.*

### **Agradecimientos**

A mi mamá, Dory, gracias por ser la persona más fuerte que conozco, e inspirarme siempre con tu amor, serenidad, compasión y valentía.

A mi papá, Jorge, gracias por tus palabras de apoyo y tus abrazos en momentos tristes.

A mi hermana Paito, mi primera amiga en la vida, gracias porque, a pesar de cualquier discusión, el tiempo o la distancia, siempre hemos sido y seremos mejores amigas.

A mi sobrino, Thomasito, gracias por ser tan adorable y llenarme de vida.

A mis amigas de toda la vida, Alejandra y Valentina, ustedes son el verdadero significado de la amistad, espero todavía construir muchos recuerdos juntas. Agradecimiento especial para Alejandra, por todo tu apoyo en el diseño de mi cartilla, sin tu talento no habría sido posible.

A mis amigos María Alejandra, Andrea Camila, Andrea Camila y Gabriel Camilo, gracias por acogerme y brindarme un espacio seguro; gracias por todas las risas, los llantos y la complicidad en nuestras conversaciones.

A mi pareja, Sergio, gracias por hacerme sentir valiosa; y enseñarme que puedo lograr esto y mucho más.

A mi director Carlos Andrés Peralta y, a mi tutora María Fernanda Marín, gracias por su dedicación, por su paciencia y su esfuerzo por hacer de mí una excelente profesional.

Al Dr. Javier Trillos, gracias por, a través de sus clases enseñarme a lo que quiero dedicarme el resto de mi vida. Gracias por ser una fuente de inspiración para mí.

A la escuela de Derecho, gracias por acoger a una niña asustada y convertirla en una profesional, ahora, orgullosa egresada UIS.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	11
1. Planteamiento del Problema .....	12
2. Objetivos .....	14
2.1 Objetivo General .....	14
2.2 Objetivos Específicos .....	14
3. Metodología .....	14
4. Información sobre la Organización .....	16
4.1 Descripción de la Entidad .....	16
5. Marco Referencial .....	20
5.1 Marco Jurídico .....	20
5.1.1 Marco Normativo Nacional .....	20
5.1.2 Marco Normativo Universidad Industrial De Santander .....	21
5.1.3 Marco Jurídico Internacional .....	22
5.2 Marco Jurisprudencial .....	23
5.3 Marco Conceptual .....	32
6. Cronograma .....	36
7. Informe de Actividades .....	38
7.1 Análisis del Marco Normativo y Jurisprudencial Nacional, Internacional e Institucional en Materia Disciplinaria con Enfoque de Género .....	38
7.2 Análisis Estadístico desde un Enfoque de Género .....	60
7.3 Construcción de la Perspectiva de Género en la Actuación Disciplinaria a través de sus Diferentes Actores .....	64
8. Conclusiones .....	76
Referencias Bibliográficas .....	78

**Lista de Tablas**

Tabla 1 Marco normativo nacional. ....	20
Tabla 2 Marco normativo Universidad Industrial de Santander.....	21
Tabla 3 Marco jurídico internacional.....	22
Tabla 4 Calendario de Trabajo Propuesto. ....	36
Tabla 5 Adecuación institucional del artículo 11° de la Ley 2365 de 2024 en la Universidad Industrial de Santander.....	39
Tabla 6 Adecuación institucional del artículo 8° de la Convención Belem do Pará, en la Universidad Industrial de Santander .....	45
Tabla 7 Ejes de acción y metas a alcanzar plasmados en el Plan de Igualdad 2022 2025 del Acuerdo No.393 de 2022 del Consejo Académico de la UIS. ....	48
Tabla 8 Protocolo para la Prevención, la Detección y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género.....	50
Tabla 9 Faltas disciplinarias que, aunque no están tipificadas expresamente como violencia de género, podrían presentar esta connotación. ....	54
Tabla 10 Sanciones disciplinarias aplicables a conductas de violencia basada en género.....	58
Tabla 11 Análisis de los procesos que se tramitan en la Oficina de Control Interno Disciplinario. ....	60
Tabla 12 Análisis porcentual aplicable de los procesos que se tramitan en la Oficina de Control Interno Disciplinario con o sin componente de género. ....	61
Tabla 13 Análisis de los procesos que se tramitan en la Oficina de Acusación Disciplinaria. ....	61
Tabla 14 Análisis porcentual aplicable de los procesos que se tramitan en la Oficina de Acusación Disciplinaria con o sin componente de género.....	62

### Lista de Figuras

Figura 1. Organigrama de la división de roles del régimen disciplinario de la Universidad Industrial de Santander aplicable a servidores públicos.....	18
Figura 2. Organigrama de la división de roles del régimen disciplinario estudiantil. ....	19
Figura 3. Organigrama del régimen disciplinario estudiantil cuando la falta constituye violencia o discriminación basada en género.....	20
Figura 4. El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario.....	68
Figura 5. Violentómetro: Herramienta para la detección y prevención.....	70
Figura 6. Violentómetro, herramienta desarrollada por la Línea Transversal de Género.....	72
Figura 7. El Ciclo de la Violencia de Lenore Walker.....	72

### **Lista de Apéndices**

Apéndice A. Carta de Aprobación director de Trabajo de Grado

Apéndice B. Carta de Aprobación Tutora Organización

Apéndice C. Guía Institucional para la Aplicación de la Perspectiva de Género en el Marco de la Debida Diligencia en la Actuación Disciplinaria

## Resumen

**Título:** Guía práctica para el cumplimiento de la debida diligencia en la aplicación de la perspectiva de género en la actuación disciplinaria a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial De Santander\*

**Autor:** Ana Sofía Beltrán García \*\*

**Palabras Clave:** Derecho disciplinario, Debida diligencia, Enfoque diferencial, Perspectiva de género, Estructura de género, Violencia de género, Interseccionalidad.

### Descripción:

Ante la necesidad de garantizar procesos disciplinarios ajustados al principio de debida diligencia en la aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género, este trabajo de grado desarrolla una guía práctica dirigida a Control Interno Disciplinario, de la Universidad Industrial de Santander; herramienta elaborada en el transcurso de la práctica jurídico social, contextualizada y orientada a los trámites que se adelantan tanto en la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) como en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias (OAD), en armonía con la legislación nacional aplicable y con instrumentos internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género. La implementación de un criterio diferencial en la fase de instrucción y de juzgamiento para el abordaje de violencias por razones de sexo y género tiene por objeto respetar las garantías procesales tanto del sujeto disciplinable como de la víctima; identificando las situaciones de desigualdad estructural o asimetría de poder que se puedan presentar.

En coherencia con este enfoque, esta guía se concibe como un referente pedagógico y formativo para las autoridades disciplinarias en el desarrollo de su función preventiva, correctiva y sancionatoria, promoviendo actuaciones más equitativas y justas, que erradiquen cualquier esquema discriminatorio. Y, aún más importante, se espera que las decisiones adoptadas en el marco de estos procesos respondan con mayor sensibilidad al contexto social en Colombia, hacia la construcción de una sociedad más igualitaria.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Carlos Andrés Peralta Hernández. Magíster en Filosofía y Magíster en Derechos Humanos. Tutora. María Fernanda Marín Acuña. Especialista en Derecho Disciplinario

### Abstract

**Title:** Practical Guide for Ensuring Due Diligence in the Application of a Gender Perspective in Disciplinary Proceedings under the Responsibility of the Office of Internal Disciplinary Control of the Industrial University of Santander\*

**Author:** Ana Sofía Beltrán García\*\*

**Key Words:** Disciplinary Law, Due Diligence, Differential Approach, Gender Perspective, *Gender Structure*, Gender-based Violence, Intersectionality.

### Description :

In response to the need to ensure disciplinary proceedings in line with the principle of due diligence in the application of the differential approach with a gender perspective, this thesis develops a practical guide addressed to the Internal Disciplinary Control Office of the Industrial University of Santander. This tool was designed during the legal and social practice, contextualized and oriented to the proceedings carried out both in the Internal Disciplinary Control Office (OCID) and in the Office of Disciplinary Accusations (OAD), in harmony with applicable national legislation and international instruments on human rights and gender equality. The implementation of a differential criterion in the investigation and adjudication phases for cases involving violence based on sex and gender aims to safeguard the procedural guarantees of both the disciplined party and the victim, by identifying situations of structural inequality or power asymmetry that may arise.

In line with this approach, this guide is conceived as a pedagogical and formative reference for disciplinary authorities in the exercise of their preventive, corrective, and sanctioning functions, fostering more equitable and fair actions that eliminate any discriminatory practices. Even more importantly, it is expected that the decisions adopted within these processes will respond with greater sensitivity to Colombia's social context, while at the same time contributing to progress toward the construction of a more egalitarian society.

---

\* Degree Work

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Carlos Andrés Peralta Hernández, M.A. in Philosophy and Human Rights. Tutor: María Fernanda Marín Acuña, Specialist in Disciplinary Law.

## **Introducción**

La legislación colombiana ha realizado múltiples esfuerzos para prevenir y erradicar la violencia basada en género; no obstante, en el Derecho Disciplinario persisten diversas problemáticas que requieren atención y se enfocan principalmente en una implementación efectiva y garantista de lo consagrado en estándares nacionales e internacionales a un escenario real considerando sus complejidades propias, como es el caso de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, donde se realizó la práctica jurídico social como modalidad de trabajo de grado.

En este contexto, surgió la necesidad de desarrollar una guía práctica como eje orientador para la aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género en la actuación disciplinaria, en sus funciones preventiva, correctiva y sancionatoria; atendiendo a la protección y materialización de los derechos humanos de las mujeres y consolidando al mismo tiempo un compromiso con la debida diligencia. Esta herramienta contiene los lineamientos, directrices, deberes y prohibiciones para la construcción de un proceso disciplinario justo, promoviendo un trato no idéntico a mujeres y hombres, con la intención de equilibrar la asimetría de poder que puede presentarse entre los sujetos procesales, permitiendo así alcanzar una igualdad sustancial en la fase de instrucción y de juzgamiento.

En la siguiente cita se consagra íntegramente el objetivo general del presente trabajo de grado:

Las autoridades disciplinarias deberán 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. (CGD, 2019, art. 7)

Es indispensable aclarar que el enfoque diferencial no busca priorizar o anteponer los derechos y garantías de un género sobre el otro, ante su implementación no se debe entender como la inobservancia o limitación de los derechos del sujeto disciplinable en relación con los de la víctima; en este punto se planteó la cuestión de cómo aplicar una mirada diferencial sin generar un detrimento a las garantías procesales de ninguna de las partes. En este sentido, la guía se presenta como una herramienta que responde a esta problemática y a las barreras procesales que se generan en su aplicación.

### **1. Planteamiento del Problema**

El ordenamiento jurídico colombiano en armonía con los estándares internacionales exige a la autoridad disciplinaria actuar con debida diligencia en atención a las faltas que constituyan violencia y discriminación basadas en el género de la mujer, a través de la aplicación de un enfoque diferencial con perspectiva de género que permita garantizar en cada etapa del proceso disciplinario los principios de igualdad y no discriminación.

Su implementación tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, entendiendo que los efectos que derivan de dinámicas de violencia como la asimetría de poder, los patrones de desigualdad y los estereotipos de género son innegables e inciden negativamente en el desarrollo del proceso disciplinario, además de constituir una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

No obstante, en la práctica se presentan múltiples barreras procesales que limitan su correcta aplicación, debido a la ausencia de lineamientos claros que se adapten a un contexto en particular. Por esta razón, fue fundamental la construcción de una guía práctica para un proceso disciplinario más justo y equitativo, ajustado a los requerimientos de Control Interno Disciplinario<sup>1</sup> de la Universidad Industrial de Santander.

Es importante señalar que incorporar un criterio diferencial en el proceso disciplinario no significa que se desconozcan o vulneren los derechos del investigado, por el contrario, su adecuada aplicación permite desarrollar el proceso de forma efectiva y garantista en condiciones de equidad, reconociendo las diferencias estructurales que pueden existir entre los sujetos procesales.

Se planteó como síntesis de lo anterior la siguiente pregunta:

*¿Cómo garantizar un equilibrio entre los derechos del sujeto disciplinable en relación con los de la víctima al implementar el enfoque diferencial con perspectiva de género, en el marco de los procesos que se adelantan en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, en cumplimiento del principio de debida diligencia?*

---

<sup>1</sup> La denominación Control Interno Disciplinario, comprende tanto la Oficina de Control Interno Disciplinario como el Asesor de Juzgamiento.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo General**

Diseñar una guía práctica para la implementación de la perspectiva de género en el marco de los procedimientos adelantados por la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, para el cumplimiento de la debida diligencia en la protección y atención de los derechos tanto de las víctimas como de los sujetos disciplinables.

### **2.2 Objetivos Específicos**

Identificar las directrices y parámetros que se aplican en las actuaciones disciplinarias para la implementación de la perspectiva de género en la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander.

Analizar la normativa, la jurisprudencia colombiana y los tratados internacionales ratificados por Colombia en relación con la obligación de debida diligencia en la prevención, investigación y sanción de la violencia por razones de sexo y género, que debe imprimir en sus actuaciones la autoridad disciplinaria.

Estructurar la guía práctica para los procesos disciplinarios en los que se deba incorporar el enfoque diferencial con perspectiva de género, que permita a la autoridad disciplinaria hacer efectiva la igualdad de los sujetos procesales en el cumplimiento de la debida diligencia.

## **3. Metodología**

Primeramente, es esencial indicar que el presente proyecto de grado se desarrolló en un término de cuatro (4) meses. A través de la práctica jurídico social realizada en la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) de la Universidad Industrial de Santander, se aspiró brindar una solución efectiva a la problemática nombrada en acápite anteriores.

En consecuencia, para el cumplimiento del objetivo general se llevó a cabo la construcción de una herramienta práctica destinada a orientar a los servidores públicos en el ejercicio de la actuación disciplinaria ante la aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género, materializando el deber de debida diligencia en la fase de instrucción y de juzgamiento para el abordaje de la violencia por razones de sexo y género.

La estructuración de esta guía práctica tuvo como finalidad garantizar el derecho fundamental al debido proceso tanto del sujeto disciplinable como de la víctima, promoviendo la igualdad material en el desarrollo del proceso disciplinario. Es decir, la autoridad tiene el deber de incorporar perspectiva y enfoque de género cuando el caso lo requiera, no obstante, su aplicación no puede entenderse como prácticas que constituyan un detrimento a los derechos del investigado, ya que implicaría desconocer el mismo derecho fundamental al debido proceso que el Derecho Disciplinario salvaguarda en ejercicio del *ius puniendi*.

de la investigación equilibrada e integral que exige el Derecho Disciplinario para determinar la ocurrencia de la conducta, si es constitutiva de falta disciplinaria y la responsabilidad del sujeto disciplinable.

Por lo tanto, en el marco de actividades, el primer mes correspondió al análisis documental tanto de los expedientes de la Oficina de Control Interno Disciplinario como de su normativa y reglamento interno para comprender cómo se aplica y se adapta lo consignado en estándares nacionales e internacionales a los casos concretos que exigen incorporar una mirada diferencial cuando se está frente a conductas de violencia o discriminación contra la mujer, en los que desde la noticia disciplinaria se pueda percibir asimetría entre los sujetos procesales en razón del género.

El segundo mes estuvo orientado a la búsqueda, identificación y recopilación del marco normativo y jurisprudencial, así como de tratados internacionales ratificados por Colombia, con

relación al enfoque de género en materia disciplinaria. Posteriormente, con la información sistematizada, se estableció una base para el diseño de la guía práctica, planteada como resultado final del proyecto de grado, herramienta para la salvaguarda de los derechos y garantías de los sujetos procesales en el procedimiento disciplinario.

Finalmente, en el tercer y cuarto mes se consignaron los resultados de lo realizado en etapas anteriores, que después de examinar y relacionar, permitieron diseñar la cartilla que, una vez finalizada la práctica jurídico social quedó a disposición de la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander con el propósito de constituir un criterio orientador para los servidores públicos a través de pautas claras y lineamientos, promoviendo que su actuación se adecúe a lo establecido en estándares nacionales e internacionales, en cumplimiento de la debida diligencia.

#### **4. Información sobre la Organización**

##### **4.1 Descripción de la Entidad**

La Oficina de Control Interno Disciplinario de la Universidad Industrial de Santander, creada mediante el Acuerdo del Consejo Superior N.º 070 de 1998, es la autoridad competente para el ejercicio de la función disciplinaria dentro de la institución, en la fase de instrucción.

A través de su función preventiva y de investigación pretende garantizar la ética del personal administrativo y docente de la universidad, determinando que su actuación deberá ser dirigida por los principios de obediencia, moralidad, rectitud y eficacia en cumplimiento de los fines y funciones del Estado.

De modo que, los destinatarios del régimen disciplinario son todos aquellos que tienen una vinculación legal y reglamentaria con la institución. Para los servidores públicos por lo tanto la normativa aplicable es la prevista en la Ley 1552 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 por

medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, en virtud de lo dispuesto por el Consejo Superior en el Acuerdo N.º006 de 2022. Este marco normativo se adopta en ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en el Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia.

En armonía, la Universidad Industrial de Santander para el ejercicio de la función disciplinaria se acoge a estándares internacionales, como las disposiciones contenidas en la Sentencia del 08 de Julio de 2020 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que ratifica la importancia de la debida aplicación y cumplimiento de la garantía de imparcialidad que le asiste al sujeto disciplinable. En virtud del pronunciamiento, se aplica íntegramente el principio de separación de roles al evitar se concentren las funciones investigativas y sancionatorias en una misma autoridad, asegurando un proceso justo, imparcial y transparente al recaer las competencias en funcionarios independientes y autónomos.

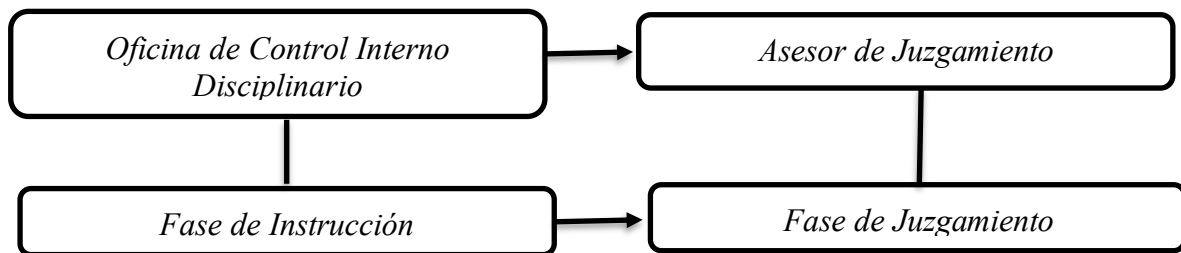
En cumplimiento de estos principios, en la estructura organizacional del proceso disciplinario, intervienen como autoridades disciplinarias los siguientes funcionarios:

Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID): Es la encargada de la fase de instrucción, por lo que, dentro de sus funciones está conocer y evaluar la noticia disciplinaria (informes, quejas, escritos anónimos) o iniciar la acción de oficio; así como adelantar la investigación disciplinaria, con la facultad de decretar y practicar pruebas para que con merito en las mismas se determine la ocurrencia de la conducta, las circunstancias de tiempo, modo y lugar, si es constitutiva de falta disciplinaria, y que en la misma se encuentre comprometida la responsabilidad del sujeto disciplinable. De ser procedente, terminada la investigación formula pliego de cargos y remite el expediente al Asesor de Juzgamiento para que continúe con el proceso; o, por el contrario, decide el archivo del expediente.

Asesor de Juzgamiento: Es el funcionario competente para asumir el conocimiento de los procesos disciplinarios una vez que se ha formulado y se ha notificado el pliego de cargos. Su función es tramitar en integridad el proceso disciplinario, a partir de esta notificación hasta proferir el fallo de primera instancia, al determinar si el sujeto disciplinable es responsable o no de la falta disciplinaria que se le imputa.

**Figura 1.**

*Organigrama de la división de roles del régimen disciplinario de la Universidad Industrial de Santander aplicable a servidores públicos*



Además de los servidores públicos vinculados legal y reglamentariamente a la institución, el ámbito de aplicación de la acción disciplinaria se extiende, dentro de la comunidad universitaria a los estudiantes de pregrado y postgrado, de incurrir en conductas constitutivas de falta disciplinaria. En estos casos la Oficina de Acusaciones Disciplinarias –presidida por el director de la Oficina de Control Interno Disciplinario– es la encargada de asumir el conocimiento de los procedimientos disciplinarios que se adelanten contra los estudiantes con matrícula académica vigente; a quienes se les aplicará el Reglamento Disciplinario Estudiantil contenido en el Acuerdo N.º 073 de 2014, cuyos lineamientos tienen por objeto formar íntegramente a personas de calidad ética, política y profesional, en salvaguarda del cumplimiento de los fines misionales de la Universidad Industrial de Santander.

En los términos aquí expuestos las autoridades disciplinarias en el régimen estudiantil son:

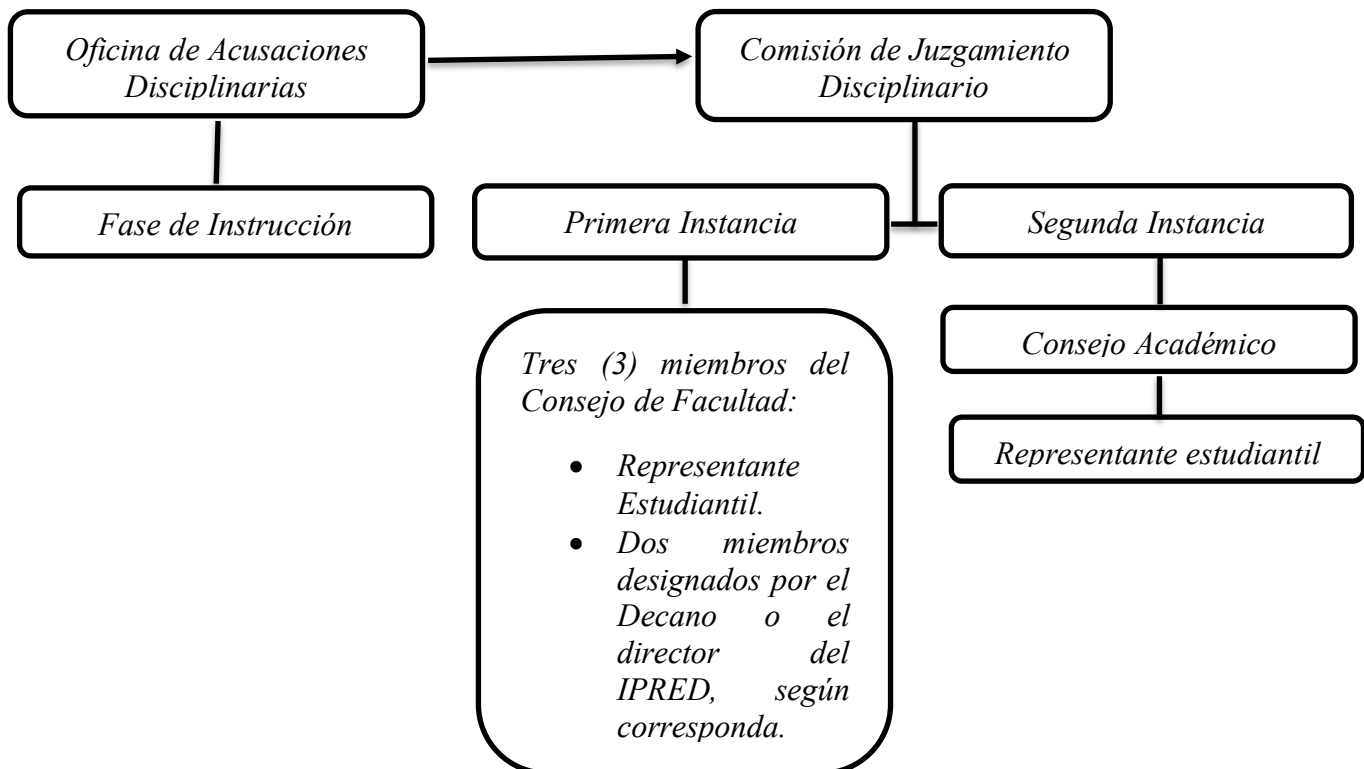
La Oficina de Acusaciones Disciplinarias: Encabezada por el director de la Oficina de Control Interno Disciplinario, quien tiene a su cargo la función de investigar la comisión de una posible falta disciplinaria, y de encontrar merito, presentar la acusación, mediante la formulación de cargos, dentro del proceso disciplinario estudiantil.

La Comisión de Juzgamiento Disciplinario: En primera instancia está conformada por tres miembros del Consejo de la Facultad a la que perteneciere el estudiante investigado, designados por el decano o por el director del IPRED, según el caso, uno de ellos representante estudiantil; a quienes les corresponde decidir de fondo las investigaciones disciplinarias que se adelanten contra estudiantes.

En segunda instancia, el Consejo Académico designará una comisión integrada por algunos de sus miembros, y de la que hará parte también el representante estudiantil, garantizando así su intervención en la fase de juzgamiento en esta instancia; comisión que deberá proyectar la decisión cuya competencia corresponde al Consejo Académico en pleno aprobar.

**Figura 2.**

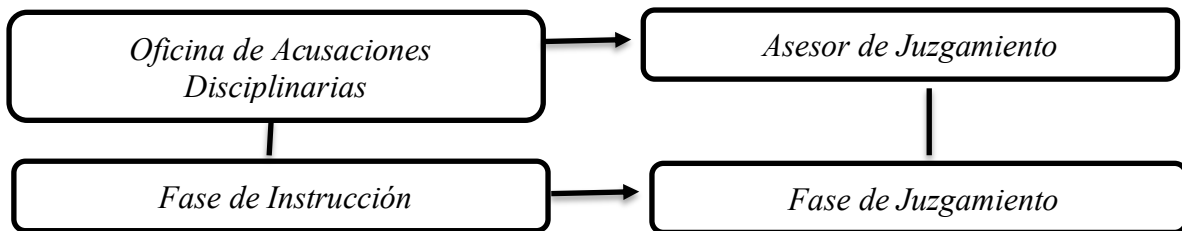
*Organigrama de la división de roles del régimen disciplinario estudiantil.*



No obstante, es importante señalar que, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo N.º 059 de 2022 expedido por el Consejo Superior, toda acción u omisión que constituya un hecho de violencia o discriminación basada en género será considerada falta disciplinaria gravísima y la competencia para adelantar la fase de juzgamiento en primera instancia será otorgada al Asesor de Juzgamiento. Se presenta una modificación a la estructura organizacional del procedimiento disciplinario, en el régimen estudiantil, al designar una autoridad distinta para las conductas constitutivas de este tipo de faltas.

**Figura 3.**

*Organigrama del régimen disciplinario estudiantil cuando la falta constituye violencia o discriminación basada en género*



## 5. Marco Referencial

### 5.1 Marco Jurídico

#### 5.1.1 Marco Normativo Nacional

**Tabla 1.**

*Marco normativo nacional*

MARCO NORMATIVO NACIONAL	
NORMATIVA	CONTENIDO
Constitución Política de Colombia	Arts. 1, 2, 5, 13, 29, 69, 209

Ley 51 de 1981	<i>Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980</i>
Ley 248 de 1995	<i>Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994</i>
Ley 823 de 2003	<i>Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres</i>
Ley 1257 de 2008	<i>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</i>
Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021	<i>Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario</i>
Ley 2365 de 2024	<i>Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones</i>

### 5.1.2 Marco Normativo Universidad Industrial De Santander

**Tabla 2.**

*Marco normativo Universidad Industrial de Santander*

<b>MARCO NORMATIVO UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER</b>		
<b>NORMATIVA</b>	<b>CONTENIDO</b>	<b>EXPEDIDO</b>
Acuerdo N.º 070 de 1998	<i>Por el cual se crea la Oficina de Control Interno Disciplinario.</i>	Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander

Acuerdo N.º 073 de 2014	<i>Por el cual se aprueba el Reglamento Disciplinario Estudiantil de la Universidad Industrial de Santander</i>	Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo N.º 059 de 2022	<i>Por el cual se aprueban Disposiciones en Materia Disciplinaria sobre Hechos de Violencia y Discriminación Basada en Género</i>	Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo N.º006 de 2022	<i>Por el cual se establece el Régimen Disciplinario Aplicable a los Servidores de la Universidad Industrial de Santander y se establecen Competencias en Materia Disciplinaria</i>	Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander
Resolución N.º014466 de 2022	<i>Lineamientos para la Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier otro tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES)</i>	Ministerio de Educación Nacional
Resolución N.º0094 de 2023	<i>Por el cual se aprueba el Protocolo para la Prevención, la Detección y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género</i>	Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander

### 5.1.3 Marco Jurídico Internacional

**Tabla 3.**

*Marco jurídico internacional*

MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL		
CONVENIO Y/O TRATADO	ORGANIZACIÓN	FECHA
Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	Organización de las Naciones Unidas. (ONU)	1981

Convención Interamericana para Prevenir, Castigar 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
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	Organización de las Naciones Unidas. (ONU)	2006
Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia	Organización de los Estados Americanos (OEA)	2013
Convención sobre la Violencia y el Acoso	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	2019
Violencia y Discriminación contra Mujeres, Niñas y Adolescentes: Buenas Prácticas y Desafíos en América Latina y en el Caribe	Comisión Interamericana de Derechos Humanos	2019

## 5.2 Marco Jurisprudencial

Una vez enunciados los estándares nacionales e internacionales aplicables, corresponde ahora, analizar y desarrollar los pronunciamientos de las Altas Cortes en Colombia con relación a las garantías procesales de las mujeres en el Derecho Disciplinario; con el propósito de determinar cómo se ha incorporado la perspectiva de género en este régimen.

La Corte Constitucional en la Sentencia C -014 de 2004, con magistrado ponente Jaime Córdoba Triviño, analizó los supuestos en los que la falta disciplinaria dado su grado de lesividad,

constituye simultáneamente una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) o al Derecho Internacional Humanitario (DIH).

Resulta esencial, primero aclarar, que en el régimen disciplinario por regla general no existen víctimas, toda vez que las faltas disciplinarias cometidas por un servidor público o el particular que ejerce funciones públicas suponen el quebrantamiento de un deber funcional y no una lesión directa a los derechos de terceros. No obstante, excepcionalmente se presenta la víctima cuando esta infracción representa además una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) o al Derecho Internacional Humanitario (DIH).

De ser la situación de esta naturaleza, se reconoce a la persona afectada la facultad de intervenir en calidad de víctima y no de simple quejosa. El quejoso es aquel que pone en conocimiento de la autoridad disciplinaria la presunta falta cometida y su intervención se limita, únicamente, a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad de juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo o fallo absolutorio. La víctima, por el contrario, sí es sujeto procesal y goza de las plenas facultades que la ley le confiere con relación a su calidad (consagradas en el Artículo 110 del Código General Disciplinario), dado su interés legítimo y directo en el proceso disciplinario y en la justicia disciplinaria dentro del mismo.

La víctima tras el quebrantamiento de sus derechos exige a través de su intervención el esclarecimiento de la verdad y la garantía de no repetición; así como la sanción aplicable a la conducta reprochable. En este sentido además de intervenir durante el trámite disciplinario podrá interponer los recursos que establece la ley ante la decisión de archivo o fallo absolutorio.

La Corte al pronunciarse sobre el reconocimiento de la víctima dentro del proceso disciplinario, estableció las siguientes posturas:

(i) Con ella no se desnaturaliza el derecho disciplinario, en la medida en que el fundamento de la imputación disciplinaria sigue siendo la infracción del deber funcional del servidor público. En otras palabras, la manifestación que la infracción de ese deber tiene sobre los derechos humanos es un plus que, sin mutar la naturaleza de tal imputación, coloca al particular en una situación diferente de aquella en que se encuentra cualquier ciudadano y que le permite acceder, en otras condiciones, a la actuación administrativa en la que aquella se formula. (2004)

(ii) Con su adopción no se desconoce la existencia de otros niveles de discusión de responsabilidad en los que es factible que la víctima invoque sus derechos, como la jurisdicción penal o la reparación del daño ante la jurisdicción contencioso administrativa. Lo anterior, en tanto se trata de un comportamiento que es susceptible de imputaciones diversas y por ello, así como permiten que se investigue penal y disciplinariamente al presunto responsable, legitiman también a la víctima o al perjudicado para intervenir en cada una de esas actuaciones con finalidades diversas. En una, para que se le atribuya una consecuencia a la infracción del deber funcional y, en otra, para que se le asignen consecuencias a la vulneración de derechos. (2004)

La Sentencia T-265 de 2016, con magistrado ponente Jorge Iván Palacio Palacio, complementa este análisis al desarrollar el alcance y aplicación de los derechos y garantías de la víctima en el régimen disciplinario.

Las autoridades disciplinarias en cumplimiento de mandatos constitucionales e instrumentos internacionales tienen el deber de proteger los derechos de las mujeres y prevenir cualquier acto de violencia o discriminación en su contra; por lo que, al investigar y sancionar faltas disciplinarias en las que no sólo se presenta el desconocimiento del deber funcional a cargo

del servidor público sino que al mismo tiempo se ocasiona una afectación a los derechos e intereses de la víctima, surge la necesidad de reconocerla como sujeto procesal.

Es imprescindible reiterar que se le otorga esta calidad de víctima, al reconocer que la violencia contra la mujer representa una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, conforme a la legislación, la jurisprudencia y múltiples instrumentos internacionales ratificados por Colombia.

En esta sentencia la Corte entra a decidir si la participación de la víctima con plenas facultades en el desarrollo del proceso disciplinario supone una afectación a los derechos fundamentales y garantías procesales que le asisten al disciplinado, en especial, la presunción de inocencia, el buen nombre y el debido proceso.

Se concluye, por el contrario, que la protección jurídica que se le brinda a la mujer tiene por objeto alcanzar una participación en igualdad de condiciones para los sujetos procesales que intervienen en la actuación disciplinaria; ya sea la víctima o el sujeto disciplinable, a quienes se les reconoce las siguientes facultades conforme a su calidad:

- a) solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas; b) interponer los recursos de ley; c) presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma; y d) obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal ésta tenga carácter reservado. (2016)

La víctima no es un simple tercero o interesado y es por esta razón que su intervención representa para la potestad disciplinaria un esfuerzo adicional, orientado no sólo a sancionar la vulneración que se hubiere ocasionado al correcto funcionamiento de la administración pública,

sino también en garantía de los derechos de la víctima a la verdad, justicia, reparación y no repetición.

Un proceso disciplinario transparente e imparcial permite el respeto por la dignidad de los sujetos procesales, al identificar patrones de poder desiguales entre hombres y mujeres y aplicar un trato diferenciado que permita promover una relación de equidad para todos los intervinientes; garantizando una verdadera administración de justicia.

En la Sentencia T-400 del 2022, con ponencia del magistrado Alejandro Linares Cantillo, la Corte Constitucional profiere decisión sobre la perspectiva de género en la administración de justicia, haciendo un llamado a las autoridades disciplinarias - en cumplimiento de su deber - para garantizar el goce y ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres; esencialmente, a la igualdad, al debido proceso y a vivir una vida libre de violencias. Se advierte que no es suficiente reconocer a la víctima como sujeto procesal en el Derecho Disciplinario, si no se le trata como tal.

Actuar con debida diligencia exige incorporar un criterio diferencial en la fase de instrucción y de juzgamiento, previniendo a la autoridad disciplinaria de incurrir en conductas constitutivas de violencia institucional.

Y es que, esta violencia institucional representa un escenario de desprotección aún mayor para la víctima; la Corte retoma lo señalado en la Sentencia T-735 de 2017 al advertir que esta forma de violencia, “Puede resultar aún más perjudicial que la perpetrada por un particular, en tanto estos actúan con la legitimidad y legalidad que emana de la investidura como autoridad pública y que refuerza el discurso del agresor” (2017). Permitiendo, se reproduzcan y perpetúen desigualdades estructurales en el desarrollo del proceso disciplinario; además de impedir, para una de las partes el acceso real y efectivo a la administración de justicia.

La omisión al deber de debida diligencia se presenta en las siguientes actuaciones, cuando:

(i) Existe una falta de exhaustividad en el análisis de la prueba recaudada (*v.gr.* cuando se decide archivar el proceso por falta de material probatorio, sin que se haya hecho uso de poderes oficiosos; cuando al momento de valorar el acervo probatorio se hace una evaluación *fragmentada* o no se le da alcance al contexto de la mujer desestimando la existencia de patrones de violencia); (ii) Cuando se acude a preconceptos o visiones generalizadas sobre características personales o roles que deben ser cumplidos por personas de determinado grupo (estereotipos). Estos últimos influyen en el modo en que los operadores -de manera implícita o explícita- razonan frente a la violencia contra las mujeres, lo cual conduce a su revictimización cuando no se desarrollan acciones concretas para su erradicación. (2022)

Aplicar una mirada diferencial para el abordaje de las violencias por razones de sexo y género representa la exigencia a su vez, de flexibilizar los requisitos formales al evaluar este tipo de casos; considerando que, como determina la Corte, dar prevalencia a formalismos sobre la protección sustancial de los derechos “Configura una revictimización y un caso de indiferencia estatal frente a la violencia estructural de género” (2022). El formalismo excesivo se constituye como un obstáculo para alcanzar una justicia disciplinaria eficaz y concreta.

De modo que, la flexibilización de los requisitos debe presentarse durante todo el proceso, tanto en la interpretación de la normatividad aplicable, como al analizar el contexto de los hechos, la valoración probatoria y el fallo. Estas acciones responden a la asimetría de poder existente entre la víctima y el disciplinable, dado que la mujer se encuentra en situación de debilidad manifiesta; por lo tanto, las medidas de protección y garantía, para la dignidad y derechos de la mujer, deben orientarse a alcanzar una igualdad real y material, sin que suponga un detrimento a las garantías procesales del investigado.

Partiendo de los pronunciamientos de la Corte Constitucional en los que se reconoce a la víctima como sujeto procesal en el Derecho Disciplinario, resulta indispensable en continuidad con la providencia antes citada, hacer referencia a la sentencia T- 338 de 2018 con magistrada sustanciadora Gloria Stella Ortiz Delgado. Este fallo refuerza la protección de la mujer frente a todo tipo de violencia y exige a las autoridades incorporar un enfoque diferencial con perspectiva de género en la administración de justicia, siempre que el caso lo requiera.

Toda vez que, de actuar el operador de justicia desde el estereotipo normaliza e invisibiliza formas de violencia, lo que para la víctima implica, una reproducción institucional de esta agresión, al estar permeado su proceso por la discriminación. Frente a esta problemática, la normativa, la jurisprudencia y los instrumentos internacionales han reforzado la protección y trato equitativo que se debe proporcionar a todos los sujetos procesales, sin que pueda interferir su sexo para el goce y ejercicio pleno de sus derechos.

Con el fin de orientar su actuación, la Corte reitera el contenido de la Ley 1257 de 2008 para establecer los principios rectores que deben dirigir a las autoridades en la administración de justicia en atención a los casos de violencia contra la mujer. Primeramente, aunque resulte evidente, se destaca el principio de derechos humanos, el cual enuncia que los derechos de las mujeres son derechos humanos, por lo que la autoridad deberá implementar las herramientas necesarias para alcanzar una igualdad real y efectiva que permita el acceso y el cumplimiento de estos derechos.

En esta misma línea, el principio de corresponsabilidad establece que no sólo el agresor quebranta los derechos de la víctima, sino que también el Estado a través de sus entidades y funcionarios, tiene la responsabilidad de prevenir, investigar y sancionar toda forma de violencia, en tanto su omisión o negligencia constituye una nueva forma de violencia.

Asimismo, es de especial importancia el principio de no discriminación, en concordancia con el Artículo 13 de la Constitución Política, al enunciar que ni el sexo, la raza, edad, etnia, orientación sexual, religión, origen nacional, opinión política o filosófica constituyen una razón para otorgar un trato desigual ante la ley, y primar los derechos sobre unos por encima de otros. Este principio tiene especial relación con el principio de atención diferenciada, que exige al encontrarse la mujer en circunstancia de debilidad manifiesta frente a la situación de violencia de género, una atención que se ajuste a sus necesidades y a las circunstancias específicas del caso; esta diferenciación no obedece a un criterio de discriminación, sino a la búsqueda de la igualdad, para la garantía de una justicia real y efectiva.

A partir de estos principios, se establece un marco jurídico y ético en atención a los casos de violencia de género.

En aras de lograr *igualdad procesal* realmente efectiva, es evidente que en ningún caso los derechos del agresor pueden ser valorados judicialmente con mayor peso que los derechos humanos de la mujer a su integridad física y mental y a vivir libre de cualquier tipo de violencia. (2018)

Desde una perspectiva complementaria, la Sentencia T- 232 de 2023, con ponencia de la magistrada Diana Fajardo, aborda la incorporación del enfoque diferencial en el régimen disciplinario, en el marco de la autonomía universitaria, en armonía con los principios de autorregulación y autogobierno.

Las instituciones de educación superior, en cumplimiento de mandatos constitucionales y pronunciamientos jurisprudenciales, les asiste no sólo la obligación de formar e instruir a sus miembros sino también de expedir e implementar protocolos para el abordaje de violencias por razones de sexo y género. En este sentido, la Ley 1257 de 2008, en su Artículo 6° impone al

Ministerio de Educación el deber de fomentar, a través de programas, la creación y desarrollo de herramientas pedagógicas dirigidas a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, para la prevención y sanción de estas formas de violencia contra la mujer.

Es importante señalar que, aun cuando las instituciones educativas gozan de autonomía universitaria, reconocida en el Artículo 69 de la carta política, la Corte a través de múltiples jurisprudencias ha reiterado que esta autonomía encuentra su límite en el respeto y la garantía de los derechos fundamentales de las mujeres.

En consecuencia, ante la comisión de hechos de violencia contra la mujer, las decisiones adoptadas en el marco del proceso disciplinario deben reflejar el compromiso de la institución educativa por erradicar toda forma de discriminación, garantizando el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias.

Se desprende el deber para las autoridades disciplinarias, frente a este tipo de conductas tipificadas como falta, conforme a los reglamentos de la institución, tener en consideración, las siguientes pautas en la fase de investigación y de juzgamiento:

- (i) Valorar las declaraciones de la víctima como un elemento probatorio de especial relevancia;
- (ii) Adelantar el análisis probatorio considerando el contexto y haciendo énfasis en la valoración conjunta de los medios de convicción, en lugar de fragmentar o fraccionar las circunstancias fácticas, pues ello puede desdibujar la estructura de violencia que suele acompañar al acoso;
- (iii) Apartarse de estereotipos que conduzcan a hacer invisible o normalizar la conducta;
- (iv) indagar por el potencial transformador (o perpetuador) de la decisión a adoptar;
- (v) Analizar las relaciones de poder que pueden afectar la autonomía y dignidad de la mujer; hacerlas visibles e identificar sus riesgos; y
- (vi) Abordar con

precaución las reglas de la experiencia, pues, en tanto generalizaciones fácticas, pueden encubrir prejuicios discriminatorios. (2023)

### **5.3 Marco Conceptual**

Con la intención de identificar en qué casos se exige la aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género, así como para determinar su alcance en el marco del Derecho Disciplinario, fue fundamental comprender y tener claridad sobre los términos que se han construido históricamente; términos desarrollados tanto por estándares nacionales e internacionales como por movimientos feministas, con el objetivo de visibilizar esta problemática y entender cómo operan las brechas de desigualdad y los patrones de discriminación en violencias basadas en el sexo y género de la mujer.

El primer término abordado ya que constituye la base de los demás, fue género; el género hace referencia a las características, ideas y expectativas que han sido impuestas socialmente en función del sexo, a través de roles y estereotipos que determinan qué es “femenino” y qué es “masculino”. Estas asignaciones han establecido diferencias entre ambos sexos, lo que ha contribuido según afirman múltiples autoras feministas -como Salgado- a la construcción de relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres. El sexo, por el contrario, es entendido como el componente biológico, fisiológico, anatómico y cromosómico del ser humano que permite identificarlo como hombre o mujer.

En este sentido, se desprende el término de perspectiva de género que pretende, primero, identificar las desigualdades estructurales construidas social y culturalmente entre hombres y mujeres, y a partir de este reconocimiento la transformación de esquemas discriminatorios; promoviendo relaciones de equidad, y garantizando un acceso de oportunidades, derechos y garantías para ambos sexos.

En el ámbito jurídico, la jurisprudencia ha señalado el deber imperativo y absoluto de las autoridades para incorporar perspectiva de género en sus decisiones.

El enfoque o perspectiva de género, corresponde a un mandato constitucional y supraconstitucional que vincula a todos los órganos e instituciones del poder público y les obliga a que, en el ejercicio de sus funciones y competencias, identifiquen, cuestionen y superen la discriminación social, económica, familiar e institucional a la que históricamente han estado sometidas las mujeres a partir de preconceptos machistas y androcéntricos (...). (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, SP451- 64028, 2023)

Este enfoque diferencial se desarrolla como una respuesta a los distintos tipos de violencia que se ejercen contra la mujer en los diversos ámbitos de su vida. Antes de definir cada una de estas formas de violencia, es importante reiterar que estas acciones u omisiones tienen su origen en las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, encontrándose la mujer en una posición de subordinación.

A continuación, se describe la violencia sexual como cualquier contacto sexualizado físico o verbal que se desarrolla en contra de la voluntad de la persona sobre quien se ejerce, limitando su autonomía mediante del uso de la fuerza, la coacción o cualquier otro mecanismo de manipulación que permita apropiarse de su vida sexual; ligado intrínsecamente este término con la cosificación de la mujer. La violencia psicológica por otra parte se manifiesta a través de actos de humillación, degradación o intimidación que tienen como finalidad restringir el desarrollo personal de la mujer, al atentar contra su autoestima hasta reducirla a los deseos del hombre, impidiéndole actuar por sí misma e invalidando su capacidad de decisión.

La violencia física se presenta como cualquier acción que cause daño o ponga en riesgo la integridad corporal de la mujer al ejercer actos de agresión directa en su contra como “Golpes, patadas, quemaduras, estrujones, pellizcos, empujones, bofetadas, tirones del cabello, mordiscos, negación de atención médica u obligar a consumir alcohol o drogas, así como emplear cualquier otro tipo de fuerza física” (Ley 1257 de 2008, Artículo 3).

Otra manifestación de violencia es la económica, entendida como el control de los recursos financieros y patrimoniales de la mujer, restringiendo sus derechos al uso y disfrute de sus bienes, al colocarla en una posición de dependencia limitando su autonomía. Es importante distinguir esta forma de violencia de la violencia patrimonial; en la sentencia T-012 de 2016 la Corte Constitucional precisa la distinción entre violencia económica y violencia patrimonial.

En la violencia patrimonial el hombre utiliza su poder económico para controlar las decisiones y el proyecto de vida de su pareja. Es una forma de violencia donde el abusador controla todo lo que ingresa al patrimonio común, sin importarle quién lo haya ganado. Manipula el dinero, dirige y normalmente en él radica la titularidad de todos los bienes. Aunque esta violencia también se presenta en espacios públicos, es en el ámbito privado donde se hacen más evidentes sus efectos. (2016)

Frente a este tipo de conductas atentatorias de los derechos de las mujeres, constitutivas de faltas disciplinarias, se exige a las autoridades, en el ejercicio de sus funciones, actuar con debida diligencia en cada una de las etapas que componen el proceso disciplinario, es decir, respetar las garantías de los sujetos procesales conforme a los principios de igualdad y no discriminación, ante la incorporación del enfoque diferencial con perspectiva de género.

Sin embargo, debe aclararse que no en todos los casos en los que una mujer sea quejosa o sujeto procesal, deben ser analizados con perspectiva de género. Solo tendrán esta

connotación, aquellos en donde la causa que genere la actuación involucre una violencia basada en el género. (Corte Constitucional, sentencia T-338/2018)

Con fundamento en lo expuesto, se permite afirmar que la aplicación de la perspectiva con enfoque de género en las fases de investigación y de juzgamiento para el abordaje de violencias por razones de sexo y género constituye una manifestación del deber de debida diligencia. De modo que, no incorporar esta mirada diferencial cuando el caso lo requiera implica desconocer dicho deber, y configura, una forma de violencia por parte de la autoridad disciplinaria, denominada violencia institucional; entendida como toda acción u omisión cometida por servidor público que, en el ejercicio de sus funciones de prevenir, investigar y sancionar, adopta decisiones basadas en discriminación y prejuicios, ocasionando la revictimización de la mujer y el desarrollo de un proceso marcado por la falta de imparcialidad y objetividad.

En este contexto, resultó fundamental comprender el papel que desempeñan los estereotipos de género en la reproducción de estas prácticas discriminatorias. Al referirse a estereotipos de género, comprende las creencias y convicciones generalizadas que se imponen a hombres y mujeres con base en construcciones sociales, otorgando mayor valor a un sexo sobre otro y exigiendo a cada persona desempeñar determinado rol; estas ideas perpetúan desigualdades y limitan el pleno desarrollo de las capacidades individuales. Los estereotipos de género reproducen la discriminación de género, al aplicar un trato diferencial e injustificado a hombres y mujeres; se coloca a la mujer en una posición de subordinación relegada al hombre, conforme a conceptos heteropatriarcales que la descalifican, invisibilizan su valor y ocasionan un detrimento a su dignidad humana. De modo que, como se señaló anteriormente, en el marco del Derecho Disciplinario, se pretende alcanzar una igualdad sustantiva entre los sujetos procesales, en compromiso del principio de debida diligencia.

La mujer ha sido reconocida por la jurisprudencia como sujeto de especial protección constitucional, y es ante la desigualdad a la que históricamente ha estado sometida, que se exige la plena y efectiva garantía de los derechos de equidad e igualdad con relación al hombre. La Organización de las Naciones Unidas Mujeres precisa el propósito que se persigue, y es que “La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas” (2018).

## **6. Cronograma**

Fue de suma importancia la definición de un cronograma de actividades, por medio del cual se identificaron y definieron las distintas labores a realizar; se presenta la siguiente tabla (Tabla 4), con el fin de sintetizar y ordenar esta información.

### **Tabla 4.**

*Calendario de Trabajo Propuesto*



## **7. Informe de Actividades**

### **7.1 Análisis del Marco Normativo y Jurisprudencial Nacional, Internacional e Institucional en Materia Disciplinaria con Enfoque de Género**

Las gestiones realizadas estuvieron encaminadas al estudio crítico del régimen interno de la Universidad Industrial de Santander para el abordaje de violencias basadas en sexo y género, así como de la normativa y jurisprudencia nacional e internacional con relación a la incorporación y aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género en el Derecho Disciplinario.

La comprensión del Derecho Disciplinario desde una perspectiva de género exigió examinar el conjunto de normas y principios consagrados tanto en la legislación nacional como en los instrumentos internacionales de derechos humanos. A continuación, se presenta un análisis de las disposiciones más relevantes para el tema objeto de estudio.

El Decreto 1710 de 2020 adopta el mecanismo articulador para el abordaje integral de violencias por razones de sexo y género, ratificando el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y estableciendo acciones inmediatas para su atención y protección; garantizando el acceso a la administración de justicia y promoviendo la aplicación de medidas sensibles, inclusivas y transformadoras dentro del proceso.

Asimismo, La ley 2365 de 2024 promueve el derecho fundamental de las mujeres a la igualdad y no discriminación, al establecer lineamientos orientados a la prevención y erradicación del acoso sexual en un contexto laboral e institucional.

En el ámbito disciplinario, el acoso sexual<sup>2</sup> está tipificado como falta disciplinaria gravísima, prevista en el artículo 53 Núm. 4 y 5 del Código General Disciplinario; lo cual exige

---

<sup>2</sup> Realizar la distinción entre el acoso sexual y la Ley 1010 de 2006, que refiere una regulación especial frente al acoso laboral resulta imprescindible, dado que, si bien la conducta reprochable aquí contemplada

no sólo una posible actuación en el ámbito penal, sino también una respuesta en el escenario disciplinario ante su comisión.

A partir de los efectos jurídicos y sociales que conlleva, la presente ley exhorta a las autoridades para regir sus actuaciones en armonía con los enfoques de género, derechos humanos, interseccional, diferencial y de curso de vida; con la precisión, de que la aplicación de un criterio diferencial no implica el desconocimiento de los derechos y garantías del investigado. Se pretende alcanzar un equilibrio que salvaguarde los derechos de todos los sujetos procesales; permitiendo garantizar los derechos de la víctima a la verdad, reparación<sup>3</sup>, no repetición, en correlación con el debido proceso, la presunción de inocencia y la imparcialidad que amparan a la persona investigada.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11°, se detallan a continuación las obligaciones exigidas para prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual; así como las directrices a tener en consideración para su adecuada e íntegra aplicación en la Universidad Industrial de Santander, interpretación producto del presente trabajo de investigación.

#### **Tabla 5.**

*Adecuación institucional del artículo 11° de la Ley 2365 de 2024 en la Universidad Industrial de Santander*

---

puede ser de índole sexual de conformidad con las disposiciones de esta normativa, su naturaleza es distinta a la contenida en la Ley 2365 de 2024. El acoso laboral en detrimento de la libertad sexual exige para su configuración el componente subjetivo del vínculo laboral de conexidad; el acoso sexual por el contrario presenta una finalidad netamente libidinosa. La presente aclaración tiene por objeto establecer que el acoso sexual aquí referido es competencia de la Oficina de Control Interno Disciplinario, autoridad que, para la falta de acoso laboral no dispone de competencia y la misma corresponderá a la Procuraduría General de la Nación.

<sup>3</sup> Reparación de carácter moral y no pecuniario, ya que escapa de la órbita del derecho disciplinario.

LINEAMIENTOS	PAUTAS PRÁCTICAS
<p><i>Incorporar una política interna de prevención de acoso sexual.</i></p>	<p>Diseñar e incorporar protocolos de atención orientados a la prevención y erradicación del acoso sexual, con la obligación conjunta de difundir su contenido en espacios físicos y digitales institucionales garantizando su accesibilidad a todos los miembros de la comunidad educativa (Estudiantes, personal docente y administrativo)</p>
<p><i>Garantizar los derechos de la víctima.</i></p>	<p>Crear mecanismos eficaces para la protección de los derechos a la verdad, justicia, reparación y garantía de no repetición de la víctima, reconociendo que, en el ámbito del Derecho Disciplinario la persona lesionada y la víctima no siempre concurren<sup>4</sup>; en tanto, la persona lesionada sólo será constituida como víctima si la falta disciplinaria es violatoria del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) o del Derecho Internacional Humanitario (DIH).</p> <p>Cumplida esta condición la víctima ya no actuará como simple quejosa si no que deberá dotársele de todas las facultades previstas en el artículo 110 del Código General Disciplinario (CGD) dada su calidad de sujeto procesal, previa manifestación de su aceptación clara, expresa y voluntaria de participar en el proceso.</p>
<p><i>Implementar medidas de protección inmediata.</i></p>	<p>Activar rutas internas de protección que permitan una acción urgente e inmediata con la finalidad de evitar cualquier afectación a la integridad física y emocional de la víctima a través de un acompañamiento psicológico, psiquiátrico y jurídico.</p> <p>Estas medidas de protección integral deben garantizar un trato libre de estereotipos de género, así como el respeto por la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación con su agresor.</p>

<sup>4</sup> Al entender que la víctima siempre será la persona lesionada, pero no toda persona lesionada será constituida como víctima; de presentarse cualquiera de las siguientes situaciones: i) La víctima manifiesta su voluntad de no intervenir en el proceso disciplinario en calidad de sujeto procesal; ii) La falta disciplinaria si bien implica una ofensa a los derechos e intereses de la persona lesionada, no es violatoria del Derecho Internacional de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario.

Garantizar el acceso efectivo a la información jurídica, a través de un acompañamiento claro, oportuno y continuo por parte de un miembro activo del Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander, sin perjuicio de la atención jurídica básica que le será brindada a la víctima por el profesional designado, una vez se encuentre activo el Protocolo para Atención de Hechos de Violencia Basada en Género.

*Informar a la víctima sobre su derecho a acudir a la Fiscalía.*

Este acompañamiento deberá contemplar desde el primer momento la orientación para la presentación de la queja disciplinaria ante la Oficina de Control Interno Disciplinario.

El apoyo no deberá limitarse a su actuación como representante en el proceso disciplinario, sino que debe responder al principio de integralidad que caracteriza al Consultorio Jurídico, extendiéndose también al ámbito penal, cuando los hechos así lo ameriten. Asimismo, deberá incluir asesoría desde el eje transversal de género, garantizando una atención sensible y adecuada en situaciones de violencia o discriminación por razones de género.

*Remitir la queja a la autoridad competente a petición de la víctima.*

Trasladar de forma inmediata la queja o denuncia a la autoridad encargada de conocer el caso, ya sea la Oficina de Control Interno Disciplinario o ante falta de competencia la Procuraduría General de la Nación<sup>5</sup>; protegiendo la confidencialidad, intimidad y autonomía de la víctima.

<sup>5</sup> En caso de que la víctima no desee informar a la autoridad competente, se recomienda activar la ruta del Protocolo para la Prevención, la Detección y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género; garantizando la atención psicológica y jurídica correspondiente, desde un enfoque que respeta su autonomía, pero atiende a sus necesidades, permitiéndole adoptar una decisión informada y consciente.

<p><i>Evitar actos de censura y revictimización.</i></p>	<p>Abstenerse de emitir juicios o ejercer acciones u omisiones permeadas por concepciones machistas, patriarcales o androcentristas, que condicionen la imparcialidad del proceso.</p> <p>Implica un desconocimiento al deber de debida diligencia, por ejemplo, exigir pruebas exclusivamente físicas del daño sin reconocer las múltiples manifestaciones que puede adoptar la violencia; condicionar y cuestionar la credibilidad del testimonio con base en estereotipos que exijan a la víctima tener determinada reacción frente a la agresión; limitar su derecho a expresar sus preocupaciones y emociones o no adoptar medidas de protección adecuadas.</p> <p>Estas actuaciones u omisiones constituyen una forma de revictimización institucional.</p>
<p><i>Publicar semestralmente quejas y sanciones impuestas.</i></p>	<p>Informar a través de medios institucionales estadísticas de esta problemática, garantizando al mismo tiempo el respeto, la confidencialidad y el debido proceso de los sujetos procesales.</p>

Ante el análisis del ordenamiento interno vigente en Colombia, se permitió la comprensión e interpretación de diversos instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado colombiano; estos compromisos internacionales constituyen la base sobre la cual se desarrolla la ya referida legislación y jurisprudencia nacional.

Un instrumento esencial en este contexto es la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW); constituye un precedente fundamental en la lucha por la igualdad de género, al establecer una igualdad *iure* y de *facto*, es decir, tanto su promulgación en leyes como su implementación efectiva y su concreción en resultados, para hombres y mujeres.

Esta Convención exige a los Estados Parte fortalecer la indivisibilidad de los derechos humanos, al reconocer que la dignidad y el valor es inherente a una persona y no a su sexo;

incorporando en sus normativas los principios de equidad y justicia siempre en armonía con el desarrollo sostenible.

Para erradicar la discriminación en todas sus formas y manifestaciones, es esencial primero modificar el rol tradicional y conservador que históricamente se le ha impuesto a la mujer tanto en la familia como en la sociedad; características, ideas, expectativas y estereotipos impuestos socialmente en función del sexo han confinado a la mujer a funciones de cuidado, obediencia y dependencia, relegándola a una posición de subordinación frente al hombre.

Presentándose en todas las esferas de la vida, adquiere especial importancia de acuerdo con el contexto y escenario en que se adecuó la práctica jurídico social, hacer referencia al artículo 10° de la CEDAW. Este artículo establece una serie de obligaciones dirigidas a alcanzar una igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en la esfera educativa; estas medidas no sólo buscan permitir el acceso equitativo a la educación, sino también proteger el derecho de ambos sexos de ingresar a los mismos programas de estudio, bajo al mismo plan de estudios académico, con el mismo personal docente del mismo nivel profesional, garantizando la misma calidad educativa.

Del mismo modo, el artículo 11° exige adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral. Esto incluye garantizar su derecho al trabajo en igualdad de condiciones con relación al hombre, la elección libre de su profesión u oficio, oportunidades de empleo equitativas, derecho al ascenso, a igual remuneración por trabajo de igual valor y a un trato digno y justo.

No obstante, en la práctica se evidencia que estas estructuras patriarcales persisten y continúan perpetuando desigualdades entre hombres y mujeres, incluso en contextos donde formalmente se han adoptado compromisos internacionales como los contenidos en la CEDAW. Esta brecha entre lo normativo y lo real condiciona el acceso equitativo de las mujeres al

reconocimiento, goce y ejercicio de sus derechos, garantías y oportunidades. La Convención advierte expresamente que “La máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz” (1981). Esta declaración refleja con total claridad que la igualdad de género no sólo constituye un derecho fundamental, sino también una condición imprescindible para el progreso y prosperidad de la sociedad.

Como instrumento complementario y en concordancia con los principios fundamentales en materia de derechos humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Belém do Pará” amplía este enfoque al reconocer por primera vez el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias; entendiendo que comprende:

El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación. (Capítulo II, Artículo 6)

Esta Convención refuerza el deber de debida diligencia de los Estados Parte para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer. Su incumplimiento no sólo supone la violación a múltiples instrumentos internacionales de derechos humanos, sino que constituye en sí misma una denegación a la administración de justicia.

La violencia institucional no se limita a la acción u omisión directa del Estado, también se configura cuando sus servidores, en virtud de su relación especial de sujeción con la administración pública, reproducen esquemas discriminatorios o estereotipos de género. Al representar los intereses del Estado, su actuación compromete directamente la responsabilidad estatal, que se

traduce como una actitud pasiva e inactiva de su parte ya que envía un mensaje equivocado de tolerancia institucional frente a hechos de violencia.

En consecuencia, y al reconocer que toda forma de violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales, el artículo 8° del presente Convenio establece medidas jurídicas y pedagógicas específicas que los Estados Parte deben adoptar. A continuación, se presenta una adecuación de estas medidas al contexto institucional de la Universidad Industrial de Santander, con la finalidad de fortalecer su compromiso para la prevención, atención y erradicación de la violencia contra la mujer.

### **Tabla 6**

*Adecuación institucional del artículo 8° de la Convención Belem do Pará, en la Universidad Industrial de Santander*

LINEAMIENTOS	PAUTAS PRÁCTICAS
<i>Fomentar el conocimiento y respeto de los derechos humanos de las mujeres.</i>	Diseñar campañas educativas accesibles que promuevan el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, dirigidas a la comunidad educativa, priorizando el lenguaje claro, inclusivo y libre de estereotipos.
<i>Modificar patrones socioculturales que legitiman la violencia de género.</i>	Incluir jornadas de educación sobre igualdad de género que ayuden a deconstruir los roles tradicionales.

Desarrollar programas de formación dirigidos a las figuras de autoridad dentro de la comunidad educativa (docentes, directivos, personal administrativo), con el propósito de fortalecer sus capacidades para la prevención, detección y atención de hechos de violencia por razones de sexo y género.

Estos programas deben enfatizar la importancia de activar la ruta institucional ante la presunta comisión de una falta disciplinaria, en cumplimiento del deber ético y legal (Artículo 31, Acuerdo 073 de 2014) de remitir y poner en conocimiento a la autoridad competente -Oficina de Control Interno Disciplinario- así como de implementar el Protocolo para la Prevención, la Detección y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género.

*Capacitar a funcionarios públicos en prevención y atención de la violencia.*

La omisión de este deber, para el servidor público, puede constituir la comisión de una falta disciplinaria, contenida en el artículo 38, numeral 25 del Código General Disciplinario que impone la obligación de denunciar o informar delitos, contravenciones o faltas disciplinarias.

Estos procesos de formación deben estar orientados a la aplicación de los enfoques de derechos humanos, género, interseccionalidad, curso de vida y diversidad, consagrados en el artículo 4° del Decreto 1710 de 2020, con el fin de garantizar una intervención libre de estereotipos o prácticas revictimizantes desde el Derecho Disciplinario. De modo que, el actuar de la autoridad disciplinaria debe estar orientado a la prevención secundaria en el desarrollo de la actuación disciplinaria, con el propósito de evitar la agravación de la conducta o su reiteración.

*Brindar servicios especializados a mujeres víctimas de violencia.*

Crear y fortalecer servicios de atención integral para mujeres víctimas de violencia, que incluyan atención psicológica, jurídica, psiquiátrica y social, con un enfoque interseccional. Este enfoque reconoce que la comunidad universitaria no es homogénea y que factores como la clase social, etnia, discapacidad, orientación sexual o identidad de género pueden agravar la situación de violencia.

Por lo tanto, se requiere una atención diferencial y pormenorizada, en atención al principio de universalidad, que identifique cómo distintos factores de desigualdad inciden en

una misma persona. Esta perspectiva permite ofrecer una respuesta más justa, sensible y eficaz.

*Concientizar al público sobre la violencia contra las mujeres y sus derechos.*

Diseñar e impulsar campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria para dar a conocer las diferentes formas y manifestaciones de violencia, en tanto se presentan cada vez más normalizadas y la víctima no las reconoce. Estas campañas deben visibilizar los impactos estructurales de la violencia y promover el respeto por los derechos humanos, la igualdad de género y el acceso a la administración de justicia.

También deben brindar información clara sobre los medios institucionales de denuncia, las medidas de protección disponibles y los servicios de acompañamiento para las víctimas.

*Promover directrices en medios de comunicación contra la violencia de género.*

Establecer lineamientos institucionales para el uso responsable de los medios de comunicación universitarios, con el fin de prevenir la reproducción de estereotipos de género o discursos que normalicen e interioricen la violencia.

Promover, en su lugar, contenidos que fomenten el respeto, la igualdad, el uso de lenguaje inclusivo y el enfoque de derechos, que permita evidenciar un compromiso real por la transformación cultural de la comunidad educativa.

*Garantizar investigación y recolección de datos sobre violencia de género.*

Implementar herramientas estadísticas que permitan visibilizar el alcance y efectos de la violencia de género; identificando factores de riesgo y la efectividad de las medidas implementadas, con el propósito siempre de rediseñar o plantear nuevas estrategias para fortalecer su prevención y erradicación.

Para erradicar la violencia contra la mujer es indispensable, de conformidad con los criterios señalados, la creación e implementación de una política integral, coherente y sostenible, que permita garantizar el cumplimiento de las obligaciones nacionales e internacionales adquiridas, siendo aplicado el enfoque diferencial con perspectiva de género no como una opción sino como un imperativo ineludible en la ejecución de estas mismas políticas.

Esta exigencia se extiende a las instituciones de educación superior que, en virtud del compromiso ético, político y social que les asiste, están llamadas a adoptar medidas concretas para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia y discriminación basada en género.

La Universidad Industrial de Santander, en consonancia con este deber, estructura su actuación a partir del siguiente enfoque institucional que consagra la Política de Equidad de Género.

Esta política presenta un carácter pedagógico y preventivo, orientado a eliminar las brechas de género y a promover la construcción de una universidad cada vez más justa, segura e incluyente. Desde este marco, se promulga el acceso equitativo a derechos, responsabilidades y oportunidades para toda la comunidad educativa; esta visión se concreta en el Plan de Igualdad 2022-2025 que asume los siguientes retos estratégicos.

**Tabla 7.**

*Ejes de acción y metas a alcanzar plasmados en el Plan de Igualdad 2022-2025 del Acuerdo No. 393 de 2022 del Consejo Académico de la Universidad Industrial de Santander.*

DIMENSIÓN	IMPACTOS ESPERADOS
<p><i>Estudiantes. Equidad en el acceso, permanencia, movilidad y logro académico</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La vinculación de hombres y mujeres en los programas académicos se da en condiciones de igualdad.</li> <li>▪ La comunidad estudiantil cuenta con condiciones que favorecen su permanencia y avance académico en igualdad.</li> <li>▪ Disminuyen las brechas de género en el logro académico de los y las estudiantes.</li> </ul>
<p><i>Personal docente y administrativo. Vinculación, condiciones laborales y ascenso en igualdad</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se fortalecen las buenas prácticas para eliminar desigualdades de género en vinculación, condiciones laborales y ascenso del personal docente y administrativo.</li> </ul>

<p><i>Investigación, extensión y producción científica</i> <i>Con enfoque de género</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se reducen las brechas de género en investigación, extensión, innovación y producción académica.</li> <li>▪ Se generan productos de nuevo conocimiento con enfoque de género y en temas de especial interés para la equidad.</li> </ul>
<p><i>Procesos pedagógicos, curriculares y de autoevaluación</i> <i>Con enfoque de género</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los planes curriculares, contenidos y prácticas pedagógicas incorporan el enfoque de género y la valoración positiva de las diferencias.</li> <li>▪ La comunidad universitaria aumenta sus capacidades y conocimientos en género, inclusión y respeto por la diversidad.</li> <li>▪ Los procesos de autoevaluación incorporan acciones de mejoramiento libres de sesgos de género.</li> </ul>
<p><i>Cultura académica inclusiva</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se fortalece el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación institucional.</li> <li>▪ Se transforman patrones de exclusión y se fortalecen la democracia y la participación de las mujeres.</li> <li>▪ Disminuyen los obstáculos para armonizar vida laboral, familiar y académica, y se promueve la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.</li> </ul>
<p><i>Violencias basadas en género</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se garantizan entornos seguros en el campus y sedes, con libertad de movimiento y equidad.</li> <li>▪ Se transforman imaginarios y representaciones sociales que reproducen violencias de género.</li> <li>▪ Las víctimas acceden a medidas de atención, protección y justicia de forma adecuada y oportuna.</li> </ul>
<p><i>Estructura normativa, administrativa y financiera</i> <i>Equidad de género institucional</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se fortalece la transversalización del enfoque de género en la normativa, gestión administrativa y financiera de la universidad.</li> </ul>

Una vez establecida la postura institucional que articula la actuación de la Universidad, se exige la activación del Protocolo para la Prevención, la Detección y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género, ante la posible comisión de conductas de esta naturaleza. Este instrumento establece una ruta institucional para su abordaje integral.

Contempla, en primer lugar, acciones orientadas también a la prevención, entre las cuales se destaca la difusión del propio protocolo a toda la comunidad educativa, con el fin de socializar el enfoque institucional frente a hechos de violencia; y al mismo tiempo, visibilizar y sensibilizar sobre las múltiples formas de violencias basadas en género que pueden manifestarse en el entorno universitario.

Consagra, asimismo, cuatro etapas fundamentales para la detección y atención:

**Tabla 8.**

*Protocolo para la Prevención, la Detección y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género*

<p><b>DETECCIÓN Y ACTIVACIÓN</b></p>	<p>Se requiere que las figuras de autoridad dentro de la institución conozcan el presente protocolo y estén debidamente capacitadas en enfoque diferencial con perspectiva de género, derechos humanos e interseccionalidad; con el propósito de identificar comportamientos, actitudes y lenguajes corporales y orales que se expresen y manifiesten como una señal de violencia.</p> <p>Esta activación podrá darse, por un tercero que advierta una posible conducta de violencia o discriminación de género, o por la propia víctima, a través de los canales institucionales autorizados: correo electrónico (<i>protocolo.violencias@uis.edu.co</i>), línea telefónica (+57 (607) 634 4000 Ext. 1535, 1534, 1533 y 2393), sistema de Peticiones, Quejas, Reclamos, Denuncias, Sugerencias y Reconocimientos o, de forma presencial ante la Sección de Servicios Integrales de Salud de la División de Bienestar Universitario con un profesional del Equipo de Atención y Orientación.</p> <p>Se implementará, del mismo modo, cuando se presente en el marco de una emergencia o riesgo inminente ante una situación manifiesta de daño a la salud física o psicológica; estableciendo una acción inmediata para brindar primeros auxilios a la persona afectada, quien deberá ser remitida a la Sección de Servicios Integrales de Salud de la División de Bienestar Universitario.</p>
------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p style="text-align: center;"><b>ENTREVISTA INICIAL</b></p>	<p>La entrevista estará a cargo de un profesional del Equipo de Atención y Orientación, con formación especializada en enfoque de género, quien brindará un espacio seguro y privado a la víctima para determinar las medidas de atención, asistencia y acompañamiento necesarias de conformidad a las particularidades del caso. Estas medidas serán adoptadas conforme a la capacidad y función de la institución <sup>6</sup>, con énfasis en la salud integral y la orientación jurídica.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ORIENTACIÓN JURÍDICA</b></p>	<p>Incluye una atención jurídica básica pertinente al hecho y al tipo de violencia, para que, previo consentimiento libre, completo e informado de la víctima, se permita activar tanto la ruta interna de la universidad como las rutas externas<sup>7</sup>.</p> <p>Esta información clara, completa, veraz y oportuna brindada, será con relación a los mecanismos y procedimientos contemplados en la ley, así como las medidas de protección para la defensa de sus derechos. Estas acciones podrán incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La orientación jurídica para la interposición de denuncia penal por los hechos de violencia y discriminación basada en género; b) La orientación para la solicitud de medidas de protección ante las autoridades competentes, conforme a lo dispuesto en el Artículo 16 de la Ley 1257 de 2008 y las demás normas correspondientes; c) La identificación de acciones de autoprotección y reactivación de la red familiar y social que pueden contribuir a prevenir nuevos hechos de violencia en su contra; d) La gestión de medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Universidad para: (1) implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas o laborales; (2) tomar medidas especiales de seguridad en conjunto con la División de Planta Física y la Sección de Vigilancia; (3) eventualmente, informar al jefe de unidad cuando requieran intervenir en las medidas de protección; (4) las demás que se requieran, según las especificidades de cada</li> </ul>

<sup>6</sup> De requerir el caso será remitido a instancias y autoridades competentes externas.

<sup>7</sup> Abarca, por lo tanto, el procedimiento disciplinario que se adelante ante la institución, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que pueda derivarse de la conducta reprochable.

	<p>caso; e) Sesiones pedagógicas<sup>8</sup>. (Etapas y Rutas Internas de Atención del Protocolo, Etapa 3)</p> <p>Implementadas las medidas, se exige un seguimiento para determinar la efectividad de las mismas y su prevención secundaria frente a otros actos de violencia.</p>
<p><b>ATENCIÓN EN SALUD FISICA Y MENTAL</b></p>	<p>Enfocada esta etapa en la protección integral y el respeto por la dignidad de la persona lesionada; se le brindarán las siguientes atenciones<sup>9</sup> según corresponda:</p> <p>a) Recepción y atención en salud integral, física y mental; b) Evaluación sobre la situación de peligro inminente para la vida del paciente, y el consecuente inicio del procedimiento médico indicado para su atención y su estabilización; c) Evaluación sobre el estado emocional y mental de la persona afectada y manejo de los riesgos de auto o hetero agresión, presentes en la persona que considere haber sido víctima de violencia y discriminación basada en género, así como en los de revictimización; d) Acciones de intervención en salud física, mental y social indicadas para el bienestar del paciente; e) Notificación y registro de datos al Sistema de Vigilancia en Salud Pública por medio de la ficha epidemiológica; f) Identificación y activación de redes y rutas afectivas y sociales de protección de la persona afectada; g) En caso de violencia</p>

<sup>8</sup> Espacios de intervención pedagógica liderados por el Equipo de Atención y Orientación, que buscan promover la reflexión sobre los hechos de violencia, así como sobre los estereotipos e imaginarios que los sustentan, las posibles afectaciones emocionales que ocasiona y las consecuencias jurídicas que pueden generar. En estos espacios orientados a lograr compromisos de no repetición, estarán conformados además por el presunto agresor, su jefe inmediato, de tratarse de servidor público, o el director de escuela, en el caso de los estudiantes.

<sup>9</sup> De requerir la víctima servicios de diagnóstico, atención o intervención médica especializada que exceda las competencias propias de la División de Bienestar Estudiantil o de la División de Gestión de Talento Humano, será obligatoria la remisión a la Institución Prestadora de Salud (EPS) a la que se encuentre afiliada.

---

sexual, <sup>10</sup>se realizará una completa valoración clínica<sup>11</sup>. (Etapas y Rutas Internas de Atención del Protocolo, Etapa 4)

---

Desarrollada la función preventiva, la Universidad Industrial de Santander en ejercicio de su función correctiva y sancionatoria, funda su acción en el siguiente régimen jurídico aplicable al proceso disciplinario.

Para el personal docente y administrativo, el Acuerdo del Consejo Superior No. 006 de 2022 establece el régimen disciplinario aplicable a servidores públicos vinculados a la institución, adoptando como marco normativo la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021.

En el desarrollo del proceso disciplinario, intervienen como autoridades competentes la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) encargada de la fase de instrucción, quien, de encontrar merito, formula pliego de cargos y remite el expediente al Asesor de Juzgamiento; responsable de tramitar el proceso en su totalidad hasta dictar fallo de primera instancia.

En cuanto al Régimen Disciplinario Estudiantil, la Oficina de Acusaciones Disciplinarias –presidida por el director de Control Interno Disciplinario– y la Comisión de Juzgamiento Disciplinario, son las autoridades encargadas de asumir el conocimiento de los procedimientos disciplinarios en la fase de instrucción y juzgamiento, respectivamente, que se adelanten contra

---

<sup>10</sup> “Se incluirán las exploraciones pertinentes relativas a examen físico general, examen genital y examen mental y, de ser necesario la prescripción de las pruebas diagnósticas, la profilaxis postexposición y la prescripción de la anticoncepción de emergencia de tipo hormonal, según lo dispuesto por la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social.” (Etapas y Rutas Internas de Atención del Protocolo, Etapa 4)

<sup>11</sup> Deberá propenderse siempre por el cuidado y almacenamiento de las evidencias e indicios que puedan llegar a alterarse.

los estudiantes de pregrado y postgrado con matrícula académica vigente, en aplicación del Reglamento Disciplinario Estudiantil contenido en el Acuerdo N.º 073 de 2014.

Sin embargo, conforme a disposición del Consejo Superior, en el Acuerdo N.º 059 de 2022, ante la comisión de hechos de violencia por razones de sexo y género, deberá ser tramitado en la fase de juzgamiento, por el Asesor de Juzgamiento como autoridad competente en primera instancia.

Tanto el régimen aplicable a servidores públicos como el reglamento disciplinario estudiantil contemplan faltas que, por su naturaleza, constituyen manifestaciones de violencia y discriminación por motivos de género. A continuación, se presentan aquellas conductas que revisten especial relevancia disciplinaria.

**Tabla 9.**

*Faltas disciplinarias que, aunque no están tipificadas expresamente como violencia de género, podrían presentar esta connotación*

DESCRIPCIÓN	SUJETO DISCIPLINABLE	NORMATIVA
<p><i>“Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica.”</i></p>	<p>Servidores públicos</p>	<p>Artículo 53, numeral 4 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024</p> <p><b>Falta Gravísima</b></p>

<p><i>“Realizar cualquier acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona.”</i></p>	<p>Servidores públicos</p>	<p>Artículo 53, numeral 5 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024</p> <p><b>Falta Gravísima</b></p>
<p><i>“Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.”</i></p>	<p>Servidores públicos</p>	<p>Artículo 38, numeral 7 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024</p> <p><b>Falta Leve/Grave Incumplimiento de un Deber</b></p>
<p><i>“Realizar cualquier acción u omisión que constituya cualquier forma de discriminación o violencia en razón del género y/o violencia sexual, respecto de las personas que hacen parte de la comunidad universitaria.”</i></p>	<p>Servidores públicos - Estudiantes de pregrado y posgrado</p>	<p>Artículo 2 – Acuerdo No. 059 de 2022</p> <p><b>Falta Gravísima</b></p>
<p><i>“Realizar alguna de las conductas descritas objetivamente en la ley penal como delito, siempre y cuando perjudiquen los intereses de la universidad o de alguno de los miembros de la comunidad universitaria.”</i></p>	<p>Estudiantes de pregrado y postgrado</p>	<p>Artículo 21, numeral 1 – Acuerdo No. 073 de 2014</p> <p><b>Falta Gravísima</b></p>

<p><i>“Amenazar, coaccionar, injuriar o agredir física, verbal o simbólicamente a profesores, funcionarios administrativos, estudiantes, familiares, contratistas, visitantes de la institución o a cualquier miembro de la comunidad universitaria.”</i></p>	<p>Estudiantes de pregrado y postgrado</p>	<p>Artículo 21, numeral 6 - Acuerdo No. 073 de 2014</p> <p style="text-align: right;"><b>Falta Gravísima</b></p>
<p><i>“Lesionar la integridad física de algún miembro de la comunidad universitaria.”</i></p>	<p>Estudiantes de pregrado y postgrado</p>	<p>Artículo 21, numeral 7 - Acuerdo No. 073 de 2014</p> <p style="text-align: right;"><b>Falta Gravísima</b></p>
<p><i>“Acosar en todas sus formas, difamar o discriminar a algún miembro de la comunidad universitaria por motivos políticos, filosóficos, religiosos, por su condición racial, física, de género y orientación sexual, en desarrollo de actividades académicas o con ocasión de ellas.”</i></p>	<p>Estudiantes de pregrado y postgrado</p>	<p>Artículo 21, numeral 8 - Acuerdo No. 073 de 2014</p> <p style="text-align: right;"><b>Falta Gravísima</b></p>
<p><i>“Incumplir los deberes señalados en las normas de la universidad.”</i></p>	<p>Estudiantes de pregrado y postgrado</p>	<p>Artículo 22, numeral 7 - Acuerdo No. 073 de 2014</p> <p style="text-align: right;"><b>Falta Grave</b></p>

Ante la comisión de una falta disciplinaria, es fundamental garantizar, desde las etapas iniciales del proceso mecanismos de protección y atención integral para la víctima; con la precisión de que en el régimen disciplinario la figura de víctima no se contempla por regla general, siendo su reconocimiento excepcional, en atención a la naturaleza de la conducta.

En este sentido, en el marco de la actuación disciplinaria se contempla la posibilidad de decretar medidas cautelares, en aras de garantizar una prevención secundaria.

En el régimen disciplinario estudiantil, estas disposiciones podrán ser adoptadas por la Oficina de Acusaciones Disciplinarias o por el Asesor de Juzgamiento, facultad que reviste a estas autoridades el artículo 9° del Acuerdo No. 059 de 2022.

Estas medidas, de carácter innominado, serán determinadas con base en los criterios establecidos en el artículo 103 del Acuerdo del Consejo Superior No. 073 de 2014: i) La gravedad de la situación; ii) La urgencia del caso ante un riesgo o amenaza inminente. Su implementación tiene por finalidad salvaguardar los derechos de la presunta víctima, sin que ello implique un prejuizgamiento respecto de la persona investigada.

En el caso de los servidores públicos, la Ley 2365 de 2024 consagra garantías de protección para la víctima como se detalla a continuación:

i) Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica; ii) Pedir traslado del área de trabajo; iii) Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima; iv) Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada; v) Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso. (artículo 13)

En cumplimiento de mandatos legales nacionales e internacionales, el procedimiento disciplinario también incorpora en el artículo 18° del Acuerdo No. 059 de 2022, la aplicación de medidas restaurativas, orientadas a garantizar una ruta de atención integral para la víctima.

Durante toda la actuación disciplinaria se deberá, por lo tanto, en armonía con el Protocolo para la Prevención, la Detección y la Atención a Hechos de Violencia y Discriminación Basados en Género, garantizar para la víctima acompañamiento psicológico, psiquiátrico y orientación

jurídica, así como la remisión a las entidades internas y externas correspondientes cuando las circunstancias del caso así lo exijan.

Finalmente, una vez demostrada la comisión de la conducta tipificada como falta disciplinaria, y establecida la responsabilidad del sujeto disciplinable, se impondrá la sanción correspondiente, que varía en función del régimen aplicable.

**Tabla 10.**

*Sanciones disciplinarias aplicables a conductas de violencia basada en género*

SUJETO DISCIPLINABLE	TIPO DE FALTA	SANCIÓN	NORMATIVA
Servidor público	Gravísima Dolosa	Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años.	Artículo 15 - Acuerdo No. 059 de 2022 Artículo 48 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024
Servidor público	Grave Dolosa	Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial por el mismo término.	Artículo 15 - Acuerdo No. 059 de 2022 Artículo 48 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024
Servidor público	Leve Dolosa	Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos.	Artículo 15 - Acuerdo No. 059 de 2022 Artículo 48 - Ley 1952 de 2019, mod. Ley 2365 de 2024

Estudiante de pregrado o postgrado	Gravísima	<p>Cancelación temporal de la matrícula por cinco (05) periodos académicos continuos más matrícula condicional posterior durante los tres (03) semestres siguientes a su readmisión.</p> <p>Expulsión definitiva sin derecho a readmisión, consistente en la pérdida de la condición de estudiante.</p>	Artículo 16 - Acuerdo No. 059 de 2022
Estudiante de pregrado o postgrado	Gravísima	<p>Cancelación temporal de la matrícula por tres (03) o cuatro (04) semestres académicos continuos, junto con matrícula condicional posterior durante los dos (02) semestres siguientes a su readmisión.</p>	Artículo 23, literal a – Acuerdo No. 073 de 2014
Servidor público – Estudiante de pregrado o postgrado	Grave	<p>Cancelación temporal de la matrícula por uno (01) o dos (02) semestres académicos continuos, junto con matrícula condicional posterior durante los dos (02) semestres siguientes a su readmisión.</p> <p>Matricula condicional disciplinaria hasta por cuatro (04) semestres académicos.</p>	Artículo 23, literal b – Acuerdo No. 073 de 2014

Docentes catedra y ocasionales	Gravísima Dolosa	Terminación de la vinculación por justa causa y la prohibición de ser contratado nuevamente por un periodo de diez (10) años.	Artículo 17 - Acuerdo No. 059 de 2022
--------------------------------	------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

El régimen interno de la Universidad Industrial de Santander establece estrategias y protocolos alineados al principio de igualdad y no discriminación, con el propósito esencial de restituir y restablecer los derechos de la víctima, y prevenir al mismo tiempo, nuevas formas de violencia en el entorno universitario. No obstante, su efectividad debía analizarse a partir de los casos que se tramitan en la Oficina de Control Interno Disciplinario y en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias, en tanto la falta disciplinaria presenta un componente de género.

## 7.2 Análisis Estadístico desde un Enfoque de Género

Se presenta a continuación el estudio cuantitativo de los procesos disciplinarios que se encuentran tramitando tanto en la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID) como en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias (OAD), extendiendo la relación a consideraciones de género.

**Tabla 11.**

*Análisis de los procesos que se tramitan en la Oficina de Control Interno Disciplinario*

ETAPA	No. DE PROCESOS	HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	LA VÍCTIMA COMO SUJETO PROCESAL
INVESTIGACIÓN	64	1	5
JUZGAMIENTO	7	0	0

**Tabla 12.**

*Análisis porcentual aplicable de los procesos que se tramitan en la Oficina de Control*

*Interno Disciplinario con o sin componente de género*

VARIABLE	No. DE PROCESOS	PORCENTAJE
PROCESOS CON COMPONENTE DE GÉNERO	1	1.41%
PROCESOS SIN COMPONENTE DE GÉNERO	70	98.59%
TOTAL	71	100%

**Tabla 13.**

*Análisis de los procesos que se tramitan en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias*

ETAPA	No. DE PROCESOS	HECHOS DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO	APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MARCO DE LA ACTUACIÓN	LA VÍCTIMA COMO SUJETO PROCESAL
INVESTIGACIÓN	42	7	10 <sup>12</sup>	3
JUZGAMIENTO	2	0	0	0

<sup>12</sup> De los diez (10) procesos en que se aplica el enfoque diferencial con perspectiva de género en el marco de la actuación disciplinaria, siete (7) trámites constituyen presuntas faltas disciplinarias por hechos de violencia o discriminación contra la mujer, uno (1) en aplicación de la perspectiva de género a favor de la disciplinable y dos (2) en que la conducta no está directamente relacionada o no presenta su origen en hechos de violencia o discriminación basada en género, pero que dados los efectos que genera exige incorporar un criterio diferencial para su análisis.

**Tabla 14.**

*Análisis porcentual aplicable de los procesos que se tramitan en la Oficina de Acusaciones*

*Disciplinarias con o sin componente de género*

VARIABLE	No. DE PROCESOS	PORCENTAJE
PROCESOS CON COMPONENTE DE GÉNERO	10	22.7% <sup>13</sup>
PROCESOS SIN COMPONENTE DE GÉNERO	34	77.3%
TOTAL	44	100%

Del total de expedientes disciplinarios analizados, se observó un claro contraste al comparar las dos dependencias, la presencia de trámites relacionados con género es significativamente más alta en la Oficina de Acusaciones Disciplinarias, siendo aproximadamente dieciséis (16) veces mayor que en la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Esta diferencia permitió concluir que, en los estudiantes de pregrado y postgrado se presenta un mayor índice de violencias basadas en el sexo y género; problemática que podría estar ligada a factores propios de la población estudiantil como son la edad, la etapa formativa y el nivel de desarrollo y madurez. Estas variables al incidir con factores estructurales como son las brechas de desigualdad, los estereotipos de género, y las prácticas discriminatorias, facilitan la reproducción de ambientes de machismo y subordinación.

<sup>13</sup> De cada 4.4 casos, 1 tiene componente de género.

Estas distintas formas y manifestaciones de violencia suelen estar intrínsecamente relacionadas con estructuras asimétricas de poder. No obstante, resultó significativo evidenciar como para el presente escenario, surge incluso en relaciones entre iguales (estudiantes), es decir, en contextos donde no existe una subordinación formal derivada de una estructura organizacional; se constituye por lo tanto el género como un factor de subordinación en las relaciones sociales. Y como intervienen, asimismo, en el ejercicio del poder factores sociales y culturales como son la edad, la posición social y el nivel económico.

De acuerdo con los resultados obtenidos, siete (7) procesos disciplinarios corresponden a faltas tipificadas como violencia o discriminación contra la mujer, sin embargo, se exige la aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género en diez (10) tramites que se adelantan en la OAD. Esta información permitió interpretar que la incorporación de un criterio diferencial no responde estrictamente a términos normativos; aun cuando la autoridad disciplinaria no tiene la potestad de reconocer a una víctima al interior del proceso en tanto la conducta no constituye una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) o al Derecho Internacional Humanitario (DIH), si es su deber analizar si existe un componente de género que haya incidido ya sea en la comisión de la misma o en los efectos que produce.

Ahora, frente al tipo de faltas que presentan un componente de género, fue importante precisar que no todas revisten la misma gravedad. De las siete (7) faltas disciplinarias identificadas, cuatro (4) son constitutivas de irrespeto. No es posible desconocer que tales conductas también representan una forma de violencia y discriminación contra la mujer, sin embargo, entra a discusión si la sanción a aplicarse debe ser uniforme para todas las faltas de esta naturaleza.

Es indiscutible que no resulta jurídicamente adecuado equiparar, por ejemplo, una expresión sexista con una conducta de acoso sexual, dado que el nivel de afectación a los derechos de la víctima y la intencionalidad del disciplinable son distintos.

Piénsese en el caso de un estudiante que, en medio de una clase manifiesta que “las mujeres no son buenas en matemáticas” y que por eso sólo los hombres pueden ser ingenieros. Sin lugar a dudas, se trata de una declaración discriminatoria que refuerza estereotipos de género y afecta la dignidad de las mujeres, no obstante, imponer la máxima sanción, como es la expulsión definitiva sin derecho a readmisión resultaría inadecuado ya que no atendería a los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y necesidad. Es esencial reiterar que el Derecho Disciplinario además de cumplir una función sancionatoria tiene un fin preventivo y correctivo y es el que debería perseguirse, no únicamente el ejercicio del *ius puniendi*.

### **7.3 Construcción de la Perspectiva de Género en la Actuación Disciplinaria a través de sus Diferentes Actores**

En aras de garantizar un análisis riguroso y contextualizado para el presente trabajo de investigación, se desarrollaron distintas entrevistas dirigidas a actores clave en la actuación disciplinaria: el director de la Oficina de Control Interno Disciplinario, el Asesor de Juzgamiento, la docente asesora de Consultorio Jurídico de la línea transversal de género y la Clínica Jurídica Carlos Gaviria Díaz, la docente de Consultorio Jurídico, del área de derecho público, designada para la atención y asesoría de procesos disciplinarios. También se entrevistó a un egresado de la Escuela de Derecho y Ciencia Política quien actuó en calidad de representante de víctima en procesos disciplinarios estudiantiles.

Esta diligencia se orientó a:

Comprender las distintas medidas y estrategias implementadas por las autoridades disciplinarias en la fase de instrucción y juzgamiento, para la aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género en el marco de la debida diligencia.

Analizar si la incorporación de un criterio diferencial en el proceso disciplinario puede dar lugar a percepciones o manifestaciones de parcialidad y/o subjetividad.

Determinar cómo las medidas cautelares y las medidas restaurativas contribuyen a garantizar justicia para las víctimas de violencia o discriminación basada en género.

Las respuestas obtenidas en el marco de estas entrevistas permitieron construir una base conceptual y práctica fundamentada en el conocimiento y experiencia de los diferentes actores.

Se reconocen a continuación, determinados ejes de análisis que permitieron una mayor comprensión de la perspectiva de género en el Derecho Disciplinario.

Primeramente, es esencial referirse a los programas de capacitación y sensibilización de género dirigidos a las autoridades disciplinarias. Estos espacios formativos gozan de doble connotación en cumplimiento del Código General Disciplinario; por un lado, se constituye como derecho “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” (Artículo 37 numeral 3°), y por otro, configura un deber, “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función” (Artículo 38, numeral 42°).

Así, la capacitación representa una herramienta fundamental para el fortalecimiento de la debida diligencia en la transversalización de la perspectiva de género, en el desarrollo de la acción disciplinaria.

Su doble connotación demanda tanto el compromiso del servidor público por un proceso de formación continua – entendido no como un requisito formal, sino como una práctica orientada a erradicar estereotipos e imaginarios de género presentes en el lenguaje e influyentes en la práctica

- como la responsabilidad institucional de garantizar oportunidades de aprendizaje accesibles, pertinentes y constantes. Su adecuada implementación no sólo fortalece la legitimidad del proceso disciplinario, sino que permite consolidar un criterio transformador capaz de ofrecer respuestas efectivas, justas y sensibles ante la violencia de género.

Resultando indispensable que este tipo de escenarios se faciliten no sólo para las autoridades disciplinarias en el ejercicio de la administración de justicia, sino también a todos los intervinientes en el proceso disciplinario. Tanto la representación de víctimas como la defensa comparten el deber de actuar con sensibilidad, respeto y empatía, más allá del interés que representen.

La formación con enfoque de género permite analizar los desafíos que se presentan en su aplicación práctica. La problemática principal se dirige a determinar en qué escenarios su incorporación como criterio diferencial e interseccional resulta exigible. Es esencial reiterar que la finalidad del Derecho Disciplinario es el cumplimiento del deber funcional del servidor público para la prevención y buena marcha de la administración pública; y para el régimen disciplinario estudiantil, es el cumplimiento de los fines misionales de la institución dirigidos a “Formar ciudadanos como profesionales integrales, éticos, con sentido político e innovadores” (Misión, Universidad Industrial de Santander).

Extender su ámbito de aplicación hacia la protección de los derechos de las mujeres, responde a un sentido moral y ético justo, no obstante, plantea una incompatibilidad con su función estrictamente preventiva, correctiva y sancionatoria.

Fue crucial en este orden de ideas, determinar cuándo una falta disciplinaria además del quebrantamiento de un deber representa al mismo tiempo una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) o al Derecho Internacional Humanitario (DIH), requisito

esencial para reconocer la calidad de sujeto procesal de la víctima al interior del proceso. En aras de establecer criterios orientadores que respondieran a esta problemática, resultó útil y un aporte para el presente trabajo de investigación, la distinción que el Derecho Penal ha establecido entre homicidio y feminicidio:

El concepto dogmático de feminicidio consiste en la supresión por conducta del autor, de la vida de una mujer (tipicidad), sin justificación jurídicamente atendible (antijuridicidad), en forma intencional o dolosa, observándose una relación de causalidad entre la conducta del agente y el resultado de muerte en la mujer.

Este tipo penal se diferencia del homicidio en las motivaciones del autor, en tanto se basa en una ideología discriminatoria fundamentada en la desvalorización de la condición humana y social de la mujer, y por tanto en imaginarios de superioridad y legitimación para ejercer sobre ellas actos de control, castigo y subordinación.

El feminicidio, no puede seguir siendo considerado un hecho aislado, fortuito, excepcional, o un acto pasional, por tanto debe dársele la importancia legislativa que merece, como la real manifestación de la opresión y el eslabón final del continuum de las violencias contra las mujeres que culminan con la muerte; contentivos de ciclos de violencia basadas en relaciones de dominación y subordinación afirmadas por la sociedad patriarcal, que impone un deber ser a las mujeres por su condición de mujeres, tanto en los ámbitos públicos y privados, a través de prácticas sociales y políticas, sistemáticas y generalizadas para controlar, limitar, intimidar, amenazar, silenciar y someterlas, impidiendo el ejercicio de sus libertades y el goce efectivo de sus derechos. (Gaceta del Congreso de la República 773 de 2013, Exposición de motivos proyecto de ley 107 de 2013 del Senado)

Al trasladar estas consideraciones al ámbito disciplinario, debe entenderse que la presencia de una mujer en el proceso no determina por sí misma, la aplicación automática del enfoque diferencial con perspectiva de género; es indispensable establecer, como se reiteró anteriormente, si la falta disciplinaria supone un desconocimiento del DIH o del DIDH. En consecuencia, se presenta a continuación su distinción, herramienta que sirvió para precisar en qué casos se configura cada uno de estos supuestos.

#### Figura 4.

*El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario*

**El derecho internacional de los derechos humanos**

El derecho internacional de los derechos humanos (IDDHH) se ocupa de proteger a la persona, en todo momento, de las vulneraciones que atenten contra sus garantías inherentes; es decir, aquellas contempladas en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos o el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

**El derecho internacional humanitario**

Por su parte, el derecho internacional humanitario (DIH) se aplica únicamente en situaciones de conflicto armado. Los instrumentos internacionales más importantes del DIH son los Convenios de la Haya, que establecen los medios legítimos para actuar en el marco una guerra; y los Protocolos de Ginebra, que tienen como objetivo proteger de las hostilidades a la población civil, que no participa directamente del conflicto.

The infographic features a central illustration of a man in a white shirt pointing to a document held by another person. The document shows hands holding a heart. The background is split into light yellow and dark blue sections, with decorative starburst and circle elements.

*Nota.* La figura presenta la distinción entre el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) y el Derecho Internacional Humanitario (DIH) Tomado de *El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y El Derecho Internacional Humanitario*. Escuela Judicial “Rodrigo Lara Bonilla” (S.f). Consejo Superior de la Judicatura.

A partir de esta distinción, la jurisprudencia en armonía con múltiples instrumentos internacionales sobre derechos humanos ha advertido que toda forma de violencia contra la mujer representa una violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH). Se concluye que, siempre que la conducta revele un trasfondo de discriminación, desigualdad o violencia estructural hacia una mujer por su condición de género, resulta exigible la incorporación del enfoque con perspectiva de género en el marco de la actuación disciplinaria; en cumplimiento de la debida diligencia y de compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano.

Este criterio garantiza que la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito disciplinario no resulte arbitraria, sino acorde a la normativa nacional y a estándares internacionales.

Una vez precisada la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito disciplinario, resultó necesario determinar cuáles actos de violencia, por su naturaleza y gravedad, configuran faltas disciplinarias. Esta delimitación permitió identificar el alcance real de la acción disciplinaria.

Al referirnos a actos de violencia no supone, que unos revistan mayor importancia que otros o que exista una jerarquía entre ellos, por el contrario, toda acción u omisión que instrumentalice el género como forma de violencia, exige una acción urgente, eficaz y diligente por parte de la autoridad. Esta afirmación comprende la intensidad de la gravedad, de acuerdo con la Tabla Número 10, previamente incluida, y denominada - *Sanciones disciplinarias aplicables a*

*conductas de violencia basada en género* - se evidencia que las mismas se aplican en función de la falta, enmarcándose la conducta en falta gravísima, falta grave o falta leve.

Mencionado en acápites anteriores (página 63), la sanción disciplinaria no debe responder a un criterio uniforme, dado que no es posible equiparar, de acuerdo con el ejemplo que se realizaba, una expresión sexista con un acto de acoso sexual. El juicio de adecuación debe atender al principio de proporcionalidad considerando tanto el quebrantamiento del deber como el nivel de afectación a los derechos de la víctima<sup>14</sup>. Surgió, sin embargo, el interrogante sobre cómo clasificar aquellas conductas en principio leves, pero de carácter repetitivo, aquellas en las que la intencionalidad aumenta progresivamente o en las que se evidencia una especial capacidad de crueldad por parte del disciplinado.

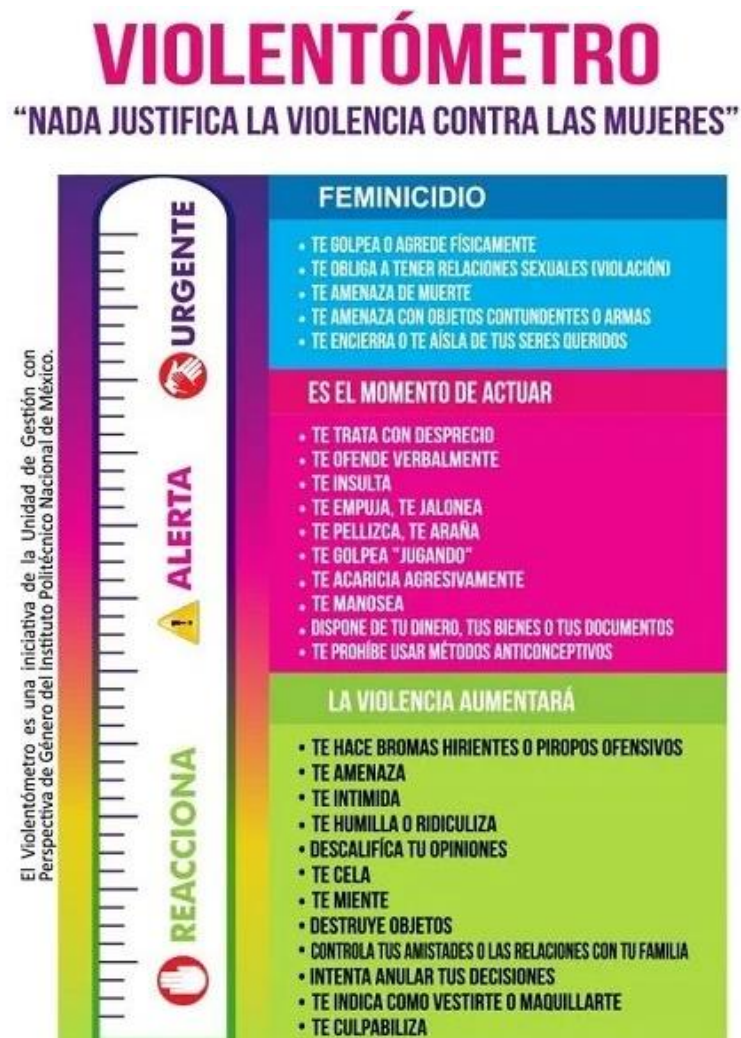
Para estos casos, adquiere importancia la herramienta del “Violentómetro” que advierte cómo la violencia puede escalar de diferentes etapas. Su incorporación podría servir de referencia a la autoridad disciplinaria en la valoración de la conducta, así como de su evolución, determinando con mayor rigor la sanción aplicable en atención a la tipicidad.

### **Figura 5.**

*Violentómetro: Herramienta para la detección y prevención*

---

<sup>14</sup> Criterio a tener en consideración, aunque no de carácter absoluto, en tanto el Derecho Disciplinario, no exige un desvalor de resultado para que sea constituida la conducta como falta disciplinaria, se persigue, por el contrario, el desvalor de acción.



*Nota.* El gráfico presenta los niveles progresivos de violencia representados en el violentómetro. Tomado de *Violentómetro: Nada justifica la violencia contra las mujeres*. (S.f.) Policía Nacional de Colombia.

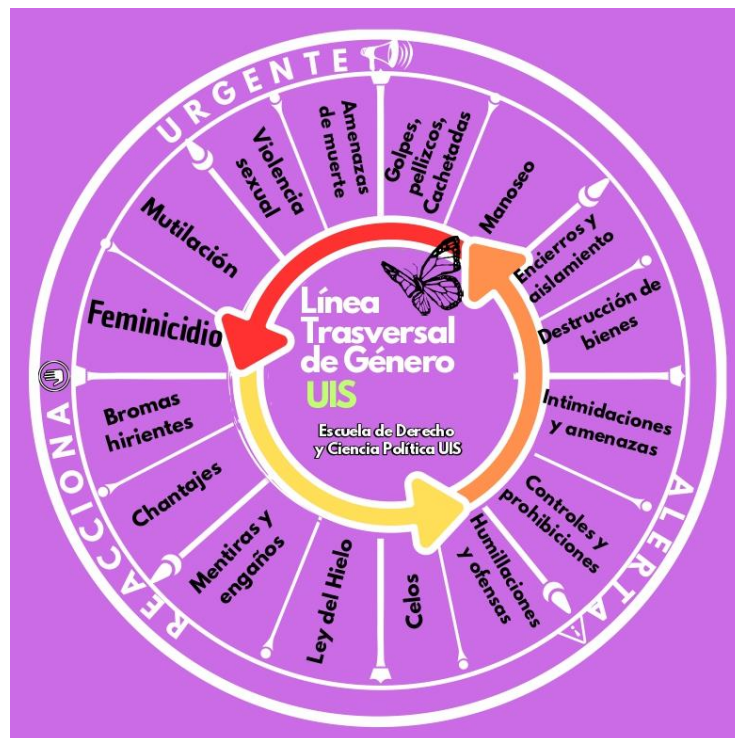
La Línea Transversal de Género, de la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander, presenta el violentómetro en sentido circular, con el propósito de reflejar la naturaleza cíclica y progresiva de la violencia. Este instrumento adecuado al escenario institucional y a las distintas formas y manifestaciones de violencia que pueden surgir en atención

a los distintos ejes de relación que conforman las estructuras de género: relaciones de producción, relaciones de poder, relaciones de vínculo emocional (*cathexis*) y relaciones de simbolización.

Asimismo, alineado a la teoría del ciclo de violencia de Lenore Walker, permitiendo comprender cómo los distintos niveles de violencia responden a dinámicas estructurales que tienden a repetirse y escalar progresivamente.

**Figura 6.**

*Violentómetro, herramienta desarrollada por la Línea Transversal de Género*



*Nota.* Representación circular de la escala de violencia en el violentómetro. Tomado de *Violentómetro*. Línea Transversal de Género. Escuela de Derecho y Ciencia Política. (S.f.) Universidad Industrial de Santander.

**Figura 7.**

*El Ciclo de la Violencia de Lenore Walker*



*Nota.* Representación gráfica de las fases del ciclo de la violencia en relaciones de abuso. Tomado de *El Ciclo de la Violencia*, Lenore Walker. Línea Transversal de Género. Escuela de Derecho y Ciencia Política. (S.f.) Universidad Industrial de Santander.

Una vez la conducta ha sido tipificada como un acto de violencia o discriminación contra la mujer y ha sido reconocida la víctima al interior del proceso disciplinario, es indispensable determinar la procedencia de medidas cautelares y restaurativas. Su adecuada implementación permite garantizar una actuación alineada al principio de debida diligencia en cumplimiento con la transversalización del enfoque de género.

En el marco de la acción disciplinaria estas medidas responden a una prevención secundaria. Aun cuando el Derecho Disciplinario cumple una función preventiva, dirigida a advertir y disuadir al servidor público frente a la eventual comisión de una falta; cuando la conducta ya ha sido cometida es fundamental la prevención secundaria, entendida como la adopción de aquellas medidas de protección orientadas a impedir la reiteración de la conducta, su agravamiento o nuevas formas de violencia o escenarios de revictimización.

Estas medidas no se encuentran consagradas exclusiva y taxativamente en la legislación, pues la autoridad disciplinaria está dotada de facultad para decretar aquellas que resulten necesarias según las particularidades de cada caso. Así lo dispone la Corte Constitucional:

(i) El carácter imparcial de los funcionarios administrativos y judiciales, en el sentido de que sus decisiones no se fundamenten en nociones preconcebidas o en estereotipos de género; (ii) La idoneidad de las medidas de protección que se adopten para eliminar la violencia o la amenaza que se denuncia, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a medidas diferentes a aquellas dispuestas en la normativa –de existir vacíos– cuando la situación lo requiera. (Sentencia T-210/ 2023)

Asimismo, es esencial para su eficaz adopción, que la representación de víctimas mantenga una comunicación constante con la autoridad disciplinaria transmitiendo de manera oportuna los requerimientos de su poderdante. La valoración de estas solicitudes deberá atender a criterios de idoneidad, proporcionalidad y necesidad, garantizando la protección de la víctima sin generar un detrimento a los derechos y garantías del disciplinado, en tanto aún se configura la presunción de inocencia a su favor.

No obstante, para su íntegro cumplimiento se requiere de la articulación de todas las dependencias de la Universidad Industrial de Santander. Solo a través de la coordinación

institucional es posible materializar estas medidas, no constituidas como una simple formalidad sino como una garantía de equilibrio procesal entre la víctima y el disciplinado.

Ahora, en la actuación disciplinaria orientando su función desde una perspectiva con enfoque de género, se pretende garantizar los derechos de la víctima a la verdad, justicia, reparación y no repetición.

El derecho a la verdad entendido como el esclarecimiento de los hechos que desencadenaron no sólo la comisión de una falta disciplinaria sino violatoria al mismo tiempo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Esta garantía de la víctima concretada a través de una investigación imparcial, completa y equilibrada, y es que, la Corte Constitucional explica su alcance como “La posibilidad de conocer lo que sucedió y buscar una coincidencia entre la verdad procesal y la verdad real” (Sentencia T-418/2015); se desprende, por tanto, el deber de diligencia y compromiso de la Oficina de Control Interno Disciplinario, por otorgarle prelación a este tipo de tramites, y establecer la verdad procesal adecuada a las circunstancias de tiempo, modo y lugar reales.

En atención al derecho de la víctima a la justicia, se exige claro en un principio su acceso a la administración de justicia, en el contexto institucional, a cargo de la Oficina de Control Interno Disciplinario o la Oficina de Acusaciones Disciplinarias, según el caso, a través de auto de apertura de investigación disciplinaria; es esencial desde este primer momento, reconocer la aplicación del enfoque diferencial con perspectiva de género en el proceso, en tanto se constituye como criterio vinculante para la autoridad disciplinaria al proferir pliego de cargos.

Con relación a la tutela efectiva formalizada por medio del fallo, aunque la justicia es un tema de percepción para cada una de las partes, se exige la no impunidad de encontrarse probada la responsabilidad del disciplinable. De modo que, figuras como *in dubio pro disciplinado* y

prescripción de la acción disciplinaria deberían resultar improcedentes en su aplicación, toda vez que pueden favorecer a la impunidad en un contexto de violencia estructural.

En armonía con el derecho a la verdad y a la justicia, se desprende el derecho a la reparación; aunque el alcance del Derecho Disciplinario limita esta garantía para la víctima, en tanto no se contempla ningún tipo de indemnización económica y adquiere en este escenario un carácter más simbólico. Esta reparación desde un punto de vista moral atiende a las emociones, sentimientos y percepciones de la víctima, garantizando empatía y respeto, como medidas reparatorias de dignidad humana; intrínsecamente relacionadas con la garantía de no repetición. En el marco de las decisiones adoptadas a lo largo del trámite disciplinario se pretende, asimismo, constituir un precedente ante hechos de violencia o discriminación contra la mujer, con la intención de orientar la respuesta institucional frente a futuros casos.

## **8. Conclusiones**

El estudio del Derecho Disciplinario desde una perspectiva con enfoque de género permitió reconocer los avances normativos e institucionales de la Universidad Industrial de Santander; así como visibilizar las brechas que persisten en su aplicación. Se presentan a continuación, las principales conclusiones, construidas desde una mirada jurídica, ética y de género.

En principio, el régimen disciplinario no puede adoptar una postura neutra ante violencias por razones de sexo y género; aun cuando persigue finalidades distintas, mantener una actitud pasiva ante estructuras históricas de desigualdad transforma la administración de justicia en una forma de violencia institucional. Es fundamental, en consecuencia, que el proceso disciplinario se desarrolle en armonía de estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género, promoviendo el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias. Por

supuesto, sin que ello implique el desconocimiento de la presunción de inocencia y demás garantías constitucionales de los investigados.

En este sentido, el actuar del titular de la acción disciplinaria debe reflejar un compromiso con la debida diligencia, integrando la transversalización de género al interior proceso; la aplicación de un criterio diferencial permite identificar factores de riesgo como estructuras asimétricas de poder, estereotipos de género e interseccionalidad como factor de desigualdad, que actúan a la vez, como causa y consecuencia de la violencia. Abordar esta problemática requiere una respuesta integral desde la función preventiva y correctiva del Derecho Disciplinario, no limitándose a la imposición de una sanción, sino a una acción real, consciente y sensible con la realidad social, contribuyendo a la transformación cultural de la comunidad educativa.

No obstante, incluso en este escenario educativo, donde formalmente se han integrado compromisos nacionales e internacionales para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer; persisten dificultades para reflejar estas disposiciones en acciones concretas adecuadas a una realidad institucional. Así, a través del presente trabajo de investigación se desarrolló una guía práctica, puesta a disposición de la Oficina de Control Interno Disciplinario, como herramienta pedagógica y formativa para las autoridades disciplinarias, ante conductas que presenten un componente de género. Esta herramienta orientada a alcanzar una igualdad real entre los sujetos procesales, en aplicación del principio de igualdad de armas; sin intervenir el género como criterio de discriminación en la fase de instrucción o de juzgamiento.

### Referencias Bibliográficas

- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2019). Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes: buenas prácticas y desafíos en América Latina y en el Caribe. <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/ViolenciaMujeresNNA.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (02 de junio de 1981). Ley 51 de 1981. DO: 35.794
- Congreso de la República de Colombia. (04 de diciembre de 2008). Ley 1257 de 2008. DO: 47.193.
- Congreso de la República de Colombia. (07 de julio de 2003). Ley 823 de 2003. DO: 45.245
- Congreso de la República de Colombia. (20 de junio de 2024). Ley 2365 de 2024.
- Congreso de la República de Colombia. (28 de enero de 2019). Código General Disciplinario-CGD [Ley 1952 de 2019]. DO: 50.850.
- Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 1995). Ley 248 de 1995. DO: 42.171.
- Congreso de la República de Colombia. (29 de junio de 2021). Ley 2094 de 2021. DO: 51.720.
- Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander. (1998). *Acuerdo N.º 070 de 1998*.
- Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander. (2014). *Acuerdo N.º 073 de 2014*.  
Reglamento Disciplinario Estudiantil.
- Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander. (2022). *Acuerdo N.º 006 de 2022*.
- Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander. (2022). *Acuerdo N.º 059 de 2022*.
- Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander. (2023). *Resolución N.º 0094 de 2023*.
- Constitución Política de la República de Colombia. (20 de julio de 1991). Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991
- Corte Constitucional de Colombia. (15 de diciembre de 2017). *Sentencia T-735 de 2017*.  
[Magistrado Sustanciador. Antonio José Lizarazo Ocampo.]

Corte Constitucional de Colombia. (15 de noviembre de 2022). *Sentencia T-400 de 2022*. [M.P. Alejandro Linares Cantillo.]

Corte Constitucional de Colombia. (18 de noviembre de 2014). *Sentencia T-878/2014*. [M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.]

Corte Constitucional de Colombia. (20 de enero de 2004). *Sentencia C-014 de 2004*. [M.P. Jaime Córdoba Triviño.]

Corte Constitucional de Colombia. (22 de agosto de 2018). *Sentencia T-338 de 2018*. [M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.]

Corte Constitucional de Colombia. (22 de enero de 2016). *Sentencia T-012 de 2016*. [M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.]

Corte Constitucional de Colombia. (23 de junio de 2023). *Sentencia T-232 de 2023*. [M.P. Diana Fajardo Rivera.]

Corte Constitucional de Colombia. (23 de mayo de 2016). *Sentencia T-265 de 2016*. [M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.]

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (08 de julio de 2020). *Caso Petro Urrego Vs. Colombia*

Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Penal. (2023). *Sentencia SP451-64028 de 2023*. [M.P. Luis Antonio Hernández Barbosa.]

Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Penal. (2025). *Sentencia SP1830-2025*. [M.P. Gerson Chaverra Castro]

Guerrero Lizcano, A. A. (2024). *Violencia de género en la Administración de Justicia en Colombia: reflexión sobre algunos escenarios internos*. Consejo de Estado de Colombia.

<https://www.consejodeestado.gov.co/Enfoque%20diferencial%20y%20equidad%20de%2>

0g%C3%A9nero/ensayos/VIOLENCIA%20DE%20G%C3%89NERO%20EN%20LA%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20JUSTICIA%20EN%20COLOMBIA%20REFLEXI%C3%93N%20SOBRE%20ALGUNOS%20ESCENARIOS%20INTERNOS-AAGC.pdf

Instituto de Estudios del Ministerio Público. (2024). *Criterios orientadores con enfoque de género para el cumplimiento de funciones misionales en la Procuraduría General de la Nación*. Procuraduría General de la Nación. <https://iemp.gov.co/wp-content/uploads/2024/05/Guia-Criterios-27-05-24.pdf>

Ministerio de Educación Nacional. (2022). *Resolución N. º 014466 de 2022*.

Naciones Unidas [ONU]. (1979). Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW]. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Naciones Unidas [ONU]. (2006). 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).

Organización de las Naciones Unidas [ONU Mujeres]. (2019). *Informe anual 2018–2019*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Annual%20Report/Attachments/Sections/Library/2019/UN-Women-annual-report-2018-2019-es.pdf>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1999). Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Castigar y Erradicar la Violencia contra la Mujer [Convención de Belém do Pará].

Organización de los Estados Americanos [OEA]. (2013). Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2019). Convención sobre la Violencia y el Acoso.

Presidente de la República. (08 de marzo de 2023). Directiva presidencial 01 de 2023.

Procuraduría General de la Nación. (2024). *Guía del proceso disciplinario con enfoque en los derechos de las mujeres y poblaciones LGBTIQ+*.  
<https://www.procuraduria.gov.co/Documents/2024/Marzo%202024/Guia%20Disciplinaria%2005-05-24%20digital.pdf>

Universidad Industrial de Santander. (2023). *Guía institucional para el uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación*.