

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	Código:CD-GUI-001	 <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	



**UNIVERSIDAD DISTRITAL
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

**GUIA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DISCIPLINARIA DE
VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG)**



OFICINA ASESORA DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE	3
3. RESPONSABLES	3
4. BASE LEGAL.....	4
5. DEFINICIONES Y SIGLAS	5
6. JUSTIFICACIÓN.....	6
7. DESARROLLO DEL TEMA	6

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos a los que debe ceñirse toda autoridad disciplinaria dentro de la Universidad Distrital frente a los procesos relacionados con violencias basadas en género (VBG), a fin de cumplir con el compromiso de debida diligencia y evitar cualquier revictimización.

2. ALCANCE

La presente guía aplica para todas las autoridades responsables de la investigación y sanción disciplinaria de conductas relacionadas con violencias basadas en género (VBG) en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

3. RESPONSABLES

- Corresponde a la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios adelantar la etapa de instrucción de los procesos disciplinarios que vinculen a servidores administrativos de la Universidad Distrital, y a la Oficina Asesora Jurídica la etapa de juzgamiento.

Al Rector de la Universidad Distrital le corresponde conocer, en segunda instancia, del recurso de apelación interpuesto contra el fallo de primera instancia proferido por la Oficina Asesora Jurídica.

- En caso de procesos en contra de docentes de carrera; la Rectoría, la Decanatura o la Coordinación del proyecto curricular, según corresponda, ordena la apertura de la investigación y designa a un docente investigador, quien luego de surtida la investigación presenta un informe ante la autoridad que le haya comisionado.

La competencia para sancionar los procesos docentes está determinada por la clase de sanción que sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y el informe del docente investigador. Así, la competencia recae en el Consejo de Carrera cuando la conducta es sancionable con amonestación; las sanciones de matrícula condicional y de suspensión corresponden al Consejo de la Facultad; y la sanción más gravosa, esto es, la expulsión, debe ser impuesta por el Consejo Académico. En cada caso la segunda instancia corresponde al cuerpo colegiado inmediatamente superior.

- Frente a los procesos en contra de estudiantes; la Rectoría, la Vicerrectoría, la Decanatura, la dirección de Departamento o la Coordinación de carrera, según corresponda, ordena la apertura de la investigación y designa a un docente investigador, quien luego de surtida la investigación presenta un informe ante la autoridad que le haya comisionado.

La competencia para sancionar los procesos estudiantiles está determinada por la clase de sanción que sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y el informe del docente investigador. Así, la competencia recae en la Decanatura cuando la conducta es sancionable con amonestación; las sanciones de suspensión y destitución corresponden a la Rectoría, previo concepto del Consejo de Facultad. En cada caso la segunda instancia corresponde al cuerpo colegiado inmediatamente superior.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

4. BASE LEGAL

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), ratificada por el Estado colombiano a través de la Ley 51 de 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ratificada mediante la Ley 248 de 1995.
- Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario.
- Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Decreto 4798 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008 en relación con el sector educativo.
- Ley 1482 de 2011, por la cual se sancionan penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
- Enfoque e identidades de género para los lineamientos de política de educación superior inclusiva, expedido por el Ministerio de Educación.
- Sentencias de la Corte Constitucional Colombiana T-012 de 2016, T-265 de 2016 y T-878 de 2014.
- Sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala (2018), caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala (2015) y caso González y otras (“*Campo Algodonero*”) Vs. México (2009).
- Recomendaciones generales del Comité CEDAW No. 35 (2017) y No. 19 (1992).
- Acuerdo No. 003 del 08 de abril de 1997 del Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital, Estatuto General de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Acuerdo No. 027 del 23 de diciembre de 1993 del Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital, Estatuto Estudiantil de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Acuerdo No. 011 del 15 de noviembre de 2002 del Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital, Estatuto del Docente de Carrera de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Acuerdo No. 004 del 31 de octubre de 2022 del Consejo Superior Universitario de la Universidad Distrital, Política de Género y Diversidades Sexuales de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Resolución No. 426 del 04 de diciembre de 2018 de la Rectoría, por la cual se adopta el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GÉNERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

5. DEFINICIONES Y SIGLAS

- **VBG:** Violencia basada en género.
- **VS:** Violencia sexual.
- **Identidad de género:** Es la manera en que las personas se auto reconocen respecto a la opción de género asumida.
- **Preferencia sexual u orientación sexual:** Es la expresión de un interés estético, romántico y/o sexual, correspondiente a la identidad de género frente a otra persona o consigo mismo, es decir, habla de lo que se prefiere a la hora de ejercer la sexualidad.
- **Sujeto procesal:** Persona autorizada para intervenir dentro de la actuación disciplinaria, con facultades para ejercer los derechos procesales descritos en el artículo 110 del Código General Disciplinario.
- **Falta disciplinaria:** En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se refiere a las faltas que se ejercen en desarrollo de actividades universitarias o con ocasión o aprovechamiento del cargo, en los espacios de la Universidad o donde se actúa en representación de la misma o se participa de alguna actividad institucional.
- **Sanción disciplinaria:** medida con finalidad ejemplarizante, correctiva y retributiva, para garantizar la efectividad de los principios, fines y misión de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, la cual se impone previo adelanto de un debido proceso.
- **Debida diligencia:** Implica que el proceso disciplinario debe surtirse con oportunidad. En los casos de violencia basada en género y/o violencia sexual las autoridades disciplinarias deben priorizar estos casos y darles un impulso oficioso.
- **Reserva del proceso:** Datos privados, semiprivados e información sensible deben ser clasificados en los expedientes, para que únicamente las autoridades disciplinarias responsables accedan a ellos. De igual manera, no se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario.
- **No revictimización:** Brindar a la víctima las garantías necesarias para no revivir la situación traumática por la que atravesó.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

6. JUSTIFICACIÓN

Las violencias basadas en género (VBG) reflejan una violación sistemática e histórica de los derechos humanos, asociada a la relación asimétrica de poder entre hombres y mujeres, y a la discriminación de las personas con identidad de género o preferencia sexual no hegemónica o disruptiva.

Hablamos de VBG ante cualquier acción u omisión que le cause daño físico, sexual, psicológico o patrimonial a una mujer o a una persona con identidad de género o preferencia sexual no hegemónica, basada en los imaginarios estereotipados del rol que corresponde a las personas en razón de su sexo, así como la subvaloración, menosprecio y/o discriminación por razones de sexo, género o de sexualidad.

Esta violencia se produce en razón del sexo, el género o la sexualidad ya que se encuentra arraigada en factores como *“el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad y la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos, imponer los papeles asignados a cada género o evitar, desalentar o castigar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres”*¹.

Es claro que las universidades no son inmunes al fenómeno de las VBG, en tanto este atraviesa todas las estructuras sociales: de conformidad con la Encuesta Nacional de Demografía y Salud del año 2015², el 18% de las mujeres entre 13 y 49 años ha sido víctima de acoso sexual, por hechos que ocurren mayoritariamente en la casa (35.5%), la calle (27.2%), el transporte público (17.8%) y la institución educativa (4%). Precisamente, respecto de las VBG en instituciones educativas, se tiene que en el 2016 se registraron 379 casos en el país³. De otro lado, el 32% de las personas que respondieron la referida encuesta nacional informaron haber presenciado sucesos de discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género en las instituciones educativas.

Reconocida esta problemática, quienes tienen a cargo la investigación y sanción de las VBG en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas se encuentran en la obligación de garantizar el adecuado abordaje de las denuncias por esos hechos y, a través de una actuación diligente, exhaustiva y oportuna, contribuir en el restablecimiento de los derechos de las personas victimizadas.

7. DESARROLLO DEL TEMA

Constituye falta disciplinaria la VBG que se ejerce en desarrollo de actividades universitarias o con ocasión o aprovechamiento del cargo, en los espacios de la Universidad o donde se actúa en representación de la misma o se participa de alguna actividad institucional, esto, de conformidad con el Estatuto Estudiantil

¹ Comité CEDAW. (2017) Recomendación general núm. 35. Violencia por razón de género contra la mujer. Por la que se actualiza la recomendación general núm. 19. Página 8.

² <https://profamilia.org.co/investigaciones/ends/>

³ Dato extraído de nota de prensa de la Revista Semana, publicada el 8 de marzo de 2017. Disponible en <https://www.semana.com/nacion/articulo/violencia-sexual-abuso-y-acoso-contra-las-mujeres-en-universidades-del-pais/517906/>

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

(Acuerdo No. 027 de 1993 del CSU), el Estatuto de los Docentes de Carrera (Acuerdo No. 011 de 2002 del CSU) y el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).

De acuerdo con lo anterior, cuando una conducta de VBG es de autoría de un(a) estudiante, de un(a) docente de carrera o de un servidor(a) administrativo(a), este(a) deberá ser investigado(a) según los procedimientos y por las autoridades que disponen las citadas normas y, en caso de verificarse su culpabilidad, se le impondrá la sanción correspondiente.

Frente a las conductas de VBG o VS:

En el caso del **régimen disciplinario de estudiantes** es de aclarar que, si bien en el Estatuto Estudiantil no se registran faltas que expresamente se identifiquen como VBG, ciertamente el marco normativo vigente permite tipificar y sancionar esas conductas como falta disciplinaria.

De conformidad con el citado Estatuto, Acuerdo No. 027 de 1993 del CSU, artículo 77, constituye falta disciplinaria de los(as) estudiantes de la Universidad, *“el incumplimiento de los deberes y el incumplimiento de la ley, los estatutos y reglamentos de la Universidad”*. De otro lado, el artículo 6 del referido estatuto dispone que es deber de los(as) estudiantes *“cumplir con la Constitución Política, las leyes, los estatutos, reglamentos y demás normas de la Universidad”*. En este sentido, las referidas normas nos permiten remitirnos a la Constitución y a la ley para estipular las faltas disciplinarias aplicables a la comunidad estudiantil. Así, por ejemplo, incurre en falta disciplinaria el(la) estudiante que desarrolla conductas consagradas por la ley penal como delito, cuando los hechos se presentan en el ámbito de aplicación del referido estatuto estudiantil. Ese sería el caso del acoso sexual (artículo 210A del Código Penal), las lesiones personales (artículo 111 y siguientes del Código Penal), los actos de discriminación (artículo 134A del Código Penal) y los de hostigamiento (artículo 134B del Código Penal), solo por mencionar algunos de relevancia al hablar de VBG.

A esto debe agregarse que dentro de las conductas merecedoras de la sanción de amonestación o de matrícula condicional está *“faltar al respeto a miembros de la comunidad universitaria o personas que se hallen dentro de los predios de la misma”* (literal a. del artículo 83); y son conductas sancionables con suspensión o expulsión *“amenazar, injuriar o calumniar a directivas, profesores, estudiantes o empleados de la Universidad”* (literal f. del artículo 84) y *“utilizar formas de acción que pongan en peligro la integridad de las personas, la seguridad de los bienes y de la Universidad”* (literal h. del artículo 84).

En cuanto al **régimen disciplinario de los(as) docentes de carrera**, al igual que el régimen estudiantil, tampoco tipifica en forma expresa ese tipo de violencias que tienen por base el sexo, género o preferencia sexual de la persona victimizada, no obstante, las VBG pueden enmarcarse como falta disciplinaria por constituir un incumplimiento de los deberes de cumplir y hacer cumplir obligaciones contenidas en la ley y reglamentos; tratar con respeto a autoridades, colegas y estudiantes; y abstenerse de ejercer actos de discriminación (Acuerdo No. 011 de 2002, art. 20). En igual sentido, serían aplicables los deberes previstos en el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, consistentes en cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley y los

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

reglamentos, así como tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.

Tratándose del acoso sexual y de cualquier conducta que esté prevista en nuestro ordenamiento como un delito, es relevante tener presente que, según lo determina el artículo 65 de la Ley 1952, constituye falta gravísima *“realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo⁴, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él”*. En este sentido, dado que el acoso sexual está previsto como un delito en el artículo 210A del Código Penal, se concluye que cuando este se presenta en modalidad dolosa y con ocasión del cargo, se trata de una falta gravísima.

Finalmente, frente al **régimen disciplinario de los(as) servidores(as) administrativos(as)** no existe un régimen disciplinario interno, de tal manera que se aplica en forma íntegra el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).

En este sentido, la tipicidad de las conductas de VBG es la prevista en la referida ley, a la cual se integran por remisión normativa los diferentes instrumentos de protección de los derechos de las mujeres y de la comunidad LGBTIQ+. Como se señaló frente al régimen de los(as) servidores(as) públicos(as) docentes, para hablar de la tipicidad de las VBG en el caso de los(as) servidores(as) administrativos(as) son aplicables los deberes previstos en el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, consistentes en cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley y los reglamentos, así como tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio. De igual manera, constituye falta gravísima *“realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando de él”* (artículo 65).

Derechos de las personas victimizadas por hechos de VBG en el escenario disciplinario:

En todas las actuaciones disciplinarias que se surtan en la Universidad se deben garantizar los siguientes derechos a las personas victimizadas por hechos de VBG, lo anterior conforme a lo dispuesto en instrumentos normativos como la Convención de Belém do Pará y la Ley 1257 de 2008:

- La víctima debe tener a su disposición vías accesibles para la presentación de denuncias, en donde se conserve la confidencialidad de los hechos puestos en conocimiento.
- No se puede exigir pruebas como requisito para recibir la queja o denuncia.
- Debe recibir un trato humano, respetuoso y digno. Y se debe garantizar la no revictimización.

⁴ Existe dolo cuando el(la) autor(a) de la conducta intencionalmente incurre en la misma, a sabiendas de que contraría sus funciones, deberes o prohibiciones.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

- No debe minimizarse los hechos de violencia o emitirse opiniones o consejos sobre los mismos.
- No debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención.
- La víctima debe ser reconocida como sujeto procesal. En la sentencia T-265 de 2016 la Corte Constitucional precisó que tratándose de la posible trasgresión del Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) la víctima debe tenerse como sujeto procesal y posibilitársele el ejercicio de sus facultades en el trámite disciplinario.
- Debe recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos dentro del proceso.
- Tiene derecho a interponer dentro del proceso disciplinario los recursos que la norma disponga.
- Puede decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en toda diligencia en la cual sea requerida su participación, conforme a lo dispuesto en el numeral k) del artículo 8º de la Ley 1257 de 2008.
- El proceso debe surtirse con oportunidad y, en todo caso, no debe exceder los plazos previstos en la norma para cada etapa y actuación procesal.
- Puede obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario.
- Los hechos se deben investigar con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso, es decir, la gestión es iniciativa de la autoridad competente.
- Los datos privados, semiprivados e información sensible, así como los datos de sus familiares y allegados, se deben mantener reservados, evitando el conocimiento de los mismos por parte de quien se investiga.
- Adoptar las medidas cautelares o de protección idóneas para que cese la violencia de la cual es víctima y garantizarle condiciones para que no se presenten nuevos hechos de violencia.
- Perseguir la verdad y justicia frente a los hechos constitutivos de violencia.

Enfoques en la actuación disciplinaria

El estándar de debida diligencia al que se encuentra obligado el Estado colombiano, se traduce en una serie de obligaciones para quienes tienen a su cargo la investigación y sanción de VBG, así, la actuación disciplinaria por VBG requiere que las autoridades disciplinarias incorporen:

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GÉNERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

Un **enfoque de género**, el cual permite reconocer que cada una de esas violencias hace parte de un fenómeno estructural e histórico de desigualdad y discriminación por razones de sexo, género y orientación sexual, en el cual las mujeres y personas con expresiones de género y preferencia sexual distinta a la normalizada, son relegadas a un lugar de inferioridad.

Un **enfoque de derechos humanos**, a partir del cual se reconoce que estas violencias constituyen una violación de derechos humanos que vulnera la dignidad humana y afecta el goce de los derechos de las mujeres y de las personas con preferencia sexual o identidad de género no hegemónica. Bajo esta perspectiva, las dudas de interpretación que se presenten en el ejercicio del control disciplinario se deben resolver atendiendo a los principios rectores y derechos contenidos en la Constitución Política y en el bloque de constitucionalidad -tratados, convenios, declaraciones, convenciones y demás instrumentos internacionales relativos a derechos humanos, particularmente, a los derechos de las mujeres y población LGBTIQ+.

Un **enfoque diferenciado o interseccional**, que nos permite identificar que la VBG puede ser interseccional, es decir, puede darse simultáneamente con otros factores tales como tratarse de una persona racializada, la pertenencia a un determinado estamento de la Universidad, cargo, preferencia sexual, religión o creencia, capacidad económica, edad, situación de discapacidad, entre otros, que pueden profundizar la discriminación o la violencia. En este contexto es necesario reconocer esas particularidades para realizar un análisis adecuado del contexto y de las relaciones de poder presentes.

Lineamientos para investigar y sancionar las VBG

Los siguientes lineamientos son necesarios para el desarrollo de la función disciplinaria en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, estos fueron extraídos de la jurisprudencia emitida por la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁵. Estos lineamientos no implican en forma alguna un menoscabo del debido proceso disciplinario, la presunción de inocencia o del derecho de defensa de las personas investigadas.

1. Las autoridades disciplinarias deben conocer el marco normativo aplicable, entre esto el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad. Adicionalmente, deben estar en la capacidad de brindar orientación a las víctimas de

⁵ Estos lineamientos se extraen de la línea jurisprudencial relativa al abordaje de las VBG por parte del sector justicia, particularmente de las sentencias de la Corte Constitucional C-017/18, T-095/18, T-126/18, T-239/18, C-246/17, C-674/17, T-027/17, T-145/17, T-184/17, T-264/17, T-590/17, T-735/17, T-012/16, T-265/16, T-652/16, T-241/16, T-271/16, T-698/16, C-257/16, C-297/16, C-586/16, Auto 009/15, C-754/15, T-124/15, T-418/15, T-478/15, T-772/15, T-434/14, T-878/14, T-804/14, T-967/14, C-340/14, T-634/13, C-335/13, Auto 098/13, T-234/12, C-577/11, T-667/11, T-843/11, C-776/10, T-069/10, T-247/10, T-1015/10, Auto 092/08, T-496/08, T-458/07, C-534/05, T-435/05, T-453/05, T-025/04, C-184/03, C-875/03, C-964/03, T-554/03 y C-371/00. De igual manera, el estándar de debida diligencia en la investigación y sanción de VBG ha sido desarrollado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en los casos Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala (2018), Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala (2015), González y otras (“*Campo Algodonero*”) Vs. México (2009), entre otros.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

VBG y trabajar en coordinación con las dependencias que participan de la atención integral⁶, particularmente con el Centro de Bienestar Institucional.

2. Es necesario que se disponga de mecanismos accesibles para la presentación de quejas o denuncias, en condiciones de confidencialidad. En el caso de la Universidad Distrital cualquier petición o solicitud referente a un tema de VBG, VS o discriminación en relación al género con finalidad disciplinaria debe ser allegada a la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios, quien estudiará su competencia o la remitirá a la dependencia competente.

3. Las personas responsables de ejercer el control disciplinario deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia, evitando cualquier actitud o comentario que la desmotive.

4. No podrá condicionarse la recepción de la queja o denuncia a qué verse sobre hechos recientes ni a la presentación de pruebas de los mismos.

5. No se rechazará la queja presentada de forma anónima cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor/a determinado/a o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio. Esto, de conformidad con el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019, el artículo 81 de la Ley 962 de 2005, el artículo 27 de la Ley 24 de 1992 y el artículo 38 de la Ley 190 de 1995.

6. La persona victimizada siempre debe ser tratada con respeto y reconocimiento de su dignidad, evitando, de un lado, cualquier expresión que la responsabilice de los hechos de violencia y, de otro, asumir una posición autoritaria, paternalista o sobreprotectora, que limite su autonomía.

7. Se debe respetar la diversidad y condiciones identitarias de la persona victimizada. Al referirse a esta, se identificará con el nombre y la identidad de género que hubiere indicado, independientemente del nombre y sexo que establezca su documento de identidad o de sus características físicas o vestimenta. Esto, sin perjuicio del registro del nombre oficial en las bases de datos y en el expediente disciplinario, teniendo en cuenta sus efectos legales.

8. La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos y sobre el procedimiento disciplinario, sus etapas y finalidad. Asimismo, darle la oportunidad de expresar sus necesidades, temores e interrogantes, y ofrecer ante ellos una respuesta igualmente clara, que contribuya al ambiente de confianza.

9. Es necesario reconocer a la víctima su calidad de sujeto procesal y, en esa condición, garantizar su derecho a designar apoderado/a que le represente -si lo considera pertinente-, acceder al expediente y obtener copias del mismo, solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las

⁶ La atención integral implica en orientación y atención en salud, psicología, mecanismos de protección externos a la Universidad, medidas de reparación y garantías de no repetición.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

mismas, presentar las solicitudes que considere necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, recibir comunicación o notificación de las diferentes decisiones que se adopten, presentar alegatos de conclusión, presentar observaciones frente a los cargos e impugnar las decisiones susceptibles de recurrir. Esto, de conformidad con el artículo 110 de la Ley 1952 de 2019.

10. Se debe informar a la persona victimizada su derecho a decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el/la presunto/a agresor/a y adoptar las medidas del caso para hacerlo efectivo, sin perjuicio del derecho de defensa y contradicción del investigado(a). Esto, de conformidad con el numeral k) del artículo 8º de la Ley 1257 de 2008.

11. La persona victimizada no debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención. De tal forma, habiendo efectuado narración ante la instancia que determine el Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basada en género y violencia sexual de la Universidad, esta se incorporará al expediente como prueba y, para garantizar su legalidad, se requerirá a la víctima su ratificación y juramento de veracidad, lo cual se puede efectuar en diligencia presencial o por escrito. Si los hechos ya fueron expuestos en un proceso penal, se solicitará a la autoridad respectiva compulsar copia de la declaración, para que obre como prueba dentro del expediente disciplinario.

12. Si llega a ser necesario tomar la declaración de la víctima, la autoridad disciplinaria debe adoptar las medidas para que se realice con privacidad y comodidad. Debe evaluarse la conveniencia de contactar previamente a la persona que se encarga de la atención psicosocial de casos de VBG en el Centro de Bienestar Institucional, para procurar que se encuentre disponible para brindar apoyo a la víctima, en caso de requerirlo en el transcurso de la diligencia o a su culminación.

13. Es indispensable planear exhaustivamente la declaración de la víctima y preparar las preguntas idóneas para hacer una eficiente recolección de información y esclarecer los hechos, máxime cuando es frecuente que no existan testigos directos de las VBG, lo que hace que ese testimonio sea fundamental.

14. Al tomar la declaración de la víctima se deben realizar preguntas claras, concisas, evitar indagar por asuntos impertinentes, no ejercer presiones y evitar interrupciones. Es vital no minimizar o menospreciar los hechos relatados por la víctima, no indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos, que puedan vulnerar su intimidad, ni formular comentarios o preguntas que la culpabilizan por los hechos ocurridos o los justifican.

15. La persona victimizada no debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD Sistema Integrado de Gestión
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

16. La autoridad disciplinaria debe desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de la víctima; es su deber impulsar el proceso y hacer uso de su facultad para ordenar la práctica de las pruebas necesarias para esclarecer los hechos, sin esperar que sean aportadas por la víctima ni que sea necesaria su solicitud. Es prudente recordar la obligación de investigar con igual rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de falta disciplinaria y la responsabilidad del investigado(a) y los que tiendan a demostrar su inexistencia o le eximan de responsabilidad.

17. Es necesario tener en cuenta que en materia disciplinaria existe libertad probatoria, de tal forma que podrá hacerse uso de todos los medios de prueba idóneos para el esclarecimiento de la VBG, como documentos, testimonios presenciales y de referencia, peritajes, inspecciones, conceptos de profesionales en medicina y psicología, entre otros. En todo caso, toda prueba que se decreta debe ser necesaria, pertinente y conducente. Son impertinentes y vulneran la dignidad e intimidad de la víctima, las pruebas tendientes a culpabilizarla por los hechos ocurridos o a indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales.

18. Tienen valor probatorio los soportes e informes producidos en desarrollo de la asistencia psicosocial y atención médica prestada a la víctima por parte de la Universidad, así como los documentos producto de atenciones externas. Su relevancia es notoria, pues ayudan a valorar la afectación y comprender el contexto de la violencia.

19. Como antes se anotó, es usual que no existan testigos presenciales de los hechos de VBG que se investigan y que resulte difícil su prueba. En esas circunstancias, es necesario privilegiar los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes. Se debe tener en cuenta que *“ante una situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual”*⁷.

20. No se deben desestimar los riesgos que identifica la víctima. Si se evidencia riesgo actual de que sea objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, dentro del proceso disciplinario se debe procurar su protección, adoptando las medidas cautelares que la norma aplicable disponga y que sean idóneas para ese fin y/o dando el apoyo requerido para la búsqueda de medidas de protección por parte de las autoridades del Distrito o de Policía. Para la efectiva protección de la víctima es importante actuar en forma coordinada con otras instancias de la Universidad, como las Coordinaciones de Proyecto Curricular, el Centro de Bienestar Institucional y la División de Recursos Humanos, así como con entidades externas como la Secretaría Distrital de la Mujer.

⁷ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil. (21 de febrero de 2018) Sentencia 25000-22-13-000-2017-00544-01. M.P. Margarita Cabello Blanco. Página 17.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

21. No se podrá divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima, vulnere su intimidad o rompa la reserva del proceso. Los datos privados, semiprivados e información sensible de la víctima a la cual se acceda dentro del procedimiento, así como los datos de sus familiares y personas cercanas, deben permanecer en reserva y bajo ninguna circunstancia podrán ser revelados al presunto(a) agresor(a). También se respetará el carácter clasificado de los datos privados, semiprivados e información sensible de quien se investiga, de sus familiares y allegados(as). Para garantizar este derecho las copias del expediente que se suministren a los sujetos procesales o a sus apoderados(as) deberán omitir u ocultar las partes que contengan los referidos datos.

22. La obligación de debida diligencia en la investigación de hechos de VBG implica que el proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad. Las autoridades responsables de la investigación y sanción deben priorizar estos casos y darles un ágil impulso oficioso, sin menoscabo de la realización de una investigación exhaustiva.

23. Al analizar los hechos, las pruebas y las normas aplicables es indispensable hacer interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca la VBG como un fenómeno sistemático e histórico.

24. Es útil que las autoridades disciplinarias busquen apoyo de diferentes disciplinas para aproximarse analíticamente a las VBG, contextualizar los hechos e identificar la conveniencia de posibles peritazgos o concepto de personas expertas en temas asociados a tales violencias, que ilustren sobre las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres y otros patrones discriminatorios y, de esa forma, puedan contribuir al entendimiento de los hechos.

25. Es importante trabajar la argumentación de las decisiones con hermenéutica de género, esto es, visibilizar en ellas la problemática estructural y cómo esta se expresa en la Universidad, documentar con suficiencia la discriminación y VBG acudiendo, por ejemplo, a estadísticas, estudios, informes y diagnósticos, analizar los patrones sistemáticos de violencia que puedan evidenciarse en el caso concreto, utilizar un lenguaje incluyente y revisar críticamente el argumento con apariencia de *“sentido común”, “lógica”, “reglas de la experiencia” o “sana crítica racional”*.

26. Es pertinente que quien ejerce el control disciplinario analice sus propias visiones estereotipadas y preconceptos en relación con el género y cómo pueden permear su juicio al momento de valorar las pruebas y dilucidar los hechos.

Finalmente, se hace la reflexión sobre el reconocimiento que debe tener todas las autoridades disciplinarias en los casos de VBG, ya que en estos no solo están en juego los derechos de las personas investigadas, sino también los derechos de las víctimas, a quienes se les debe garantizar el desarrollo de procesos oportunos y diligentes, sin padecer segundas victimizaciones.

 UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS	GUÍA PARA LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE VIOLECIAS BASADAS EN GENERO	Código:CD-GUI-001	 SIGUD <small>Sistema Integrado de Gestión</small>
	Macroproceso: Evaluación y Control	Versión: 01	
	Proceso: Control Disciplinario	Fecha de Aprobación: 06/02/2023	

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
NOMBRE: Lina Ramírez Vásquez. CARGO: Abogada OAAD (CPS) FECHA: 15/12/2022	NOMBRE: Camilo Andrés Bustos Parra. CARGO: Jefe OAAD. FECHA: 31/01/2023	NOMBRE: Camilo Andrés Bustos Parra. CARGO: Jefe OAAD. FECHA: 06/02/2023