



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

**CIRCULAR No. 01 DE 2021**

**De:** Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios  
**Para:** Autoridades internas con funciones disciplinarias / Comunidad universitaria  
**Asunto:** Lineamientos para la investigación y sanción de violencias basadas en género  
**Fecha:** 5 de abril de 2021

Se expide la presente circular con el objetivo de contribuir en la difusión de los lineamientos a los que debe ceñirse toda autoridad responsable de la investigación y sanción disciplinaria de las violencias basadas en género (VBG) en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, a fin de cumplir con el compromiso de debida diligencia y evitar cualquier revictimización.

**Fuentes**

- 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 734 de 2002, Código Disciplinario Único.
- 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).

**Contexto**

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



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

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*”.<sup>1</sup>

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 2015<sup>2</sup>, 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 país<sup>3</sup>. 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 tenemos a cargo la investigación y sanción de las VBG en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas estamos 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.

### **Marco normativo para investigar y sancionar las VBG en la Universidad Distrital**

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 (Acuerdo 027 de 1993 del CSU), el Estatuto de los Docentes de Carrera (Acuerdo 011 de 2002 del CSU) y el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002)<sup>4</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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/>

<sup>4</sup> Se aclara que la Ley 734 de 2002 estará vigente hasta el 30 de junio de 2021, luego de lo cual la norma aplicable será la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario.

*AS*

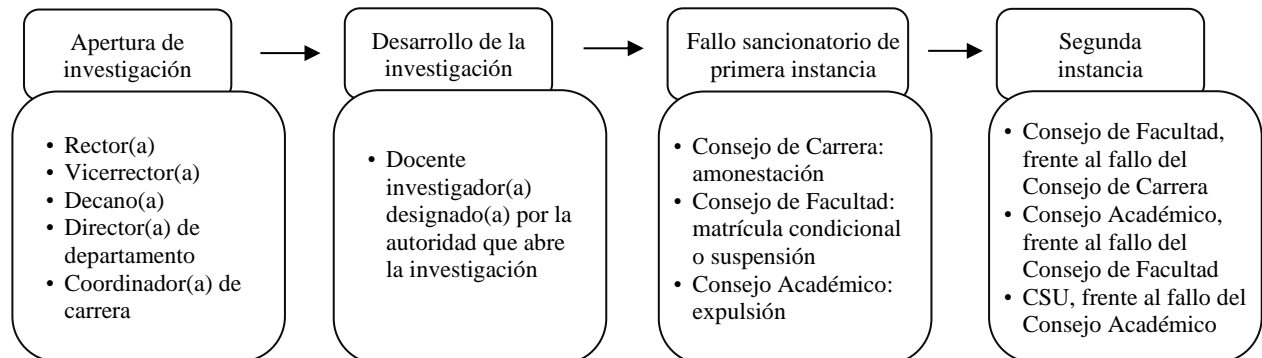


En la Universidad Distrital Francisco José de Caldas el régimen disciplinario aplicable, el procedimiento y la competencia para investigar y sancionar se encuentra diferenciada, en la siguiente manera:

- **Régimen disciplinario de estudiantes**

Todo proceso disciplinario que se surta contra los(as) estudiantes de la Universidad se debe regir por el régimen disciplinario contenido en el título IX del Acuerdo 027 de 1993 del CSU, Estatuto Estudiantil.

El artículo 86 *ibídem* determina que el proceso puede ser iniciado por el(la) rector(a), el(la) vicerrector(a), el(la) decano(a), el(la) director(a) de departamento o por el(la) coordinador(a) de carrera. Quien abra la investigación designa como investigador(a) a un(a) profesor(a), responsable de recaudar las pruebas pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, formular pliego de cargos -si a ello hubiera lugar-, recibir los descargos que presente el(la) estudiante investigado(a) y rendir su informe ante la autoridad que le haya comisionado. Según lo dispone el artículo 82 estatutario, la competencia para sancionar está determinada por la clase de sanción que sea procedente de acuerdo con la gravedad de la falta y lo que hubiere expuesto en su informe el(la) docente investigador(a). 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.



Es de aclarar que, si bien en el régimen disciplinario 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 Estatuto Estudiantil, Acuerdo 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). (Resaltado propio)

- **Régimen disciplinario de los(as) docentes de carrera**

El régimen disciplinario aplicable a los docentes de planta es el contenido en el capítulo VIII del Acuerdo 011 de 2002 del CSU, Estatuto de los Docentes de Carrera de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. Es de precisar que esta norma se aplica en forma armonizada con la Ley 734 de 2002, siendo esta ley la que dispone el Código Disciplinario Único de los(as) servidores(as) públicos(as).

En cuanto al procedimiento y competencia para investigar y sancionar a los(as) docentes, el artículo 116 del Acuerdo 011 de 2002 del CSU establece lo siguiente:

*“ARTÍCULO 116. – Procedimiento. La investigación disciplinaria se adelanta conforme al siguiente procedimiento:*

*a. Es ordenada por el rector, el decano o el Coordinador Proyecto Curricular, cuando tenga conocimiento de un hecho que pueda constituir falta disciplinaria o exista documento, declaración o indicio que ofrezca serios motivos de credibilidad que pueda comprometer la responsabilidad de un docente de carrera. Con tal fin, dicta auto de apertura y designa como investigador a un docente que desempeñe funciones de dirección académica de igual o superior jerarquía a la del inculpado en el escalafón de docentes o en la dirección académica, quien dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes formula el correspondiente pliego de cargos, si a ello hubiere lugar.*

*b. El acusado dispone de un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del recibo del pliego o de la puesta al correo del mismo, para presentar sus descargos, para solicitar y aportar pruebas. Durante este lapso, el expediente permanece a su disposición en la oficina del investigador.*

*c. Vencido el término anterior, el investigador en un plazo máximo de diez (10) días hábiles practica las pruebas solicitadas por el acusado, que considere pertinentes y conducentes y las demás necesarias para el establecimiento de los hechos.*

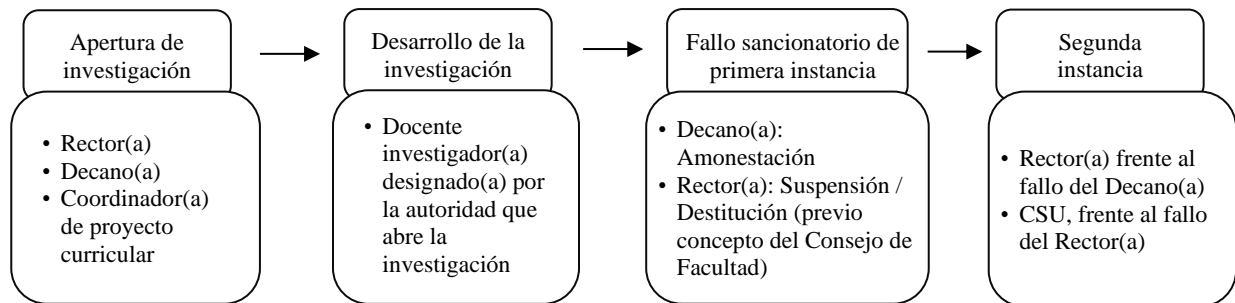
*d. Practicadas las pruebas o vencido el término, sin que el acusado las solicite, el investigador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, rinde el informe correspondiente a la autoridad que lo haya comisionado.*

*e. La autoridad nominadora dispone de un término de cinco (5) días hábiles para proferir decisión de fondo o para disponer por una sola vez la prórroga de la investigación, en caso de que como resultado de la misma apareciera hechos nuevos que puedan constituir falta disciplinaria imputable al acusado o a otros servidores y que por su conexidad deban investigarse conjuntamente.*

*En este caso el investigador dentro de los tres (3) días hábiles siguientes formula los cargos a que hubiere lugar. (...)”*



De acuerdo con lo anterior, la competencia para conocer de las posibles faltas de docentes de planta puede esquematizarse así:



Ahora bien, en relación con las normas que permiten la investigación y sanción de VBG de autoría de un(a) docente de carrera, tal como se mencionó en el caso del régimen estudiantil, se tiene que no están tipificadas en forma expresa ese tipo de violencias que tienen por base el sexo, género o preferencia sexual de la persona victimizada. Sin embargo, 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 011 de 2002, art. 20). En igual sentido, serían aplicables los deberes previstos en el artículo 34 de la Ley 734 de 2002, 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.

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 48 de la Ley 734, constituye falta gravísima *“realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo<sup>5</sup>, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.”*<sup>6</sup> 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, sancionable con destitución e inhabilidad general.

- **Régimen disciplinario de los(as) servidores(as) administrativos(as)**

Frente a la investigación y sanción de los servidores administrativos de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas no existe un régimen disciplinario interno, de tal manera que se aplica en forma íntegra el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002).

<sup>5</sup> 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.

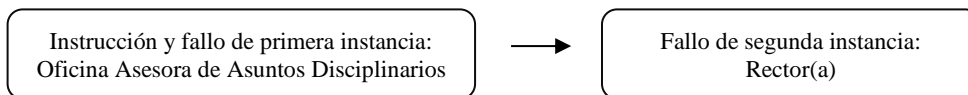
<sup>6</sup> Una descripción análoga se encuentra en la Ley 1952 de 2019, la cual reemplazará a la Ley 734 de 2002 a partir del 1° de julio de 2021. Señala el artículo 65 de la nueva ley: **“Faltas que coinciden con descripciones típicas de la ley penal.** Cuando la conducta no pueda adecuarse a ninguna de las anteriores faltas, en virtud de los principios de especialidad y subsidiariedad, constituirá 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”.





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 34 de la Ley 734 de 2002, 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 sancionable con destitución e inhabilidad general *“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 del mismo.”* (artículo 48, numeral 1)

La competencia para investigar y adoptar el fallo de primera instancia en este caso corresponde a la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios y la segunda instancia es ejercida por el(la) rector(a). Esto, según lo previsto en el artículo 76 de la Ley 734 de 2002 y la Resolución 1101 de 2002 de Rectoría.



### **Derechos de las personas victimizadas por hechos de VBG**

De conformidad con la Convención de Belém do Pará y la Ley 1257 de 2008, 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<sup>7</sup>:

- Tener a su disposición vías accesibles para la presentación de denuncias.
- Recibir un trato humano, respetuoso y digno.
- Ser reconocida como sujeto procesal<sup>8</sup>.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos dentro del proceso.
- Obtener copias del expediente e información clara sobre el curso del proceso disciplinario.
- Interponer dentro del proceso disciplinario los recursos que la norma disponga.
- Decidir libre y voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en toda diligencia en la cual sea requerida su participación.

<sup>7</sup> Se precisa que los derechos que acá se listan se restringen a aquellos relacionados con el escenario disciplinario. Para un panorama completo de los derechos de las víctimas de VGB sería necesario agregar los derechos referentes a la atención integral en salud, psicológica, mecanismos de protección externos a la Universidad, medidas de reparación y garantías de no repetición.

<sup>8</sup> El derecho de la víctima de VBG a ser reconocida como sujeto procesal fue dilucidado por la Corte Constitucional colombiana en la sentencia en la sentencia T-265 de 2016, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. En aquella ocasión la Corte esgrimió 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.



- Que el proceso se surta con oportunidad y, en todo caso, sin exceder los plazos previstos en la norma para cada etapa y actuación procesal.
- Que los hechos se investiguen con el debido impulso y recaudo probatorio oficioso, esto es, por gestión propia de la autoridad competente.
- No 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.
- Que sus datos privados, semiprivados e información sensible, así como los datos de sus familiares y allegados, se mantengan en reserva, evitando el conocimiento de los mismos por parte de quien se investiga.
- Que se adopten medidas cautelares o de protección idóneas para que cese la violencia de la cual es víctima y evitar que se presenten nuevos hechos de violencia.
- Que se presente verdad y justicia frente a los hechos constitutivos de violencia.

### **Lineamientos para investigar y sancionar las VBG**

La actuación disciplinaria por VBG requiere **enfoque de género**, esto es, una aproximación analítica que 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.

De igual manera, abordar las VBG implica 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+.

A lo anterior se suma el **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.

La incorporación de estos enfoques es parte del estándar de debida diligencia al que se encuentra obligado el Estado colombiano y se traduce en una serie de obligaciones para quienes tienen a su cargo la investigación y sanción de VBG.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

A partir de la normatividad aplicable, así como de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, podemos extraer los siguientes lineamientos para el desarrollo de la función disciplinaria en la Universidad Distrital Francisco José de Caldas<sup>9</sup>:

1. Para que la Universidad tenga un papel activo en el restablecimiento de los derechos de la víctima y procure la integralidad en la atención de VBG, es preciso que las autoridades disciplinarias conozcan el marco normativo aplicable, el Protocolo de Atención previsto en la Resolución de Rectoría No. 426 de 2018, que estén en capacidad de brindar orientación a las víctimas de VBG y trabajen en coordinación con las dependencias que participan de la atención integral, 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.
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. Como lo esgrimió la Corte Constitucional en la sentencia T-878 de 2014, *“hay que empoderar a las víctimas para que denuncien y ello se logra a través de un ambiente que propicie y aplauda la valentía de la mujer”*.
4. No podrá condicionarse la recepción de la queja o denuncia a que 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 69 de la Ley 734 de 2002, 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.

---

<sup>9</sup> 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**

**Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios**

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 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.
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).
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 el Centro de Bienestar Institucional en el marco de la ruta de atención que dispone la Resolución de Rectoría No. 426 de 2018, 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 evaluar 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. Al tomar su declaración 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.
14. La persona victimizada no debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas.
15. 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



**UNIVERSIDAD DISTRICTAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

**Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios**

- responsabilidad del investigado(a) y los que tiendan a demostrar su inexistencia o le eximan de responsabilidad.
16. 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, peritazgos, inspecciones, conceptos de profesionales en medicina y psicología, entre otros. En todo caso, toda prueba que se decrete 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.
  17. 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.
  18. 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 conciencia de que *“ante una situación diferencial por la especial posición de debilidad manifiesta, el estándar probatorio no debe ser igual”*<sup>10</sup>.
  19. 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.
  20. 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.
  21. 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

---

<sup>10</sup> 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.



- deben priorizar estos casos y darles un ágil impulso oficioso, sin menoscabo de la realización de una investigación exhaustiva.
22. 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.
  23. 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.
  24. 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”.
  25. Resulta indispensable cuestionar la pretendida neutralidad de las normas y de la labor interpretativa. 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. Eliminar el riesgo de segundas victimizaciones en los procesos disciplinarios que se llevan a cabo en la Universidad exige una reflexión honesta y crítica por parte de quienes ejercen el control disciplinario frente a sus creencias alrededor de los roles de género, lo que en su criterio es normal en las interacciones entre hombres y mujeres y, en general, las presunciones que restan valor a estas violencias. Como señaló la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México:

*“La influencia de patrones socioculturales discriminatorios puede dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima durante el proceso en casos de violencia y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor, lo cual se traduce en inacción por parte de los fiscales, policías y jueces ante denuncias de hechos violentos. Esta influencia también puede afectar en forma negativa la investigación de los casos y la valoración de la prueba subsiguiente, que puede verse marcada por nociones estereotipadas sobre cuál debe ser el comportamiento de las mujeres en sus relaciones interpersonales.”<sup>11</sup>*

---

<sup>11</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos. (16 de noviembre de 2009). Caso González y otras (“Campo Algodonero”) Vs. México, párrafo 400. De igual manera, se destaca el caso Velásquez Paiz y otros Vs. Guatemala, enmarcado dentro de un contexto de aumento de la violencia homicida contra las mujeres en Guatemala, así como un alto índice de impunidad, en el cual la CIDH señaló que se encontraba documentada la tendencia de quienes investigan esos delitos de desacreditar a las víctimas y culpabilizarlas, con fundamento en su estilo de vida, relaciones personales, sexualidad o modo de vestir. En esta oportunidad agregó que “la apertura de líneas de investigación sobre el comportamiento social o sexual previo de las víctimas en casos de violencia de género no es más que la manifestación de políticas o actitudes basadas en estereotipos de género”.



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS**

Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

Se subraya que estos lineamientos para la actuación con enfoque de género, de derechos humanos e interseccional, no implica en forma alguna un menoscabo del debido proceso disciplinario, la presunción de inocencia o del derecho de defensa de las personas investigadas. Por el contrario, es indispensable reconocer que esas garantías procesales son una de las conquistas de derechos humanos más trascendental en la historia de la humanidad, en tanto limitan los poderes del Estado y constituyen una salvaguarda frente a la arbitrariedad en la justicia. Nuestra invitación es a acercarnos a estos temas reconociendo que en los casos de VBG no solo están en juego los derechos de las personas investigadas, sino también el derecho de las víctimas a que se desarrollen procesos oportunos y diligentes, sin padecer segundas victimizaciones.

La Universidad Distrital Francisco José de Caldas ha sido abanderada de los derechos humanos y crítica de las desigualdades. Nos corresponde a sus autoridades disciplinarias tomar conciencia de la VBG como un reflejo de la discriminación estructural en desfavor de las mujeres y de la población LGBTIQ+ y emprender un rol activo en la transformación de esa realidad. Es prioritario cumplir con los estándares de debida diligencia y garantizar el acceso a la justicia, siendo este un mandato constitucional y legal.

Cordialmente,

**NATALIA A. GUZMÁN PÉREZ**

Jefa de la Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Proyectó:	Natalia A. Guzmán Pérez	Jefa Oficina Asesora de Asuntos Disciplinarios	

Ese rechazo frente a las decisiones basadas en estereotipos de género por parte de la CIDH fue enfático en el caso Ramírez Escobar y otros Vs. Guatemala, cuya sentencia se produjo en el año 2018, en el cual se resaltó que los Estados deben tomar medidas para erradicar tales preconceptos que han justificado la violencia contra la mujer o su impunidad, la violación de sus garantías judiciales, o la afectación diferenciada de acciones o decisiones del Estado.