



Vigilada Mineducación

**Enfoque de Género en los Procesos Disciplinarios de los profesores de la
Universidad de Antioquia (2017-2023)**

DANIEL OSORIO MADRID

Tesis de grado para optar por el título de Magíster en Derecho

Profesora Asesora
NATALY MONTOYA RESTREPO

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO
MEDELLÍN
2024

Tabla de contenido

1	Introducción	5
1.1	Contexto y relevancia del enfoque de género en procesos disciplinarios universitarios	5
1.2	Problemas y desafíos en los procesos disciplinarios de la UdeA.....	10
1.3	Importancia de un enfoque de género en la universidad.....	13
1.4	Objetivos de la investigación	14
1.4.1	Objetivo general.....	14
1.4.2	Objetivos específicos	14
1.5	Metodología.....	15
1.5.1	Estructura de la investigación	17
1.5.2	Procedimiento de Análisis.....	17
1.5.3	Consideraciones Éticas	17
1.6	Organización de la tesis	18
2	Marco teórico	21
2.1	Conceptualización del enfoque de género	21
2.2	VBGyVS en el ámbito universitario	25
2.2.1	Tipología de la violencia de género.....	27
3	Marco normativo y jurisprudencial.....	30
3.1	Normativa internacional, nacional y lineamientos aplicables a procesos disciplinarios en casos de VBGyS	30
3.1.1	Normativa Internacional:	30
3.1.2	Normativa Nacional	31
3.2	Sentencias Corte Constitucional.....	35
3.3	Sentencia T-400 de 2020	38
3.4	Generalidades del Derecho Disciplinario en Colombia	42
4	Contexto de la UdeA.....	45
4.1	Unidad de Asuntos Disciplinarios (UAD).....	46
4.2	Políticas de Género en la UdeA.....	48
4.3	Acuerdo Superior No. 481 de 25 de octubre de 2022 (UdeA)	50
5	Análisis de casos: Procesos disciplinarios entre 2017 y 2023	52
6	Discusión y conclusiones	69
6.1	Alcance del enfoque de género	69
6.2	Conclusiones y propuestas de mejora	69
7	Bibliografía.....	73

Resumen

Esta investigación examina la implementación del enfoque de género en los procesos disciplinarios de la Universidad de Antioquia entre 2017 y 2023. A través de casos específicos, se analiza cómo se han tratado las cuestiones de género y el impacto de estas decisiones en los resultados para víctimas y disciplinados. El estudio revela que, aunque desde hace algunos años en términos normativos el enfoque de género es un componente esencial de las políticas institucionales, su aplicación práctica ha sido insuficiente debido a varios factores. Entre estos se destacan la considerable demora en la resolución de los procesos, la inacción institucional ante las primeras denuncias de acoso o violencia de género, y la falta de un acompañamiento adecuado y continuo para las víctimas. Además, se observa que los profesionales encargados de estos casos no siempre reciben la formación adecuada en temas de género, lo que limita su capacidad para abordar estas situaciones con la sensibilidad necesaria.

Como propuestas de mejora, se sugieren estrategias para reducir significativamente los tiempos de los procesos, garantizar respuestas rápidas y efectivas ante denuncias, fortalecer el acompañamiento a las víctimas, implementar formación continua en temas de género y crear un observatorio que evalúe la efectividad de estas políticas. Estas medidas buscarían crear un ambiente universitario más equitativo y libre de violencias de género.

Palabras clave: Enfoque de género; Comunidad Universitaria; Procesos Disciplinarios; Sistemas de poder; Patriarcado.

Abstract

This research analyzes the implementation of the gender approach in the disciplinary processes at the University of Antioquia during the period 2017-2023. Through the study of specific cases, it examines how gender issues have been addressed in these processes and the impact these decisions have had on the outcomes, both for the victims and for those disciplined. The analysis reveals that, although the gender approach is theoretically a fundamental component of institutional policies, its practical application has been insufficient due to various factors. Among these, the significant delays in resolving disciplinary processes, institutional inaction in response to initial reports of harassment or gender-based violence, and the lack of adequate and continuous support for victims stand out. Additionally, it is observed that the professionals responsible for these cases do not always receive proper training in gender issues, which limits their ability to address these situations with the necessary sensitivity. As proposals for improvement, strategies are suggested to significantly reduce process times, ensure prompt and effective responses to complaints, strengthen support for victims, implement continuous training in gender issues, and establish an observatory to evaluate the effectiveness of these policies. These measures aim to create a more equitable and gender-violence-free university environment.

Key words: Gender approach; University community; Disciplinary processes; Power systems.

1 Introducción

1.1 Contexto y relevancia del enfoque de género en procesos disciplinarios universitarios

En la última década, los entornos educativos universitarios han experimentado un aumento considerable en la visibilidad de casos de violencias basadas en género, incluyendo acoso, discriminación y abuso de poder. Esta visibilidad se ha logrado gracias a la irrupción en el ámbito público de denuncias, exigencias y reclamos por parte de estudiantes y profesoras (Quintero, 2019, pp. 192-193; Amado, 2022, pp. 25-26). Según Duque et al. (2024, p. 38), las violencias basadas en género, que afectan principalmente a mujeres y a minorías sexuales, se han convertido en una preocupación recurrente en estos entornos. Las instituciones educativas se han visto obligadas a responder con acciones y políticas que incluyen la modificación de reglamentos, el inicio de procesos disciplinarios, el establecimiento de rutas o canales de atención especializados, y la implementación de campañas comunicacionales, entre otras medidas.

A pesar de estos esfuerzos, el cambio ha sido acelerado y las denuncias y reclamos han puesto en evidencia problemas profundos y estructurales. Como respuesta a la ineficacia percibida de los canales oficiales de denuncia, ha surgido el escrache, una forma de denuncia que busca contrarrestar la ineffectividad de los canales oficiales y la revictimización de quienes denuncian (CC, 2023, Sent. T-241; Arenas & Betancur, 2020, p. 2). Este fenómeno ha cobrado fuerza en América Latina gracias a movimientos como #MeToo y #Time's Up, así como a las acciones de colectivos estudiantiles feministas (Dávila y Chaparro, 2022, pp. 29-30).

Además, es importante destacar que la implementación de políticas de género en las universidades no solo busca atender y prevenir casos de violencia, sino también promover una cultura de igualdad y respeto. Esto incluye la formación continua de docentes y personal administrativo en temas de género, la creación de espacios seguros para el diálogo y la reflexión, y la promoción de investigaciones que aborden

las desigualdades de género desde diversas perspectivas. La colaboración con organizaciones externas y la participación activa de la comunidad universitaria son esenciales para lograr un cambio significativo y sostenible.

Además de lo mencionado anteriormente, Brown y Douglas (2023, p. 3) sostienen que las dinámicas de poder colonial perpetúan diversas formas de discriminación que afectan a las mujeres de diferentes maneras, especialmente cuando se intersectan con otros aspectos identitarios como la orientación sexual, las discapacidades, la clase social y la pertenencia a determinadas etnias. Un ejemplo claro de esto es el caso de las mujeres afrodescendientes, quienes enfrentan una doble carga de discriminación tanto por su género como por su raza. Estas dinámicas también se reflejan en contextos educativos contemporáneos. Por ejemplo, en la Universidad de Costa Rica, las estudiantes afrodescendientes enfrentan acoso sexual que está influenciado por prácticas tanto sexistas como racistas.

Para abordar estas complejas intersecciones de discriminación, es fundamental que las instituciones educativas implementen políticas inclusivas que reconozcan y combatan estas múltiples formas de opresión. Esto incluye la creación de programas de apoyo específicos para estudiantes de minorías étnicas, la promoción de una educación que valore la diversidad y la inclusión, y la formación continua del personal en temas de interseccionalidad y justicia social. Además, es crucial fomentar un ambiente en el que todas las estudiantes se sientan seguras y respaldadas, independientemente de sus identidades.

La colaboración con organizaciones de la sociedad civil y la participación activa de las comunidades afectadas son esenciales para desarrollar estrategias efectivas que promuevan la equidad y la justicia en los entornos educativos. Solo a través de un enfoque integral y colaborativo se podrá avanzar hacia la eliminación de las dinámicas de poder colonial y la creación de espacios verdaderamente inclusivos y respetuosos para todas las personas.

En 2019, Suri (2024, p. 37) documentó protestas en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) contra la violencia hacia las mujeres estudiantes. Estas movilizaciones, organizadas principalmente por alumnas feministas y, en algunos

casos, respaldadas por profesoras, condujeron a la suspensión de actividades académicas. Durante estos paros estudiantiles, se denunciaron incidentes de hostigamiento y violencia, mayoritariamente de índole sexual, perpetrados en muchos casos por profesores o compañeros.

La Universidad de Antioquia (UdeA) no ha estado exenta de la problemática de la violencia de género y sexual. En los últimos años, las denuncias de estos casos han sido recurrentes, pero fue en agosto de 2022 cuando la magnitud y visibilidad de las denuncias subrayaron la necesidad urgente de adoptar enfoques efectivos para abordar esta situación. Este evento destacó la importancia de una acción institucional decidida para enfrentar las agresiones de género y evitar la revictimización de las víctimas. Según cifras compartidas por la Dirección de Bienestar Universitario, en 2019 se atendieron 70 casos relacionados con violencias de género, mientras que en 2023 la cifra ascendió a 205 —183 mujeres, 21 hombres y 1 persona que prefirió no indicar su género—. Aunque este aumento no necesariamente implica una mayor incidencia de casos, sí refleja un mayor reconocimiento institucional del problema, así como un incremento en la disposición de las víctimas para denunciar, en un contexto en el que estas violencias han sido históricamente naturalizadas (Vargas, 2024).

En particular, se ha evidenciado la necesidad de implementar medidas concretas y sostenibles que garanticen la protección y el apoyo a las víctimas. Estudiantes y colectivos feministas han reclamado una protección efectiva para las víctimas y la implementación de mecanismos de vigilancia y seguimiento en casos de violencia sexual dentro de la universidad. Estas demandas han sido expresadas a través de múltiples escenarios, principalmente en asambleas estudiantiles y mesas de trabajo en forma verbal. Sin embargo, en la Facultad de Derecho se realizó el “Círculo de la palabra para la construcción de acuerdos sobre las acciones en torno a las violencias de género, sexuales y las que afecten a cualquier integrante de la Facultad” los días 11 y 12 de agosto de 2022. En el acta del círculo de palabra se consagraron las exigencias creación de protocolos claros y accesibles para la denuncia, la formación continua del personal en temas de género y la sensibilización de toda la comunidad universitaria sobre la importancia de prevenir y combatir la violencia de género.

Posteriormente, 7 de junio de 2024 el Comité de Género Universitario, la Asamblea General de Estudiantes, la Asamblea General Multiestamentaria, la Asamblea de Profesores y la Asamblea de Mujeres y Disidencias Sexuales, Corporales y de Género, radicó ante el Consejo Superior Universitario un Pliego formal de exigencias para abordar las emergencias por las violencias basadas en género dentro de la UdeA¹.

Además, se ha propuesto la creación de espacios seguros donde las víctimas puedan recibir apoyo psicológico y legal, así como la promoción de campañas educativas que fomenten una cultura de respeto e igualdad. La colaboración con organizaciones externas especializadas en violencia de género también se considera crucial para fortalecer las capacidades institucionales y asegurar una respuesta integral y efectiva.

La UdeA, tiene la responsabilidad de liderar con el ejemplo y demostrar un compromiso firme con la erradicación de la violencia de género en sus espacios. Solo a través de un enfoque integral y colaborativo se podrá avanzar hacia la creación de un ambiente universitario seguro y equitativo para todas las personas.

Por otro lado, aunque el Estado ha reconocido la existencia de violencia de género en las instituciones educativas y ha implementado lineamientos² para su prevención, la comunidad universitaria enfrenta un desafío continuo. Reconocer y desnaturalizar las violencias de género, tanto sexuales como simbólicas, es crucial para abordar este problema estructural. Las instituciones deben enfrentar estas violencias como un problema que afecta a toda la comunidad educativa (Dávila y Chaparro, 2022, p. 13). El compromiso colectivo para erradicar las violencias de género y transformar las prácticas educativas es esencial para construir entornos académicos más justos e inclusivos. (Comisión de Género de la Asamblea de profesoras y de profesores de la UdeA, 2022).

¹ Universidad de Antioquia (2024). Gestiones y avances de la UdeA frente a las VBGyVS <https://udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/campanas/no-genero-violencia/gestiones-avances-VBGyVS>

² Ministerio de Educación Nacional. (2022). Lineamientos VBG para IES. *Publicaciones Educación Superior*, 1–101. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/411493:Lineamientos-VBG-para-IES>

En este contexto, los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la Universidad se han convertido en herramientas fundamentales para responder a los desafíos que plantea la visibilización de las violencias basadas en género. Estos procesos se entienden como medidas esenciales para garantizar un ambiente seguro y equitativo, especialmente en respuesta a las demandas de movimientos y colectivos que históricamente han luchado por el reconocimiento y la implementación de un enfoque de género.

En el anterior sentido, los procesos disciplinarios no solo buscan sancionar las conductas que van en contra de principios y regímenes disciplinarios concretos, sino también prevenir futuras incidencias al convertirse en elementos disuasorios y promover una cultura de respeto e igualdad. En este sentido, la implementación de un enfoque de género en los procesos disciplinarios es crucial para asegurar que las respuestas institucionales sean justas y sensibles a las necesidades de las víctimas.

Este estudio se centra en analizar la implementación del enfoque de género en los procesos disciplinarios de la Universidad de Antioquia entre 2017 y 2023. Se evaluará el impacto y la efectividad de estas medidas, considerando factores como la formación y sensibilización del personal encargado de los procesos, la adecuación de los protocolos de denuncia y atención, y la percepción de la comunidad universitaria sobre la justicia y la equidad en la resolución de estos casos.

Además, se explorarán las experiencias de las víctimas y los resultados de los procesos disciplinarios para identificar áreas de mejora y proponer recomendaciones que fortalezcan la respuesta institucional. La investigación también considerará el papel de los movimientos y colectivos feministas en la promoción de cambios y en la vigilancia de la implementación de políticas de género.

En última instancia, este estudio busca contribuir al desarrollo de estrategias más efectivas y sostenibles para combatir las violencias basadas en género en el ámbito universitario, promoviendo un entorno donde todas las personas puedan sentirse seguras y respetadas.

1.2 Problemas y desafíos en los procesos disciplinarios de la UdeA

A pesar de avances significativos como la creación de la Ruta Violeta en 2018 y la adopción de protocolos específicos contra las violencias basadas en género y sexuales (VBGyVS), persisten desafíos importantes en la implementación y efectividad de estas políticas institucionales (Ramírez et al., 2020, p. 271). El 18 de junio de 2024, el Consejo Superior Universitario (CSU) revisó el “Pliego de exigencias para abordar las emergencias por las violencias basadas en género dentro de la UdeA”, un documento emitido el 7 de junio por colectivos universitarios que exige respuestas y mayor eficacia en los procesos disciplinarios.

Este documento fue enviado a la administración central de la Universidad, solicitando información detallada sobre las gestiones y avances de la UdeA respecto a las VBGyVS y las demandas planteadas. En respuesta, la Rectoría emitió una respuesta formal el 16 de julio, especificando las acciones de prevención, atención, investigación y sanción que se han implementado, detallando cada uno de los 42 puntos del pliego de exigencias (UdeA, 2024). Esta respuesta subraya un enfoque de mejora institucional continuo para reducir la violencia de género en la universidad. Entre las acciones destacadas se incluyen la formación continua del personal en temas de género, la creación de espacios seguros para la denuncia y el apoyo a las víctimas, y la implementación de campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad universitaria. Además, se han establecido mecanismos de seguimiento y evaluación para asegurar la efectividad de las políticas y protocolos adoptados.

La Universidad también ha fortalecido la colaboración con organizaciones externas especializadas en violencia de género, buscando enriquecer sus estrategias y asegurar una respuesta integral y efectiva. Estas medidas son muestra de un compromiso institucional con la creación de un ambiente universitario más seguro, equitativo y libre de violencias basadas en género. A pesar de estos esfuerzos, dada la complejidad de la problemática, es crucial continuar evaluando y ajustando las políticas y acciones implementadas para enfrentar los desafíos persistentes y responder adecuadamente a las necesidades de la comunidad universitaria. La participación activa de estudiantes, profesoras y colectivos feministas sigue siendo esencial para impulsar cambios significativos y sostenibles.

En la UdeA el mecanismo institucional para enfrentar las Violencias Basadas en Género (VBG), conocido como Ruta Violeta, ha enfrentado serias críticas. Creada en 2018, la Ruta ha sido modificada en respuesta a la presión estudiantil y a normativas del Ministerio de Educación³. Aunque se han implementado avances como la tipificación de las VBG como faltas disciplinarias⁴ y la adopción de un protocolo integral, persisten problemas significativos. Los principales problemas incluyen la falta de capacidad del equipo encargado, con solo dos duplas psicojurídicas para toda la Universidad, y tiempos de respuesta lentos en los procesos disciplinarios. Además, se ha señalado la ausencia de criterios específicos para la protección de las víctimas y la revictimización durante el proceso, como se evidencia en casos recientes de acoso. La Ruta también enfrenta dificultades en las seccionales de la Universidad, donde la falta de conocimiento y la desconfianza limitan la denuncia de casos. La finalización del contrato con la Colectiva Justicia Mujer el 19 de mayo de 2024, que ofrecía asesoría psicojurídica, ha generado más incertidumbre sobre la eficacia de la Ruta. Las estudiantes y profesores siguen presionando por una reestructuración que incluya la reparación de las víctimas y la creación de políticas más efectivas e integrales para abordar las VBG (Laboratorio de la Urbe, 2024).

Una de las razones que explica que las colectivas, movimientos estudiantiles y personas particulares recurran al escrache como uno de los mecanismos principales para denunciar públicamente a los agresores (Castellanos, 2022, p. 135) es la falta de respuestas institucionales. Las denuncias de acoso y violencia de género, hechas por canales institucionales, redes sociales, pasillos de la Universidad, grafitis, carteleras, afectan a varias facultades y dependencias y han tenido implicaciones en una escalada de conflictividad social y política. John Jairo Arboleda, ante críticas por demoras en los procesos, ha destacado la necesidad de mejorar los tiempos de respuesta y de implementar políticas contra prácticas de discriminación y desigualdad de género en la universidad. (Muñoz, 2024).

³ Normativas que fueron adoptadas por exhorto de la Corte Constitucional en Sentencia T-061 del 23 de febrero de 2022.

⁴ Acuerdo Superior No. 481 de 25 de octubre de 2022 expedido por el Consejo Superior Universitario (CSU) de la UdeA.

Cabe destacar que la Universidad ya había sido objeto de una investigación académica por violencia de género. Entre 1996 y 1997, Fernández *et al.* (2013, pp. 100-102) analizaron la discriminación, acoso y abuso sexual en estudiantes de Medicina de la UdeA a través de encuestas a 529 mujeres. Este estudio mostró una alta prevalencia de violencia de género: el 86 % reportó discriminación, el 48 % acoso sexual y el 13 % abuso sexual, evidenciando manifestaciones como burlas y humillaciones (48 %), piropos y chantaje académico (46.3 %), y espionaje en baños y presión para practicar sexo oral (13 %). Las áreas de mayor riesgo incluyeron medicina interna, internado y pediatría, con agresiones de profesores en cirugía y pediatría, y de residentes en cirugía y neurocirugía. Al inicio, el 60 % de las participantes negó haber sido violentada, pero tras el cuestionario y la sensibilización, el 80 % lo reconoció.

Estos hallazgos, realizados hace más de dos décadas, revelan un patrón persistente de violencia de género en la Universidad de Antioquia (UdeA) y plantean serias preguntas sobre la eficacia de las medidas adoptadas hasta la fecha (Tamayo, 2024). La percepción de impunidad es un problema grave, ya que las denuncias no siempre resultan en sanciones efectivas (Rojas, 2022), y los procesos disciplinarios se ven obstaculizados por su prolongada duración (Laboratorio de la Urbe, 2024).

Es crucial analizar si estos procesos incorporan de manera adecuada el enfoque de género y cómo este influye en la resolución de los casos. La ausencia de un análisis exhaustivo sobre este tema puede perpetuar prácticas ineficaces y comprometer la protección adecuada para las víctimas. Sin un compromiso claro y acciones decisivas, la universidad corre el riesgo de perpetuar un entorno donde la violencia de género, con sus causas estructurales y la falta de acciones efectivas por parte de actores clave, no es abordada con la seriedad y urgencia que requieren los procesos para prevenir y sancionar adecuadamente estos casos.

Para abordar esta problemática, es necesario implementar un enfoque integral que incluya la capacitación continua del personal en temas de género, la revisión y actualización de los protocolos de atención y sanción, y la creación de espacios seguros para que las víctimas puedan denunciar sin temor a represalias. Además, es fundamental que la universidad establezca mecanismos de seguimiento y evaluación

de las medidas adoptadas para garantizar su efectividad y ajustar las estrategias según sea necesario.

Solo a través de un compromiso institucional sólido y la implementación de acciones concretas se podrá avanzar hacia la erradicación de la violencia de género en la UdeA, asegurando un entorno seguro y respetuoso para toda la comunidad universitaria.

1.3 Importancia de un enfoque de género en la universidad

La igualdad de género implica el reconocimiento y la garantía de derechos equitativos para todas las personas, independientemente de su sexo o identidad de género, eliminando las barreras estructurales que perpetúan la desigualdad (Universidad de los Andes [UA], 2023). Sus componentes incluyen la equidad en el acceso a oportunidades, la distribución justa de recursos, la participación igualitaria en espacios de toma de decisiones, y la implementación de medidas que promuevan la no discriminación y erradiquen la violencia de género (ONU Mujeres, s.f.).

En este contexto, la Procuraduría General de la Nación (PGN, 2024) ha señalado que la función disciplinaria juega un papel crucial en la defensa de los derechos humanos, incluyendo los derechos de las mujeres. Esto garantiza que las conductas de los servidores públicos y particulares que ejercen funciones públicas se alineen con los principios de igualdad e imparcialidad. La PGN enfatiza que cualquier conducta que atente contra los derechos de las mujeres se considera una falta disciplinaria (Barón, 2011), lo que permite al Estado iniciar, tramitar y resolver investigaciones contra quienes violan derechos como la igualdad, la no discriminación y la protección frente a la violencia de género (L. 1952/19, art. 38).

Además, destaca que las investigaciones disciplinarias deben llevarse a cabo con una perspectiva de género. Esto implica que las autoridades deben considerar las circunstancias específicas que afectan a las mujeres y evitar la revictimización o la violencia institucional (Beltrán, 2024, p. 81). Incorporar una perspectiva de género en estos procesos (CC, 2022, T-400) requiere adoptar estrategias como la capacitación en temas de género para quienes llevan los casos, la aplicación de protocolos

específicos para prevenir la revictimización y asegurar que las decisiones se tomen considerando las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres.

Examinar la implementación de la perspectiva de género en los procesos disciplinarios de la UdeA, especialmente considerando su historial de denuncias relacionadas con cuestiones de género, es fundamental para entender la efectividad y las limitaciones de las políticas implementadas en esta institución⁵. Este análisis permitirá identificar tanto los avances logrados gracias a la implementación de la perspectiva de género en las investigaciones disciplinarias, como los desafíos y obstáculos que persisten en la práctica.

Evaluar cómo se han gestionado estos casos, qué medidas se han tomado para garantizar la equidad de género y qué resultados se han obtenido, ofrecerá una visión clara de la situación actual y proporcionará una base sólida para formular recomendaciones que puedan fortalecer las políticas existentes y promover una cultura institucional que verdaderamente respete y valore la equidad de género. Los resultados de este estudio pueden servir de base para evaluar las políticas actuales y para impulsar cambios que fortalezcan la equidad de género en los procesos disciplinarios futuros.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la implementación del enfoque de género en los procesos disciplinarios contra los servidores públicos de la Universidad de Antioquia entre los años 2017 y 2023.

1.4.2 Objetivos específicos

⁵ Al respecto, Amado argumenta que, “aunque la mayoría de las reflexiones sobre temas de género han emergido a partir de la investigación y producción académica en el contexto de los procesos de enseñanza y aprendizaje en las universidades, estas instituciones, en general, no son las que incorporan dichos avances en su interior. Esto significa que, en aspectos como la formación y la integración de la perspectiva de género, estos espacios suelen dejar de lado prácticas y transformaciones, perpetuando de manera sistemática roles patriarcales” (2022, p. 21).

Analizar procesos disciplinarios específicos adelantados por la Unidad de Asuntos Disciplinarios de la Universidad de Antioquia con la finalidad de identificar hechos, actores y actuaciones derivadas de las denuncias de violencias basadas en género.

Analizar casos específicos de procesos disciplinarios que involucren cuestiones de género para comprender cómo se aplicó el enfoque de género en la práctica y su impacto en los resultados de los casos.

Aportar elementos para comprender el alcance del enfoque de género en los procesos disciplinarios de la UdeA y fortalecer la equidad de género en estos.

1.5 Metodología

La metodología de esta tesis se fundamenta en un análisis exhaustivo sobre la implementación del enfoque de género en los procesos disciplinarios de la Universidad de Antioquia (UdeA) durante el periodo 2017-2023. Se adopta un enfoque cualitativo, ya que este permite explorar las dinámicas y particularidades del tema mediante una comprensión contextual profunda.

Diseño Metodológico:

El diseño metodológico incluye varios componentes clave:

Revisión Documental:

Descripción: Se realizará una revisión exhaustiva de políticas institucionales, normativas y sentencias relevantes relacionadas con el enfoque de género en los procesos disciplinarios.

Objetivo: Identificar las directrices y marcos legales que guían la implementación del enfoque de género en la UdeA.

Análisis de Casos Específicos:

Descripción: Se llevará a cabo un análisis detallado de casos específicos de procesos disciplinarios en la UdeA durante el periodo estudiado.

Objetivo: Examinar cómo se interpretan y aplican las normativas desde una perspectiva de género en el contexto universitario.

Entrevistas y Grupos Focales:

Descripción: Se realizarán entrevistas en profundidad y grupos focales con actores clave, incluyendo autoridades universitarias, personal administrativo, y víctimas de violencia de género.

Objetivo: Obtener una comprensión más rica y matizada de las experiencias y percepciones de los involucrados en los procesos disciplinarios.

Análisis de Datos:

El análisis de datos se centrará en identificar patrones, fortalezas y desafíos en la implementación del enfoque de género. Se utilizarán técnicas de codificación y análisis temático para organizar y interpretar los datos cualitativos.

Resultados Esperados:

Los hallazgos de este estudio buscan aportar recomendaciones prácticas que fortalezcan la equidad de género en los procesos disciplinarios de la UdeA. Se espera que las recomendaciones incluyan:

Mejoras en Políticas y Procedimientos: Sugerencias para la actualización y mejora de las políticas institucionales y procedimientos disciplinarios.

Capacitación y Sensibilización: Propuestas para programas de capacitación y sensibilización en temas de género para el personal universitario.

Mecanismos de Seguimiento y Evaluación: Estrategias para implementar mecanismos de seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas, asegurando su efectividad y sostenibilidad.

Este análisis integral permitirá no solo entender la efectividad y las limitaciones de las políticas actuales, sino también formular estrategias que promuevan una cultura institucional que respete y valore la equidad de género.

1.5.1 Estructura de la investigación

El estudio emplea un enfoque de investigación cualitativo que permite una exploración del enfoque de género en los procesos disciplinarios. Este diseño facilita el análisis detallado de documentos y casos, proporcionando una visión clara de cómo se ha implementado el enfoque de género en la práctica. La investigación se estructura en cuatro fases principales: i) definición de la situación problemática, ii) recolección de información, iii) análisis de información, y iv) descripción de hallazgos.

1.5.2 Procedimiento de Análisis

El análisis se lleva a cabo mediante una revisión documental sistemática y un estudio de casos específicos relacionados con cuestiones de género. Se identifican y analizan patrones, avances y desafíos en la implementación del enfoque de género. Este procedimiento se basa en la teoría fundamentada, la cual permite identificar patrones de violencia de género y generar interpretaciones a partir de los propios datos.

A través del diseño documental, se examinan documentos legales y académicos relevantes, tales como sentencias judiciales y literatura académica. Este enfoque posibilita la extracción de temas clave y el análisis de la aplicación del enfoque de género en los procesos disciplinarios, proporcionando así una comprensión detallada y práctica de cada etapa.

1.5.3 Consideraciones Éticas

Se consideran cuidadosamente las implicaciones éticas de la investigación, asegurando la confidencialidad y la integridad en el manejo de la información. La investigación se centra en el análisis de documentos y casos específicos, sin

involucrar entrevistas ni datos personales sensibles, garantizando así el cumplimiento de las normativas éticas y legales pertinentes.

Para asegurar la confidencialidad, se implementan medidas estrictas de protección de datos, como el uso de sistemas de almacenamiento seguros y el acceso restringido a la información solo a personal autorizado. Además, se emplean técnicas de anonimización para proteger la identidad de las personas involucradas en los casos estudiados.

La integridad en el manejo de la información se garantiza mediante la adopción de prácticas rigurosas de verificación y validación de datos. Esto incluye la revisión cruzada de fuentes y la corroboración de la información obtenida de diferentes documentos y casos.

Además, se asegura que todas las fuentes de datos sean tratadas con el máximo respeto a la privacidad y los derechos de las personas involucradas, conforme a las leyes y regulaciones vigentes. Esto implica el cumplimiento de normativas de protección de datos.

Finalmente, se promueve una cultura de ética y responsabilidad entre los investigadores, fomentando la transparencia y la rendición de cuentas en todas las etapas del proceso de investigación. Esto incluye la declaración de posibles conflictos de interés y la adhesión a los principios de honestidad y objetividad en la presentación de los resultados.

1.6 Organización de la tesis

Este informe se organiza en ocho capítulos, abarcando desde la introducción del tema hasta los anexos, con el objetivo de proporcionar una visión integral y detallada sobre la implementación del enfoque de género en los procesos disciplinarios de la Universidad de Antioquia durante el periodo 2017-2023.

El primer capítulo introduce el tema de estudio, planteando el problema y justificando la investigación. Aquí se definen los objetivos y se describe la metodología

y estructura del documento, proporcionando el contexto necesario para comprender la relevancia del estudio.

En el segundo capítulo, se aborda la conceptualización del enfoque de género y la violencia basada en género y violencia sexual (VBGyVS) en el campus académico. Se exploran las teorías y conceptos clave que sustentan el estudio, ofreciendo una base teórica sólida.

El tercer capítulo revisa las principales sentencias de la Corte Constitucional y la normativa nacional relacionada con la VBG. Este marco legal establece las bases jurídicas para los procesos disciplinarios en casos de violencia de género, proporcionando un contexto normativo esencial.

El cuarto capítulo se centra en el contexto institucional de la Universidad de Antioquia. Se describe la Unidad de Asuntos Disciplinarios, las políticas de género implementadas y la tipificación interna que sanciona disciplinariamente la VBGyVS. Este análisis ofrece una visión detallada de las estructuras y mecanismos institucionales.

En el quinto capítulo, se seleccionan y analizan casos específicos de violencia de género en la universidad. Se examina el impacto del enfoque de género en los resultados de estos casos, proporcionando ejemplos concretos y análisis detallados que ilustran la aplicación práctica del enfoque de género.

El sexto capítulo discute el alcance del enfoque de género en los procesos disciplinarios y propone mejoras basadas en los hallazgos de la investigación. Aquí se presentan las conclusiones del estudio y se ofrecen recomendaciones para fortalecer la implementación del enfoque de género.

El séptimo capítulo incluye todas las referencias bibliográficas utilizadas en el informe, garantizando la transparencia y validez del estudio. Se citan fuentes académicas, legales y documentales relevantes que respaldan el análisis realizado.

Finalmente, el octavo capítulo presenta documentación y material adicional que complementa el informe. Los anexos incluyen tablas, gráficos, documentos legales y otros recursos que enriquecen el análisis presentado en los capítulos anteriores.

2 Marco teórico

2.1 Conceptualización del enfoque de género

¿Enfoque o perspectiva de género?

En el ámbito del discurso jurídico en América Latina, resulta importante comprender por qué se utilizan los términos “enfoque” y “perspectiva” de género y cómo estos conceptos han sido desarrollados y aplicados para abordar los problemas específicos de las mujeres antes de profundizar en el concepto de “enfoque de género” en esta investigación. Niño ha realizado un análisis detallado sobre esta temática, destacando que ambos términos surgieron en la IV Conferencia sobre la Mujer en 1995. Durante este evento, se introdujo el término “gender perspectives” con dos enfoques fundamentales: por un lado, “mainstreaming a gender perspective”, que busca priorizar la voz de las mujeres en diversas agendas intelectuales, políticas y culturales, y, por otro lado, “gender perspectives”, que demanda la inclusión de los problemas específicos de las mujeres en las políticas públicas (2019, pp. 16-18). Estos conceptos fueron traducidos como “perspectiva de género” y adoptados por diversas instituciones en América Latina, incluyendo la Corte Interamericana de Derechos Humanos y varios tribunales constitucionales (Amado, 2022, p. 21).

Niño también señaló que el “enfoque de género” ha sido incorporado para establecer herramientas metodológicas que permitan la revisión de problemas desde una visualización de derechos humanos. En el contexto colombiano, tanto la Corte Constitucional (CC) como la Comisión de Género de la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) utilizan los términos “perspectiva” y “enfoque de género” de manera indistinta, lo que subraya la confusión existente en su diferenciación (2019, p. 17). Esta confusión se origina porque “perspectiva de género” se refiere a las teorías y modelos de justicia que proporcionan una visión diferenciada para resolver los problemas de las mujeres (Rodríguez, 2015, pp. 26-27), mientras que el “enfoque de género” se refiere a las herramientas y métodos necesarios para aplicar estas teorías en casos específicos (Ibídem, p. 10). Así, una vez justificado un modelo de justicia que aborda los problemas de las mujeres de manera diferencial, se requiere un enfoque específico para su implementación práctica.

Desarrollo del concepto en Colombia

Aclarado lo anterior, es crucial entender cómo se ha interpretado este concepto en nuestro país. Para empezar, el Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera (2016) incluyó la igualdad y el enfoque de género como principios fundamentales, basados en el reconocimiento de las mujeres como personas autónomas y titulares de derechos, con acceso equitativo a recursos y oportunidades, independientemente de su estado civil, relaciones familiares o comunitarias (Vargas y Díaz, 2018, p. 404; Vargas y Pérez, 2019, p. 33).

Esto implica que las mujeres deben poder acceder en igualdad de condiciones a la propiedad de la tierra, proyectos productivos, opciones de financiamiento, infraestructura, servicios técnicos y formación. Además, este enfoque reconoce que históricamente han enfrentado barreras sociales e institucionales que les han limitado el acceso a activos productivos y bienes públicos (Botero y Serrano, 2021, pp. 158-159). El Ministerio de Justicia y del Derecho define el enfoque de género así:

“El enfoque de género es una creación conceptual, donde una vez identificados los distintos roles sociales que se les atribuyen a los hombres o mujeres, se logran crear políticas públicas, planes Nacionales que permitan una igualdad en el desarrollo de la sociedad, lo que esto implica es un desarrollo real en aspectos de la vida económica, social, privada/pública de los individuos sin que sus características biológicas y/o sociales determinen sus condiciones de vida.

El enfoque de género comprende una gran cantidad de conceptos que se deben tener claros para comprender lo que este implica, entre estos conceptos es necesario resaltar los siguientes: sexo asignado al nacer, sexo, género, identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Este enfoque tiene como objetivo un avance hacia la igualdad”.

Para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022), el enfoque de género busca identificar y describir las particularidades contextuales y experiencias vividas por las personas en función de su sexo y los constructos sociales asociados a él. Este enfoque examina las implicaciones y diferencias en los ámbitos económico, político, psicológico, cultural y jurídico, con el objetivo de detectar brechas y patrones de discriminación.

Por último, el Ministerio de Salud y Protección Social, mediante la Resolución No. 1035 de 2022, expidió el Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) 2022-2031, donde define el enfoque de género como una herramienta analítica y práctica para identificar y abordar desigualdades basadas en el sexo, expresión de género y preferencia sexual. Este enfoque examina cómo las diferencias afectan las dinámicas de poder y roles en diversos contextos, incluyendo la vida familiar, el trabajo y la política, generando desigualdades principalmente hacia las mujeres, aunque también impacta a los hombres. En salud, el PDSP enfatiza que este enfoque considera cómo los roles tradicionales influyen en los procesos de salud-enfermedad y en el acceso a servicios, promoviendo políticas inclusivas y equitativas adaptadas a las necesidades específicas de cada persona (PDSP, 2022-2031).

Concepto e incorporación del análisis de género

Las construcciones históricas de los géneros se entienden como sistemas de poder que operan a través de un discurso dominante, reflejando a menudo la existencia de conflictos sociales. Al cuestionar las relaciones de género, se ha logrado desafiar la idea de que estas son inherentes y naturales. En lugar de referirse al sexo biológico, lo que se define como femenino o masculino se relaciona con las conductas y roles socialmente asignados a cada género.

En este sentido, la categoría de género se interpreta como una herramienta para explicar cómo se configuran las relaciones entre los géneros. Esta perspectiva es vista por algunos como una alternativa que supera otras teorías explicativas, como la teoría del patriarcado. Aunque la noción de patriarcado representó un avance significativo para entender la situación de las mujeres, se considera insuficiente para captar plenamente los procesos complejos que influyen en la estructura social y cultural, y que determinan la posición y participación femenina en contextos históricos específicos (Gamba, 2008).

La teoría del patriarcado, aunque útil, no abarca todas las dinámicas y matices que afectan las relaciones de género. Por ejemplo, no siempre explica adecuadamente cómo las mujeres pueden ejercer poder y agencia dentro de sistemas

patriarcales, ni cómo las intersecciones de género con otras categorías sociales, como la raza y la clase, afectan estas dinámicas.

La entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), definió en su glosario la perspectiva de género como: “[U]na forma de ver o analizar que consiste en observar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas. Esta forma de ver es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta, o en una organización”.

Según Trejo (2017, pp. 138-139), el análisis con enfoque de igualdad entre géneros es un instrumento analítico que va más allá de las diferencias biológicas entre personas de distinto sexo, enfocándose en las divergencias culturales y sociales que les son asignadas. Esta perspectiva implica promover una relación equitativa entre ambos sexos, identificando y abordando las necesidades específicas de hombres y mujeres para mejorar sus condiciones de vida. Trejo sugiere que su implementación requiere acciones concretas, como la redistribución equitativa de las actividades productivas y reproductivas, la justa valoración de los trabajos relacionados con el cuidado y mantenimiento del hogar, la modificación de estereotipos sociales que perpetúan la desigualdad, y el empoderamiento en la toma de decisiones de las mujeres. En última instancia, la perspectiva de género busca modificar las relaciones y funciones sociales para eliminar las inequidades y todas las formas de subordinación y dominación entre los géneros.

Mantilla señala que aplicar una perspectiva de género al Derecho implica reconocer cuándo las diferencias entre individuos, ya sea por ser hombres o mujeres o por asumir roles de género, afectan su titularidad de derechos y su capacidad para ejercerlos y reclamarlos. Esta identificación, que anteriormente era evidente en normas explícitamente discriminatorias y excluyentes hacia las mujeres, continúa manifestándose en la aplicación de la normatividad (2019, p. 134). A menudo, el problema no reside en las normas jurídicas en sí, sino en la manera en que se interpretan e implementan.

Por su parte, Serret *et al.* perciben la óptica de igualdad de género como un prisma que permite examinar variados fenómenos de la cotidianidad —tanto científicos como académicos, sociales o políticos— considerando las repercusiones y efectos de las dinámicas de poder entre los seres humanos (masculino y femenino en un nivel, y hombres y mujeres en otro) (2008, p. 15).

Tirado describe la precitada perspectiva en el contexto del acceso a la administración del aparato jurisdiccional como una herramienta analítica destinada a identificar, analizar y eliminar las desigualdades sociales entre los distintos géneros, resultado de la asignación de roles, así como a subvertir las relaciones de poder ejercidas sobre todos los sectores poblacionales (2017, p. 58).

Finalmente, Gauché *et al.* explican que el enfoque de género es un marco analítico utilizado para identificar y corregir las desigualdades de género en diversas áreas, incluyendo el ámbito jurídico. En el derecho, este enfoque se aplica para asegurar que las leyes, políticas y procedimientos sean justos e inclusivos, evitando la perpetuación de la discriminación de género (2022, p. 262).

En el análisis de los procesos disciplinarios de la UdeA, se hará un uso funcional de los conceptos de “enfoque de género” y “perspectiva de género”. Mientras el enfoque de género actúa como herramienta metodológica para identificar desigualdades y sesgos en los procedimientos disciplinarios, la perspectiva de género servirá para contextualizar las experiencias de las víctimas y analizar cómo las normas disciplinarias pueden reflejar o desafiar las relaciones de poder de género (Mantilla, 2019). Este posicionamiento crítico permite identificar no solo las prácticas discriminatorias presentes, sino también proponer cambios concretos en las políticas de equidad y protocolos de atención institucional.

2.2VBGyVS en el ámbito universitario

El entorno universitario refleja interacciones humanas afectadas por problemas comunes a cualquier institución, abarcando todos los niveles jerárquicos y roles, desde estudiantes hasta personal administrativo y docente. Esta estructura puede propiciar violencias de género, como acoso, discriminación y violencia psicológica,

requiriendo una respuesta institucional clara. Esta violencia se clasifica como violencia basada en género (VBG) cuando se fundamenta en las características de género y construcciones sociales impuestas a una persona, manifestándose en discriminación que afecta tanto la vida laboral como la social de la comunidad universitaria. (González, Zutta & Perugache, 2016, p. 277).

Moreno *et al.* señalan que la violencia hacia las mujeres en el ámbito universitario aumenta por factores de vulnerabilidad, especialmente en estudiantes de medicina de primer año. La autoridad de los docentes (responsables del 26,1 % de los casos) facilita el acoso, mientras que entornos como los programas de educación física y el consumo de alcohol y drogas contribuyen a esta violencia. La falta de programas de prevención perpetúa este ciclo, evidenciando la necesidad de intervenciones urgentes. (2007, pp. 118-120).

Fernández *et al.* argumentan que la violencia de género en la UdeA se ve influenciada por varios factores interrelacionados. La falta de programas de sensibilización y educación contribuye a una comprensión limitada del problema entre estudiantes y personal. Las dinámicas de poder en el entorno universitario, donde hombres en posiciones de autoridad controlan a otros, facilitan la violencia de género. Las víctimas sufren aislamiento y falta de apoyo, lo que desincentiva la denuncia. La impunidad para los agresores refuerza este ciclo de violencia, generando un clima de miedo y desconfianza, agravado por la normalización de la violencia en la sociedad. (2013, pp. 287 y 333-340)

Además, las prácticas discriminatorias en el ámbito académico, como la falta de oportunidades equitativas y el trato desigual, agravan la situación. La persistencia de una cultura predominantemente masculina en la facultad contribuye a la exclusión y marginalización de las mujeres. La falta de reconocimiento y apoyo por parte de las autoridades universitarias también es un factor crítico, ya que sin el respaldo institucional, las iniciativas para combatir la violencia de género carecen de efectividad.

La normativa insuficiente y la socialización de la violencia son otros factores que perpetúan este problema. La normativa insuficiente se refiere a la falta de

políticas y regulaciones claras y efectivas para prevenir y sancionar la violencia de género. La socialización de la violencia, por otro lado, implica que la violencia se interioriza y normaliza en las relaciones entre docentes y estudiantes, creando un ciclo difícil de romper.

En conjunto, estos factores contribuyen a perpetuar un entorno académico que tolera y mantiene la violencia de género, haciendo necesario un enfoque integral y multifacético para abordar y erradicar este problema.

2.2.1 Tipología de la violencia de género

Según la Organización ONU Mujeres, el abuso contra mujeres y niñas es una de las violaciones de derechos humanos más extendidas en todo el mundo, con graves consecuencias físicas, económicas y psicológicas. La pandemia ha exacerbado este problema, aumentando la violencia en los hogares y exponiendo a las mujeres a otras formas de agresión, como el matrimonio infantil y el acoso sexual en línea. Los tipos de violencia incluyen:

- Violencia en el ámbito privado: Abuso físico, sexual, emocional, económico y psicológico ejercido para mantener control sobre una pareja íntima.
- Femicidio: Asesinato de una mujer por el hecho de serlo, generalmente perpetrado por parejas o ex-parejas.
- Violencia sexual: Actos sexuales sin consentimiento, incluyendo acoso sexual, violación, y violación correctiva.
- Trata de personas: Aprovechamiento de mujeres adultas y menores de edad mediante la fuerza, el fraude o la coacción.
- Mutilación genital femenina (MGF): Alteración o daño intencional de los genitales femeninos por razones no médicas.
- Matrimonio infantil: Unión de menores de 18 años, violando derechos fundamentales.
- Violencia en línea: Actos de violencia digital como ciberacoso, sexting no consentido y doxing.

Ruiz y Ayala (2016, p. 24-26) explicaron que la exclusión social que experimentan las mujeres en instituciones educativas es una práctica común de coacción. Estas prácticas incluyen ignorarlas en clase, sobrecargarlas de tareas, y no brindarles la misma asistencia académica que a sus compañeros masculinos. Además, las mujeres son víctimas de comentarios sexistas y agresiones psicológicas que refuerzan estereotipos de género, como la idea de que su principal rol es ser madre y esposa. Estas agresiones se normalizan en el ambiente educativo, a menudo vistas como “bromas”. El hostigamiento con fines sexuales es otra expresión grave de violencia, que incluye desde comentarios sexistas hasta violaciones, las cuales son minimizadas o ignoradas por las autoridades académicas y legales. Esta falta de reconocimiento y apoyo perpetúa la desigualdad de oportunidades en el entorno educativo, afectando gravemente a las víctimas, sus familias y la sociedad.

Un estudio realizado en la Universidad de Caldas documentó 84 casos de acoso sexual, clasificados en distintos grados de gravedad: leve (chistes o miradas lascivas), moderado (llamadas o invitaciones sexuales), fuerte (manoseos) y severo (presiones para contacto sexual). Además, se registraron 8 casos de violación, junto con incidentes que implicaron el uso de fuerza, tales como agresiones verbales y amenazas (Moreno, Osorio & Sepúlveda, 2007, p. 117).

Por otro lado, un estudio llevado a cabo en la Universidad Tecnológica de Pereira reveló que el acoso sexual fue la forma más prevalente de violencia, representando el 92,6% de los incidentes reportados. Este acoso incluyó comportamientos como manoseos y presiones para contactos íntimos. También se identificaron casos de acceso carnal violento, y se documentó que el 13% de los estudiantes encuestados experimentaron algún tipo de violencia sexual, con un total de 27 episodios. Los agresores eran predominantemente docentes, amigos y compañeros, lo que destaca la alarmante vulnerabilidad del entorno universitario frente a la violencia sexual (Hinojosa et al., 2013, p. 24).

En la UdeA, se han identificado varias formas de violencia de género, incluyendo el acoso sexual (comentarios inapropiados, tocamientos no consentidos y propuestas sexuales), la violencia psicológica (humillaciones, amenazas y manipulación) y la discriminación basada en el género, que afecta el acceso a

oportunidades académicas y laborales. También se observan intimidación, coacción, violencia verbal (insultos y comentarios despectivos) y, aunque menos frecuente, violencia física. Además, la violencia estructural, sustentada en políticas y prácticas institucionales que perpetúan la desigualdad de género, contribuye a un clima de inseguridad y desconfianza en la universidad (Fernández, Hernández & Paniagua, 2013, pp. 287, 317 y 341).

En el contexto de la Universidad de Costa Rica, Brown y Douglas (2024, pp. 14-16) identificaron varios tipos interrelacionados de violencia de género, incluyendo: física, que implica daño físico; psicológica, que afecta la salud mental y emocional a través de acoso y manipulación; sexual, que abarca agresiones y coerción sexual; económica, que limita la autonomía mediante la privación de recursos; y simbólica, que perpetúa estereotipos y roles de género a través de la cultura y los medios.

Según el estudio de Suri (2024, pp. 44-47), la violencia de género en la Facultad de Arquitectura en México se manifestó en varias formas: sexual, que daña el bienestar físico y el sano disfrute de la sexualidad de las vulneradas, reflejando un abuso de poder; simbólica, que desvaloriza a las mujeres mediante prácticas culturales discriminatorias; estructural, que perpetúa la desigualdad de género dentro de las estructuras sociales y educativas; física, inferida a partir de castigos y violencia física; y psicológica, que afecta el bienestar emocional y el desempeño académico a través de la discriminación y desvalorización.

3 Marco normativo y jurisprudencial

3.1 Normativa internacional, nacional y lineamientos aplicables a procesos disciplinarios en casos de VBGyS

La normativa sobre procesos disciplinarios en casos de VBGyS se basa en acuerdos internacionales, como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará, y en leyes nacionales como la Ley 1257 de 2008 y la Ley 1761 de 2015. Estos marcos establecen directrices para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, apoyados por lineamientos del Ministerio de Educación y la Procuraduría General.

3.1.1 Normativa Internacional:

Declaración universal de los Derechos Humanos (1948) y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966): Ambos documentos consagran derechos fundamentales como la igualdad ante la ley y la no discriminación, enfatizando que la dignidad y los derechos de todas las personas, incluidas las mujeres, deben ser protegidos y promovidos. Estos textos son clave en los procesos universitarios para asegurar que las víctimas de VBGyVS no enfrenten tratos discriminatorios en sus casos. Además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) extiende esta protección a la igualdad en ámbitos educativos y laborales, proporcionando una base sólida para garantizar procesos disciplinarios justos.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979) y Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993): Ambos instrumentos son esenciales en la protección de los derechos de las mujeres, y la CEDAW exige a los Estados medidas contra la discriminación en instituciones educativas. La Declaración de 1993 refuerza estas medidas, detallando la necesidad de que las universidades implementen políticas claras contra la violencia de género y establezcan entornos seguros. Su aplicación práctica requiere a las universidades no solo investigar y sancionar la violencia sino también proporcionar a las víctimas apoyo integral.

Convención de Belém do Pará (1994): Esta convención obliga a los Estados a garantizar que todas las mujeres estén libres de violencia, promoviendo un enfoque que involucre tanto la prevención como la sanción de la VBGyVS. Es de aplicación directa en las universidades, donde se deben desarrollar protocolos que aseguren que cada denuncia de violencia se trate con seriedad, evitando prácticas revictimizantes. También enfatiza que las víctimas deben recibir apoyo durante el proceso, y que las instituciones deben tomar acciones para erradicar la violencia de género.

Plataforma de Acción de Beijing (1995) y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU (2015): Ambos marcos establecen que la igualdad de género es esencial para el desarrollo social y educativo. La Plataforma de Beijing insta a las universidades a tomar medidas proactivas contra la VBGyVS y a mejorar las políticas internas para abordar estos temas. Los ODS, particularmente el ODS 5, sobre igualdad de género, exigen que las universidades implementen protocolos de atención y sanción, promoviendo la inclusión y el respeto en todos los niveles.

3.1.2 Normativa Nacional

Constitución Política de Colombia: Los artículos 1, 13 y 15 de la Constitución establecen la igualdad y prohíben toda forma de discriminación, obligando a las instituciones educativas a actuar conforme a estos principios. Además, el artículo 43 garantiza especial protección a las mujeres, lo que respalda la aplicación de enfoques de género en los procesos disciplinarios. Estos artículos constituyen un marco sólido para la UdeA y otras universidades, imponiéndoles la responsabilidad de sancionar actos de VBGyVS de forma equitativa y respetuosa de los derechos humanos. Adicionalmente, el artículo 93 del texto constitucional reconoce los tratados internacionales de derechos humanos, incluyendo la Convención de Belém do Pará y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), como parte del bloque de constitucionalidad.

Ley 1257 de 2008, Ley 1761 de 2015 (Ley Rosa Elvira Cely) y Ley 1542 de 2012: La Ley 1257 de 2008 demanda a las instituciones la creación de entornos libres

de violencia, estableciendo medidas específicas para la prevención y sanción de la violencia contra las mujeres. La Ley 1761 de 2015 tipifica el feminicidio y refuerza la responsabilidad de sancionar los actos de violencia motivados por género, mientras que la Ley 1542 de 2012 modifica el Código Penal para priorizar la protección de las víctimas. Estas leyes exigen que las universidades adopten protocolos que aseguren justicia y atención integral para las víctimas de VBGyVS, y que cada proceso sea tratado con la gravedad que amerita.

Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019): Esta ley regula el comportamiento de servidores públicos, imponiendo sanciones por actos de violencia de género. En el ámbito educativo, este código exige a las universidades, como entidades públicas, procesar con imparcialidad las denuncias de VBGyVS, ofreciendo garantías de respeto al debido proceso y a los derechos de defensa. El Código Disciplinario es clave para que la UdeA refuerce sus protocolos, aplicando sanciones adecuadas y asegurando la protección de las víctimas durante todo el proceso disciplinario.

Resolución No. 014466 del MEN (2022) y Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral): La resolución del MEN establece un marco específico para que todas las universidades adopten protocolos contra la VBGyVS. La Ley 1010 de 2006 complementa esta resolución al incluir el acoso laboral en los procesos disciplinarios. En la práctica, esto obliga a las universidades a abordar casos de acoso con la misma rigurosidad que cualquier otra forma de violencia de género, lo cual es esencial para prevenir y sancionar actos de violencia y acoso en sus espacios educativos.

Decreto 1710 de 2020: Este decreto constituye un hito normativo en la consolidación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en Colombia, estableciendo los lineamientos institucionales y técnicos para su formulación, implementación, seguimiento y evaluación, en armonía con los principios constitucionales, tratados internacionales y estándares en materia de derechos humanos. Su objetivo fundamental es garantizar la transversalización del enfoque de género en todas las políticas, planes, programas y proyectos del orden nacional y territorial, como mecanismo para eliminar las desigualdades estructurales que

enfrentan las mujeres y promover su empoderamiento pleno en todos los ámbitos de la vida.

Complementariamente, el Decreto dispone la creación del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, como estrategia interinstitucional para coordinar acciones preventivas, de atención, protección, reparación y acceso a la justicia para mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencias basadas en género. Este Mecanismo responde a la necesidad de articular esfuerzos a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, y se basa en mandatos constitucionales, normativos y compromisos internacionales como la CEDAW y la Convención de Belém do Pará.

Ambos instrumentos adoptan un marco conceptual compartido, estructurado sobre cinco enfoques fundamentales:

- **Enfoque de género:** Reconoce las desigualdades históricas que han situado a las mujeres en condiciones de desventaja frente a los hombres, derivadas de patrones socioculturales, económicos y políticos. Este enfoque exige visibilizar las brechas existentes, transformar relaciones de poder, redistribuir recursos y garantizar condiciones equitativas de participación.

- **Enfoque interseccional:** Parte del principio de que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo, y que múltiples factores –como la etnia, la orientación sexual, la identidad de género, la condición de discapacidad, la edad o la ubicación territorial– configuran experiencias diferenciadas de discriminación y violencia. Este enfoque impone la necesidad de diseñar políticas públicas sensibles a estas intersecciones, que respondan a la diversidad de trayectorias y condiciones de vida.

- **Enfoque de derechos humanos:** Establece que las mujeres son titulares plenas de derechos y que el Estado tiene la obligación de garantizar su ejercicio efectivo, adoptar medidas afirmativas y prevenir, proteger y reparar toda vulneración,

en consonancia con el ordenamiento jurídico nacional e internacional. Este enfoque implica un deber estatal de actuación diligente, articulada y sistemática frente a la violencia.

- **Enfoque territorial y diferencial:** Ambos enfoques complementan la comprensión de la política pública. El territorial reconoce que las dinámicas de discriminación varían entre regiones y requiere la adecuación de estrategias institucionales a las características geográficas, culturales y sociales de cada territorio. El enfoque diferencial, por su parte, considera las necesidades específicas de poblaciones vulnerables, como personas con discapacidad, comunidades étnicas y personas LGBTIQ+, asegurando la igualdad sustantiva en el acceso a derechos.

- **Enfoque de curso de vida:** Propio del Mecanismo Articulador, este enfoque reconoce que las experiencias de violencia y desigualdad se configuran a lo largo de las etapas vitales, por lo que las intervenciones estatales deben ser oportunas y sostenibles, generando impactos positivos a corto, mediano y largo plazo.

Para garantizar la implementación efectiva de estas políticas, el Decreto 1710 y el Mecanismo Articulador han previsto herramientas robustas de seguimiento, monitoreo y rendición de cuentas. El principal instrumento en este sentido es el Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (SIVIGE), liderado por el Ministerio de Salud y Protección Social. Esta plataforma tecnológica y analítica permite recolectar, sistematizar y analizar datos desagregados sobre casos de violencias basadas en género, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia, la formulación de alertas tempranas, y la evaluación del impacto de las políticas implementadas.

El SIVIGE se complementa con el Observatorio Nacional de Violencias por Razones de Sexo y Género, encargado de producir y difundir información confiable y accesible, en coordinación con el Observatorio Colombiano de las Mujeres y el Observatorio del Bienestar de la Niñez. Adicionalmente, el seguimiento institucional está a cargo del Comité de Seguimiento de las Leyes 1257 y 1719, integrado por la Procuraduría General de la Nación, la Defensoría del Pueblo y organizaciones de

mujeres, así como por los sistemas nacionales de bienestar familiar y de las mujeres, que aseguran el control y evaluación del cumplimiento de las obligaciones estatales en la materia.

Ley 2365 de 2024: Esta ley introduce una serie de reformas relevantes al régimen disciplinario aplicable a los servidores públicos en Colombia, contenidas originalmente en la Ley 1952 de 2019, también conocida como el Código General Disciplinario. Esta reforma responde a la necesidad de actualizar los instrumentos jurídicos en materia disciplinaria, armonizándolos con los avances tecnológicos, el desarrollo de los derechos fundamentales y los compromisos internacionales del Estado colombiano, particularmente en lo que respecta a la protección de víctimas y la garantía del debido proceso.

Uno de los aspectos más relevantes de la Ley 2365 de 2024 es la inclusión de la víctima dentro del proceso disciplinario. Esta incorporación representa una transformación sustantiva del modelo clásico del derecho disciplinario, históricamente centrado en la relación entre el Estado y el servidor público, hacia un enfoque más garantista e incluyente. La norma reconoce derechos específicos como la posibilidad de presentar pruebas, ser escuchada a lo largo del proceso y recurrir decisiones que le afecten directamente. Esta ampliación del marco subjetivo del proceso se inscribe en una perspectiva que reconoce el impacto real de las conductas disciplinables en los derechos fundamentales de terceros, especialmente en contextos de discriminación, acoso y violencias basadas en género, en coherencia con la jurisprudencia constitucional reciente, como la Sentencia T-400 de 2020.

3.2 Sentencias Corte Constitucional

Las sentencias de la Corte Constitucional de Colombia han jugado un papel fundamental en la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales, particularmente en lo que respecta a las VBGyVS. Estas decisiones han establecido precedentes jurisprudenciales que buscan garantizar la igualdad de género en diversos contextos, incluyendo el ámbito académico, y son clave para la protección de los derechos de las víctimas. Entre las sentencias más significativas se encuentran

la T-232/23 y la T-061/22, las cuales abordan de manera destacada situaciones de violencia en entornos educativos.

En la Sentencia T-232/23, la Corte Constitucional se ocupó de la denuncia contra un estudiante con discapacidad acusado de violencia sexual. En este caso, la Corte subrayó la importancia de garantizar ajustes razonables en los procesos educativos para que todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones, puedan acceder a sus derechos en condiciones de igualdad. Además, se destacó que las universidades gozan de autonomía en cuestiones disciplinarias, pero siempre deben respetar los derechos fundamentales, como la no discriminación y la igualdad. En este sentido, la Corte concluyó que la universidad había violado los derechos del estudiante, al no implementar los ajustes necesarios durante el proceso disciplinario, lo que vulneró sus derechos a la educación, a la igualdad y a un debido proceso.

Por otro lado, en la Sentencia T-061/22, la Corte destacó la necesidad de abordar con seriedad las denuncias de violencia de género y violencia sexual dentro del entorno académico. En este caso, el comité estudiantil presentó denuncias sobre fallos en los procedimientos disciplinarios y la falta de medidas eficaces para sancionar a los responsables de estos actos. A pesar de que la universidad había tomado algunas medidas desde 2017 para enfrentar la violencia de género, la Corte identificó deficiencias en la implementación de políticas efectivas, lo que había permitido la persistencia de un ambiente de impunidad. La Corte también destacó que la difusión de los informes por parte del comité feminista constituía un ejercicio legítimo de la libertad de expresión, rechazando las quejas de un miembro de la universidad que intentó invalidar dicho derecho.

Adicionalmente, la Sentencia T-735 de 2017, representa un precedente en la materia al introducir con claridad el concepto de violencia institucional. En esta decisión, la Corte conoció el caso de una mujer que, durante más de siete años, acudió insistentemente a diferentes autoridades en busca de medidas eficaces frente a las agresiones psicológicas cometidas por su expareja en contra de ella y sus hijos.

A pesar de las múltiples denuncias y solicitudes de protección, las instituciones implicadas –particularmente las comisarías de familia y el juzgado de familia competente– incurrieron en omisiones, demoras y decisiones infundadas que terminaron por profundizar el estado de indefensión de la víctima.

La Corte estableció que tales actuaciones, lejos de garantizar una respuesta efectiva del Estado, configuraron una forma de violencia institucional, al reproducir estereotipos de género, deslegitimar el testimonio de la mujer, responsabilizarla por los hechos de violencia e ignorar las obligaciones legales de protección integral, tal como lo exige la Ley 1257 de 2008. Esta violencia institucional se manifestó, entre otras formas, en la negación del derecho de la víctima a no ser confrontada con su agresor, la falta de aplicación del enfoque de género en la valoración probatoria, la dilación injustificada de procesos clave como el trámite de medidas de protección, así como en el trato revictimizante por parte de funcionarios públicos, que incluso llegaron a emitir juicios subjetivos sobre la salud mental y la credibilidad de la víctima.

En su fallo, la Corte no solo ordenó medidas específicas de protección en favor de la accionante y su hija niña, sino que también hizo un llamado de atención institucional sobre las deficiencias estructurales del sistema de justicia familiar y el papel de las comisarías en la reproducción de dinámicas de impunidad. Destacó que la falta de diligencia estatal en estos casos no puede entenderse como simple negligencia administrativa, sino como una vulneración directa de los derechos fundamentales de las mujeres víctimas de violencia, agravada por el poder que ejerce el Estado en estos escenarios.

La violencia institucional es aplicable al contexto universitario, la falta de un enfoque de género en la recepción, análisis y resolución de las denuncias de VBGyVS puede traducirse en negligencia, desprotección, revictimización y, en últimas, en una forma de encubrimiento institucional. La omisión de medidas oportunas, la interpretación estereotipada de los testimonios, el uso de canales informales de

resolución o la ausencia de procedimientos claros y accesibles para las víctimas, constituyen formas de violencia institucional que deben ser visibilizadas y denunciadas con la misma contundencia que otras expresiones más explícitas de violencia de género.

No obstante, es fundamental destacar que la sentencia que merece una atención especial y a la que se le dedicará un capítulo más extenso es la Sentencia T-400 de 2020. Esta sentencia se considera un hito en la materia, ya que ha tenido un impacto significativo en la forma en que se abordan las violencias basadas en género en el contexto de los procesos disciplinarios, marcando un precedente crucial en la protección de las víctimas y el reconocimiento de sus derechos. A través de un enfoque integral, esta sentencia ha reafirmado la obligación del Estado y las instituciones educativas de adoptar medidas concretas para garantizar el acceso a la justicia y erradicar la violencia de género, constituyéndose como un referente esencial en el marco normativo de derechos humanos en Colombia.

3.3 Sentencia T-400 de 2020

La sentencia subraya la importancia de incorporar el enfoque de género en los procesos disciplinarios como un requisito fundamental para garantizar los derechos fundamentales a la igualdad, el debido proceso y el acceso a la administración de justicia. Este enfoque es especialmente relevante en casos de VBGyVS, ya que la falta de perspectiva adecuada perpetúa situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres. En el caso específico analizado, la Corte Constitucional identificó que las autoridades disciplinarias vulneraron los derechos fundamentales de la accionante al no aplicar dicho enfoque, incurriendo en defectos fácticos y violaciones directas de la Constitución. Este incumplimiento se reflejó en una valoración defectuosa de las pruebas, basada en patrones tradicionales que desestimaron el contexto de violencia estructural y la relación desigual de poder entre las partes.

El enfoque de género exige que los operadores de justicia actúen con sensibilidad hacia las particularidades de las denuncias de las mujeres, comprendiendo las dinámicas de poder que subyacen en las relaciones entre hombres y mujeres, particularmente en el ámbito académico y laboral, así como los patrones culturales que naturalizan la violencia de género. En este sentido, la Corte destaca que los Estados están obligados, según los estándares internacionales de derechos humanos, a adoptar medidas efectivas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Esta obligación incluye garantizar que las víctimas tengan acceso a la justicia, que sus testimonios sean valorados adecuadamente y que no sean revictimizadas durante los procedimientos disciplinarios o judiciales.

La Corte Constitucional también subrayó que las denuncias de violencia basada en género enfrentan dificultades probatorias debido a la naturaleza privada de estos hechos y a los prejuicios existentes en las instituciones encargadas de investigar y decidir. Es esencial que las pruebas sean analizadas con perspectiva de género, reconociendo la existencia de relaciones de poder desiguales, los contextos específicos de cada caso y los impactos psicológicos y sociales sobre las víctimas. En el caso revisado, la falta de perspectiva de género condujo a decisiones disciplinarias basadas en estereotipos y una interpretación parcializada de las pruebas, lo que derivó en la absolución del acusado sin una consideración adecuada de las circunstancias denunciadas.

Entre las medidas recomendadas, la Corte señala la necesidad de realizar una actividad probatoria exhaustiva y diligente que permita esclarecer los hechos, así como garantizar que las víctimas sean reconocidas como sujetos procesales en los procedimientos disciplinarios. También enfatiza la importancia de evitar la revictimización y de construir decisiones judiciales que no perpetúen estereotipos de género. Se insta a los operadores de justicia a capacitarse en perspectiva de género y a adoptar protocolos específicos para atender casos de VBGyVS contra las mujeres.

En cuanto a los estándares internacionales, la Corte resalta que la violencia contra las mujeres constituye una violación al derecho internacional de los derechos humanos, por lo que los Estados tienen la obligación de garantizar un acceso efectivo a la justicia.

Señala la Corte que el derecho disciplinario es una herramienta esencial para garantizar el cumplimiento de las funciones asignadas a los servidores públicos, apuntando a la corrección de conductas individuales y a la preservación de la confianza en la institucionalidad estatal. No obstante, su aplicación enfrenta tensiones, especialmente cuando se relaciona con dinámicas de poder y discriminación estructural que afectan a las mujeres en el ámbito laboral y social. La jurisprudencia constitucional ha señalado que, para una justicia efectiva y no revictimizante, las autoridades disciplinarias deben adoptar un enfoque de género, especialmente en casos de violencia contra las mujeres.

La incorporación del enfoque de género en el derecho disciplinario no es un simple agregado normativo; es una obligación derivada de principios constitucionales y compromisos internacionales en materia de derechos humanos. La jurisprudencia ha sido enfática en que esta perspectiva no implica parcialidad hacia las víctimas, sino una herramienta metodológica que permite superar prejuicios y estereotipos que históricamente han invisibilizado las experiencias de violencia de género. El enfoque de género responde a las deficiencias sistémicas del sistema disciplinario, que en ocasiones perpetúa prácticas de violencia institucional al ignorar el contexto estructural de desigualdad que enfrentan las mujeres.

Un aspecto central del derecho disciplinario es la búsqueda de la verdad material, aunque en casos de VBGyVS, esta búsqueda se ve comprometida por la falta de diligencia en la valoración probatoria. Esta negligencia se puede manifestar en la exigencia de pruebas imposibles o en la descalificación de los testimonios de las víctimas bajo el pretexto de inconsistencias menores. Estas prácticas no solo revictimizan a las mujeres, sino que consolidan un clima de impunidad, perpetuando

patrones de desigualdad y discriminación. La perspectiva de género exige que los operadores disciplinarios realicen un análisis contextual de las pruebas, reconociendo las dinámicas de poder subyacentes y valorando las declaraciones de las víctimas como elementos probatorios fundamentales.

A pesar de los avances normativos y jurisprudenciales, persisten resistencias institucionales que dificultan la implementación plena de la perspectiva de género en el ámbito disciplinario. Estas resistencias se basan en prejuicios que descalifican las experiencias de las mujeres, calificándolas de exageradas, mendaces o manipuladoras. La jurisprudencia ha identificado estos estereotipos, subrayando que perpetúan la violencia simbólica y refuerzan estructuras de poder patriarcales.

El enfoque de género desafía la dicotomía tradicional entre lo público y lo privado, que ha servido históricamente para justificar la inacción estatal frente a la violencia contra las mujeres. En el ámbito disciplinario, esta dicotomía se traduce en la invisibilización de conductas de VBGyVS, consideradas a menudo como cuestiones privadas ajenas a la función pública. Sin embargo, la jurisprudencia ha establecido que estas conductas no solo vulneran los derechos de las mujeres, sino que también afectan la integridad y el desempeño de las instituciones públicas.

La valoración probatoria en casos de VBGyVS presenta desafíos particulares que demandan un enfoque sensible y ajustado a las realidades de estas problemáticas. Estas dificultades no sólo derivan de la naturaleza privada y, en muchos casos, clandestina de las conductas denunciadas, sino también de las barreras estructurales que afectan la percepción de las pruebas y las decisiones judiciales. Es esencial que los operadores de justicia adopten ciertas pautas y orientaciones de valoración probatoria que garanticen procesos justos y equitativos, libres de estereotipos y prejuicios.

Una de las pautas fundamentales es el reconocimiento de la declaración de la víctima como un elemento probatorio esencial. Dada la ausencia de testigos directos, la declaración de la víctima adquiere un valor central, que no debe ser desestimado por la falta de corroboración externa. Las inconsistencias menores en el relato deben ser comprendidas como resultado de los efectos traumáticos asociados a la violencia, no como indicios de falta de credibilidad. Esta comprensión es crucial para evitar procesos que revictimicen a las mujeres.

Otra orientación clave es la consideración del contexto en el que ocurren los hechos y la adopción de un análisis sistemático e integral de las pruebas. En casos de VBGyVS, es fundamental evitar un enfoque fragmentado de la realidad, ya que puede normalizar o banalizar las conductas denunciadas. Este enfoque asegura una valoración más justa y completa de las pruebas.

La necesidad de apartarse de estereotipos sociales es también crucial en la valoración probatoria. Estereotipos como el de la "mujer mendaz", que presupone que las mujeres tienden a exagerar o inventar denuncias, perpetúan prejuicios que socavan la credibilidad de las víctimas y refuerzan estructuras de desigualdad. Los operadores de justicia deben garantizar que sus decisiones no reproduzcan estos prejuicios, realizando un análisis riguroso y objetivo de las pruebas con perspectiva de género.

Finalmente, las reglas de la experiencia, utilizadas en la valoración probatoria, deben aplicarse con cautela para evitar que se conviertan en herramientas de prejuicio. Estas reglas deben ser adaptadas a las particularidades de los casos de VBGyVS, asegurando que no refuercen prácticas discriminatorias.

3.4 Generalidades del Derecho Disciplinario en Colombia

En Colombia, el derecho disciplinario es una rama fundamental del derecho público que regula la conducta de los servidores públicos, asegurando que estos actúen con integridad, responsabilidad y respeto hacia los principios que rigen el servicio público (Rodríguez, 2019, p. 66). Este marco normativo se cimenta en la Constitución Política⁶, que establece que todos los servidores públicos deben ejercer sus funciones con apego a los derechos fundamentales y a los valores de la administración pública, como la igualdad, la transparencia y la justicia.

El Código General Disciplinario (CGD), establecido por la Ley 1952 de 2019 y modificado por la Ley 2094 de 2021, formaliza este marco al definir las obligaciones, prohibiciones y sanciones aplicables a los servidores públicos. Este código no solo describe qué conductas son inaceptables, sino que también busca orientar a los servidores hacia un ejercicio ético y respetuoso de sus deberes. Para lograrlo, se apoya en varios principios fundamentales:

Principio de tipicidad: Este principio asegura que solo pueden ser sancionadas aquellas conductas que estén claramente descritas como faltas en la ley. Esto significa que los servidores públicos tienen claridad sobre qué comportamientos se consideran indebidos y cuáles son las posibles consecuencias (CC, 2012). Así, el derecho disciplinario promueve la previsibilidad y previene cualquier sanción arbitraria, al exigir que las normas estén claramente establecidas antes de ser aplicadas.

Principio de imparcialidad: La imparcialidad es crucial en cualquier proceso disciplinario, ya que garantiza que las autoridades actúen de forma neutral y sin favoritismos. Este principio es especialmente importante en el contexto disciplinario, donde las decisiones deben basarse exclusivamente en la evidencia presentada y en las normas aplicables, sin influencias personales o externas (Zarabanda, 2024, p. 124). Así, se busca que las resoluciones no solo sean justas, sino que también generen confianza en el sistema disciplinario.

⁶ Art. 209.

Principio de debido proceso: Este principio es fundamental en el derecho disciplinario colombiano, y garantiza que cualquier servidor investigado tenga derecho a una defensa justa⁷. El debido proceso asegura que los investigados sean informados de las acusaciones, puedan presentar pruebas y reciban una resolución debidamente fundamentada⁸. Esto refuerza el compromiso de que todos los procesos disciplinarios respeten los derechos de los servidores y que cualquier sanción impuesta se justifique de manera clara y transparente.

Principio de Proporcionalidad: Este principio busca que la sanción impuesta sea acorde a la gravedad de la falta cometida. En el derecho disciplinario, la proporcionalidad asegura que las sanciones no sean excesivas ni insuficientes, sino que correspondan tanto al impacto de la conducta como a las circunstancias del caso (Petiti, 2019, p. 387). Así, las sanciones disciplinarias cumplen una función correctiva y preventiva, fomentando un entorno en el que el cumplimiento de los deberes sea la norma.

La Ley 2094 de 2021 introdujo cambios esenciales al CGD, fortaleciendo la protección de los derechos humanos y la igualdad de género en el ámbito público. En la UdeA, al ser una entidad pública de educación superior, sus funcionarios y docentes son considerados servidores públicos, sujetos a estas normativas disciplinarias. Esta condición implica que la UdeA debe cumplir con el marco disciplinario, que incluye un enfoque específico para abordar infracciones relacionadas con la violencia de género. Las normativas internas de la universidad, alineadas con el CGD, aseguran que cualquier acto que afecte los derechos fundamentales sea gestionado con un proceso disciplinario riguroso.

⁷ Art. 15, CGD.

⁸ Art. 12, Ibídem.

4 Contexto de la UdeA

Según la información publicada en la página web de la universidad, desde el año 2018, una comisión del Consejo Académico ha estado trabajando en desarrollar la política institucional para la previsión, atención y seguimiento de casos de VBGyVS en la UdeA, llamado “No Género Violencia” el cual se caracteriza por ser un proyecto institucional que busca movilizar, inspirar y unir a la comunidad para generar conciencia y fomentar la reflexión en dos direcciones: ¿por qué no ejerzo violencia? y ¿por qué, desde la perspectiva de género, no debemos ser objeto de violencia? (YoGeneroEquidad, UdeA)

Entre octubre de 2018 y junio de 2019, la citada comisión realizó un ejercicio de referenciación para identificar los factores clave en la definición de los principios (como garantía de derechos, debido proceso, presunción de verdad, presunción de inocencia, entre otros) y los componentes de la política (promoción, prevención, atención, seguimiento y control). Dentro de esta iniciativa institucional, las acciones de prevención y sensibilización están dirigidas a toda la comunidad universitaria, promoviendo un cambio cultural hacia el respeto y la convivencia sana. Estas acciones son sistemáticas, basadas en el análisis del fenómeno y las experiencias compartidas por quienes consultan y participan en los procesos formativos liderados por Bienestar, y resultan esenciales para garantizar el derecho a la educación y a una vida libre de violencias en los campus de la Universidad.

A pesar de que la UdeA ha implementado estrategias como la contratación de la Colectiva Justicia Mujer (CJM), persisten críticas sobre la falta de recursos y la lentitud en los procesos. En su comunicado del 29 de mayo de 2024, la CJM informa sobre la finalización de su relación con la universidad, la cual comenzó en respuesta a una crisis de VBG en 2022. Desde el segundo semestre de 2023, esta relación enfrentó tensiones debido a diferencias de enfoque y problemas de comunicación. La CJM critica la preferencia institucional por un “litigio convencional” que no aborda adecuadamente las complejidades de las VBG, en contraste con su enfoque inclusivo.

En cumplimiento de la Resolución 14466 de 2022 del MEN y en respuesta a las demandas de la comunidad universitaria, la Universidad expidió la Resolución

Rectoral No. 49732 de enero de 2023. Esta resolución implementa el Protocolo y la Ruta Violeta, que incluye atención integral en salud (ginecológica, terapéutica, psiquiátrica y psicológica) y activa el proceso disciplinario a través de la Unidad de Asuntos Disciplinarios o Talento Humano para asegurar permanencia y no repetición. (Redacción UdeA Noticias, 2023).

4.1 Unidad de Asuntos Disciplinarios (UAD)

La UAD es la dependencia adscrita a la Rectoría, encargada de atender los casos disciplinarios que involucren a cualquier miembro de la comunidad universitaria.

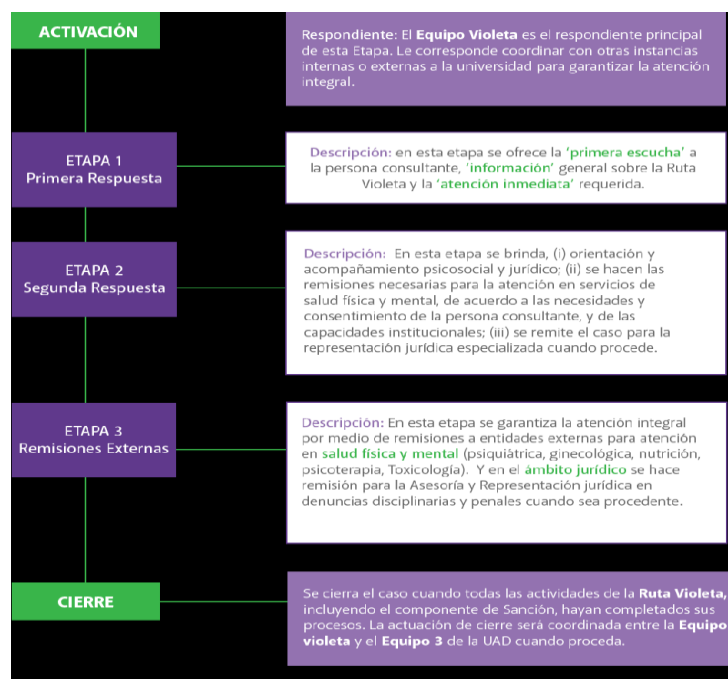
Con ocasión de la promulgación del CGD y la obligación de separar las funciones de instrucción y decisión en el procedimiento disciplinario, la universidad reformó la unidad disciplinaria a través de los Acuerdos Superiores 476 del 29 de marzo de 2022 y 481 del 25 de octubre de 2022 organizándola en tres equipos de trabajo, con las siguientes competencias:

- **Equipo de Trabajo 1:** Integrado por un/a coordinador/a y un/a profesional de apoyo, encargados de: (i) gestionar las actuaciones disciplinarias durante la etapa de instrucción, hasta la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo de los procesos que involucren al personal administrativo, trabajadores oficiales, personal directivo, y profesores (vinculados, ocasionales y de cátedra); y (ii) gestionar las actuaciones disciplinarias en la etapa de decisión de los procesos que involucren a estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad.
- **Equipo de Trabajo 2:** Integrado por un/a coordinador/a y un/a profesional de apoyo, son responsables de: (i) gestionar las actuaciones disciplinarias durante la etapa de instrucción, hasta la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo de los procesos que involucren a estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad; y (ii) gestionar las actuaciones disciplinarias en la etapa de decisión de los procesos que involucren al personal administrativo, trabajadores oficiales, personal directivo, y profesores (vinculados, ocasionales y de cátedra).

- **Equipo de Trabajo 3:** Este equipo tiene la competencia de investigar y decidir de manera independiente los procesos relacionados con VBG y violencia sexual, tanto en el ejercicio de la función pública como dentro del contexto universitario. Este equipo cumple las siguientes funciones de acuerdo con la etapa del procedimiento así:

Etapa de Instrucción: Liderada por un/a coordinador/a y un/a profesional de apoyo, quienes gestionan las actuaciones disciplinarias hasta la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo de los procesos que involucren al personal administrativo, trabajadores oficiales, personal directivo, y profesores (vinculados, ocasionales y de cátedra), así como a los estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad.

Etapa de Decisión: Gestionada por un/a profesional, quien asume la responsabilidad de las actuaciones disciplinarias en la etapa de decisión, involucrando al personal administrativo, trabajadores oficiales, personal directivo, y profesores (vinculados, ocasionales y de cátedra), así como a los estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad. (Unidad de Asuntos Disciplinarios, UdeA)



Fuente: Tomado del Protocolo adoptado mediante Resolución Rectoral No. 49732 de 26 de enero de 2023, p. 27.

4.2 Políticas de Género en la UdeA

La UdeA ha implementado diversos mecanismos orientados a fortalecer políticas de género, con el objetivo de impulsar la paridad y reducir los actos de violencia de género en el campus. La estrategia institucional inicia con la campaña web “No Género Violencia” la cual cuenta con tres enlaces que dirigen a: (i) la Articulación Institucional que informa y detalla en una línea de tiempo que inicia con las iniciativas que se han desarrollado desde el año 2018, su impacto y estadísticas; (ii) los Lineamientos para actuar en torno a las VBG y violencia sexual que contiene el Protocolo ordenado por el MEN y la infografía para acceder a la Atención para VBG y violencia sexual, denominada Ruta Violeta; y (iii) Ruta Violeta en cuyo micrositio puntualiza los diferentes medios para pedir ayuda y acompañamiento legal y profesional. (YoGeneroEquidad, UdeA).

“Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de la VBG y violencia sexual en la UdeA”: El instrumento que adoptó la UdeA, principalmente busca cumplir con los requisitos establecidos por el Ministerio de Educación en la pluricitada Resolución del año 2022; así que, allí se encuentra un ordenamiento bien estructurado dirigido a desarrollar las herramientas normativas existentes en conjunto con las políticas existentes en la institución que pretenden asegurar a las mujeres un espacio seguro en el cual desarrollar una vida digna y pacífica. Adicionalmente, el Protocolo reconoce como antecedente la movilización de la comunidad universitaria, especialmente a través de las asambleas multiestamentarias de mujeres y disidencias sexuales en la UdeA, así como otros espacios asamblearios de profesores y estudiantes que contribuyeron a posicionar el tema en la agenda institucional. También se valora la contribución de docentes que han trabajado en la documentación, comprensión y promoción de este problema dentro del ámbito universitario.



Fuente: Protocolo UdeA, p. 7.

Ruta Violeta: Para activar un proceso disciplinario en la UdeA, la persona afectada debe seguir estos pasos:

(i) Consentimiento: Es necesario otorgar consentimiento para que se proceda con el envío del caso a la UAD o a la División de Talento Humano, según corresponda.

(ii) Comunicación: Es posible comunicarse directamente con la UAD a través del envío de un correo electrónico o directamente en la oficina 403 del bloque 22 para iniciar el proceso.

(iii) Proporcionar información: Para asegurar el cumplimiento del debido proceso, al contactar a la UAD, es necesario proporcionar datos personales y cualquier información adicional y relevante para la investigación del caso.

(iv) Asesoría: La universidad garantiza la asesoría y acompañamiento de profesionales multidisciplinarios en la UAD, quienes otorgaran orientación tendiente a conocer los pasos a seguir en caso de requerir atención en salud, y lógicamente del proceso disciplinario.

4.3 Acuerdo Superior No. 481 de 25 de octubre de 2022 (UdeA)

Después de 20 años de las primeras investigaciones⁹, el Consejo Superior del claustro (CSU) da el primer paso para garantizar la convivencia y seguridad de la comunidad en contra de violencias machistas a través del Acuerdo Superior No. 481 de 2022.

Llama la atención el tercer considerando de la disposición en el cual reconoce la existencia de agresiones en el campus desde hace varios años y justifica su inactividad en la falta de tipificación en las normas internas, pasando por alto las regulaciones nacionales.

“3. En los últimos años se han hecho más visibles las diferentes formas de violencia basada en género y las denuncias respectivas, lo cual demanda para la Universidad el fortalecimiento de las herramientas jurídicas que permitan su atención, en aras de tomar acciones frente a los distintos tipos de estas violencias. Por tal razón se hace necesario tipificar estas conductas, de manera que sea posible conocerlas y así investigar y sancionar a quienes incurran en ellas, en el marco del derecho fundamental al debido proceso” (UdeA, 2022, Acuerdo No. 481).

La disposición del CSU introduce medidas contra la VBGyVS, incluyendo una prohibición explícita que abarca a todos los miembros de la comunidad universitaria. Aunque esta prohibición formaliza el rechazo institucional a la violencia de género, es necesario cuestionar si los mecanismos de denuncia son lo suficientemente accesibles y efectivos, considerando la posible reticencia de víctimas en situaciones de dependencia jerárquica o económica para reportar agresiones.

La garantía de igualdad y no discriminación apunta a un proceso disciplinario más justo, evitando la revictimización al dar a la víctima el control sobre su presencia en las audiencias con el presunto agresor. Sin embargo, la efectividad de esta garantía puede estar limitada por la falta de formación especializada en género del

⁹ Hace más de dos décadas Sara Fernández fue una de las pioneras en hablar abiertamente sobre el acoso en la UdeA. Lo investigó y lo abordó tanto desde la academia como desde el activismo (Arango, 2024).

personal involucrado, lo que podría afectar la sensibilidad en el tratamiento de estos casos. Además, aunque el protocolo está alineado con normativas nacionales, su implementación exige voluntad institucional sostenida y recursos para capacitación continua.

En cuanto a los protocolos de atención y prevención, estos resaltan la intención de brindar apoyo claro y accesible, pero en la práctica, la falta de difusión y la posible saturación de servicios pueden dificultar su efectividad. El fortalecimiento de herramientas jurídicas y la creación de canales de atención seguros requieren un monitoreo constante para asegurar que las víctimas reciban un apoyo integral, y que se mantenga un compromiso institucional firme hacia un cambio cultural en la universidad, basado en la confianza y en una respuesta adecuada a las denuncias.

5 Análisis de casos: Procesos disciplinarios entre 2017 y 2023

De acuerdo con la información suministrada por la UdeA en visita realizada a la Unidad de Asuntos Disciplinarios el Equipo 3 de la UAD, responsable de llevar a cabo los citados procesos, fue creado en septiembre de 2022, por lo cual los datos solicitados abarcan desde esa fecha hasta el año 2023. Antes de estas fechas no se tenía una base de datos con filtros para identificar los procesos disciplinarios tramitados sobre asuntos de VBGyVS. Adicionalmente, se indicó que la gran mayoría de los expedientes se encontraban en el archivo general de la Universidad y no en custodia de dicha unidad por lo cual para consultar esta información era necesario solicitar el desarchivo de los expedientes requeridos previa búsqueda e identificación manual en el archivo.

Sin embargo, indicó la Unidad que por revisiones que ellos mismos ya habían hecho, a diciembre de 2023, se habían logrado identificar 13 expedientes con decisión sancionatoria por temas relacionados con VBGyVS que podrían suministrarme.

EXPEDIENTES	ESTAMENTO	TIPO DE SANCIÓN	DURACIÓN DEL PROCESO	
			Fecha noticia disciplinaria	Fecha fallo sancionatorio
UAD-2015-992	Empleado administrativo	Suspensión 30 días	18/11/2015	6/07/2017
UAD-2016-1018	Empleado administrativo	Suspensión 30 días	16/06/2016	10/02/2017
UAD-2016-1006	Docente	Suspensión 60 días	4/04/2016	5/06/2017
UAD-2017-1055	Empleado administrativo	Suspensión 20 días	13/02/2017	13/12/2017
UAD-2017-1091	Empleado administrativo	Suspensión 15 días	5/12/2017	21/05/2019
UAD-2019-1142	Docente	Suspensión 10 días	11/03/2019	18/03/2020

UAD-2019-1164	Docente	Suspensión 5 días	14/11/2019	18/05/2021
UAD-2019-1168	Docente	Amonestación escrita	4/12/2019	14/07/2021
UAD-2019-1179	Docente	Amonestación escrita	13/12/2019	12/07/2021
UAD-2020-1193	Docente	Amonestación escrita	29/05/2020	12/11/2021
UAD-2020-1202	Docente	Suspensión 5 días	1/09/2020	2/08/2021
UAD-2020-1203	Docente	Suspensión 90 días	7/09/2020	4/10/2021
UAD-2021-132	Docente	Suspensión 60 días	25/09/2021	27/10/2023

Tabla No. 1. Elaboración propia, 2024.

De esta tabla se seleccionaron tres expedientes; radicados UAD-2021-132, UAD-2020-1202 y UAD-2019-1142 con los cuales se procederá a analizar las Resoluciones sancionatorias, con el fin de identificar cómo se han abordado las cuestiones de género en sus procesos disciplinarios.

Los criterios para seleccionar estos expedientes tienen que ver con el tipo de vinculación de los servidores investigados, por lo cual se descartaron cuatro casos en los cuales estaban implicados empleados administrativos de la Universidad no dedicados a actividades de docencia. Así mismo, se hizo un filtro por el tipo de sanción y considerando importante abordar los hechos más gravosos o las conductas más complejas, se descartaron los expedientes en los que se calificó la conducta como leve. Entre los expedientes con conductas calificadas como graves, los radicados UAD-2016-1006 y UAD-2020-1203, no estaban disponibles para consulta. De esta manera, de los cuatro expedientes restantes se seleccionaron tres con conductas calificadas como GRAVE, con toda la información del proceso disponible y con conductas que efectivamente pueden ser consideradas como constitutivas de violencias de género: UAD-2020-1202, UAD-2021-132 y UAD-2019-1142. En estos

tres casos mujeres estudiantes denunciaron comportamientos inadecuados de profesores con amplia trayectoria docente en la Universidad; 10, 21 y 43 años.

La aplicación del enfoque de género en los casos específicos analizados no solo implica un análisis jurídico, sino también una transformación institucional que busca identificar las debilidades actuales y establecer mecanismos efectivos para corregirlas. Esto requiere una revisión de las políticas, procedimientos y prácticas vigentes en el ámbito disciplinario, con el objetivo de construir un sistema que sea verdaderamente sensible a las dinámicas de género y a los contextos específicos de desigualdad estructural.

La metodología y recomendaciones de la sentencia T-400 de 2020 ofrecen una base sólida para esta transformación. Al priorizar el análisis contextual de los hechos denunciados, la sensibilidad hacia las víctimas y la valoración justa e integral de las pruebas, esta sentencia establece parámetros que podrían guiar el proceso de reforma institucional. Este marco permitirá comprender que las decisiones disciplinarias no son eventos aislados, sino procesos complejos que exigen el reconocimiento de las relaciones de poder subyacentes, los efectos traumáticos en las víctimas y las barreras sistémicas que limitan su acceso a la justicia.

A partir de este enfoque, la investigación intentará profundizar en varios aspectos cruciales. En primer lugar, analizará cómo las dinámicas de poder entre las partes implicadas (por ejemplo, entre estudiantes y profesores en posiciones de autoridad) afectan el desarrollo de los procesos disciplinarios y los resultados obtenidos. En segundo lugar, el estudio evaluará las fortalezas y debilidades de los mecanismos administrativos y procedimentales utilizados por la UdeA en los casos de VBGyVS. Esto incluirá la revisión de los tiempos de respuesta, la accesibilidad a los expedientes, la capacitación del personal encargado y la existencia (o ausencia) de protocolos específicos con enfoque de género. Además, identificará buenas prácticas que hayan permitido decisiones disciplinarias más justas y equitativas, para que puedan ser replicadas en otros contextos institucionales.

5.1 Hechos y antecedentes

Expediente	1142-2019	1202-2020	1232-2021
Resolución	41	151	149
Fecha	18/3/2022	2/8/2021	27/10/2023
Sancionado	ALGT	DALV	JDMM
Cargo	Profesor	Profesor	Profesor
Vinculación	Tiempo completo	Cátedra	Cátedra
Antigüedad	21 años	10 años	43 años
Facultad	Ciencias Sociales y Humanas	Ciencias Sociales y Humanas	Derecho
Departamento	Trabajo Social	Antropología	
Régimen Disciplinario	Acuerdo Superior 297 de 2005	Acuerdo Superior 297 de 2005	Acuerdo Superior No. 476 del 29/03/2022
Víctima	MASS	NGO	MBP y VCMS
Vínculo UdeA	Estudiante, auxiliar de investigación, joven investigadora	Estudiante	Estudiantes
Fecha queja	11/3/2019	1/9/2020	29/7/2020
Hechos	<p>Yo había realizado una diligencia propia de mis labores cotidianas allí, y al parecer había cometido un error. Una vez el docente me dijo que estaba equivocada, yo me devolví y AS me acompañó para corregirla, momento en el cual el profesor me dio una nalgada. En ese momento me sentí vulnerada, no me gustó la acción y menos viniendo de una persona a la cual no le había dado esa confianza. Mi compañera AS quien también había trabajado en ese lugar me dijo que le había sucedido anteriormente lo</p>	<p>El profesor DALV le comenzó a manifestar sentimientos afectivos y, posteriormente, deseos que iban más allá de sentimientos, como deseos eróticos (...) no le dijo que tuvieran relaciones sexuales; pero en la última asesoría, el docente ya venía de hacerle invitaciones que iban más allá del ámbito académico. Señaló la estudiante que una vez finaliza la asesoría, el profesor y ella comenzaron a hablar de cómo estaban, cómo se encontraban, y en medio de la conversación él le</p>	<p>La queja disciplinaria se asociaba con los comentarios realizados por el profesor JDMM y que no fueron de buen recibo por parte de sus estudiantes, en tanto develaron una actitud machista y denigrante hacia las mujeres</p>

	<p>mismo, y yo le pregunté por qué no había dicho nada, su respuesta fue que no quería generar mal ambiente no volver a hablar del tema, pero que sentía que el profesor ALG le ponía cargas muy pesadas sin instrucciones claras, y pues así mismo hacía chistes que la incomodaban.</p>	<p>dijo que estaba muy movido y como que la soledad ya le había pegado mucho, que llevaba un año en celibato y que hacía mucho tiempo él tenía como una cierta distancia como a sentir cosas, sentimientos hacia otra persona, y que con ella estaba empezando a pasar y que incluso tenía pensamientos eróticos hacia ella.</p>	
Fecha hechos	may-18	18/7/2020	Semestre 2019-2
Investigación disciplinaria	Resolución No. 043 del 12/03/2019	Resolución No. 064 del 07/09/2020	Resolución No. 180 del 15/10/2021
Pliego de cargos	Resolución No. 138 del 26/09/2019	Resolución No. 087 del 07/05/2021	Resolución No. 27 del 08/03/2022 Variación cargos Resolución No. 104 del 28/07/2023
Juzgamiento y descargos	Resolución No. 144 del 11/10/2019	Resolución No. 123 del 01/07/2021	
Alegatos conclusión	Resolución No. 021 del 14/02/2020		Resolución No. 111 del 25/08/2023
Calificación de la conducta	Grave culposa	Grave culposa	Grave dolosa
Norma infringida	<p>Acuerdo Superior No. 297 de 2005 Artículo 6. Deberes de los profesores. Serán deberes de los profesores... g) Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria y a todas aquellas personas con quienes tuviere relación en el</p>	<p>Acuerdo Superior 253 de 2003 Artículo 35 literal g) Dar tratamiento respetuoso a los integrantes de la comunidad universitaria y a todas aquellas personas con quienes tuviere relación en el desempeño del cargo.</p>	<p>Acuerdo superior No. 297 de 2005, artículo 7, prohibiciones, literal e. Dar a los miembros de la comunidad universitaria un tratamiento que implicare preferencias o discriminación por razones sociales, económicas, políticas, culturales, ideológicas, de raza,</p>

	desempeño de su cargo (...).		género o credo (...)
Sanción	Acuerdo Superior No. 297 de 2005 Artículo 15 literal b) Suspensión en el ejercicio del cargo por el término de diez (10) días calendario con anotación en la hoja de vida y sin derecho a remuneración	Suspensión en el ejercicio del cargo por el término de cinco (05) días calendario, con anotación en su hoja de vida y sin derecho a remuneración	Suspensión en el ejercicio del cargo por dos (02) meses
Apelación	No	No	No

Tabla No. 2. Elaboración propia, 2024

En el primer caso, el profesor comete un acto físico al dar una nalgada, invadiendo el espacio personal de la mujer sin su consentimiento. Este tipo de agresión tiene una connotación sexualizada al dirigirse a una parte del cuerpo asociada con significados sexuales. Además, la estudiante experimenta un trato desigual, recibiendo cargas laborales sin instrucciones claras, algo que puede estar relacionado con un trato discriminatorio hacia las mujeres. Este comportamiento no es aislado, ya que otra compañera ha pasado por situaciones similares, lo que demuestra un patrón sistemático de abuso de poder basado en roles tradicionales de género, donde las mujeres son tratadas de manera condescendiente o subordinada.

En el segundo caso, el profesor utiliza su posición de autoridad para manifestar sentimientos y deseos eróticos hacia una estudiante, rompiendo los límites profesionales y generando incomodidad. Este comportamiento es un claro abuso de poder, pues se aprovecha de la relación académica para buscar un vínculo personal y sexual no consentido ni apropiado. Esta situación evidencia una dinámica de género en la que se normaliza que los hombres en posiciones de poder ejerzan presión sobre

mujeres, reforzando relaciones desiguales y generando un ambiente hostil para las víctimas.

En el tercer caso, los comentarios del profesor reflejan actitudes machistas y denigrantes hacia las mujeres, perpetuando un entorno hostil y discriminatorio. Este lenguaje no solo refuerza desigualdades estructurales, sino que también afecta la percepción y el trato hacia las mujeres en el ámbito educativo, creando un ambiente inseguro y excluyente. Estas expresiones no son inocuas, ya que contribuyen a reforzar estereotipos y jerarquías de género que desvalorizan a las mujeres.

En los tres casos, se evidencia una asimetría de poder, ya que los agresores son profesores con autoridad sobre las víctimas, lo que agrava la violencia. Las conductas presentadas sexualizan, menosprecian o desvalorizan a las mujeres, afectando su dignidad y su desarrollo en entornos laborales y educativos. Además, generan un impacto colectivo, creando espacios hostiles y discriminatorios que limitan la igualdad de oportunidades y el respeto hacia las mujeres. Estos casos muestran cómo las violencias basadas en género no se limitan a agresiones físicas explícitas, sino que también incluyen abusos de poder, comentarios y gestos que perpetúan desigualdades y vulneran derechos fundamentales.

5.2 Consideraciones de la Unidad de Asuntos Disciplinarios UAD

En el primer caso, se analizó la conducta del docente bajo los principios constitucionales de respeto a la dignidad humana, consagrados en el artículo 1º de la Constitución Política de Colombia, y las obligaciones internacionales asumidas por el Estado en tratados como la Convención de Belém do Pará. Con base en el pliego de cargos contenido en la Resolución 087 de 7 de mayo de 2021 y el material probatorio recolectado, se concluyó que la conducta no cumplía con los elementos estructurantes de violencia de género o violencia sexual según lo definido en la Ley 1257 de 2008. Asimismo, se consideró que no existían indicios de estereotipos de

género que fundamentaran las expresiones del docente, conforme a los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia T-878 de 2014.

El análisis integral de las pruebas permitió concluir que el comportamiento del docente, aunque no doloso, constituyó un trato irrespetuoso hacia la integridad física de MASS. No existía una relación que justificara este tipo de acciones ni se identificaron antecedentes de conductas similares entre el docente y la quejosa. Si bien no se hallaron elementos para demostrar una intención deliberada de faltar al respeto, el acto reflejó una inobservancia del cuidado adecuado que el docente debía mantener como coordinador del grupo y superior jerárquico de la joven.

En el marco disciplinario, se determinó que el hecho debía calificarse como una falta cometida a título de culpa, es decir, por negligencia en el respeto y el trato debido a un miembro de la comunidad universitaria. Aunque no se identificó intención de infringir deliberadamente la normativa, el acto generó un sentimiento de irrespeto y afectó la dignidad de la quejosa. Por lo tanto, se concluyó que el comportamiento del docente vulneró los principios de respeto y cuidado en el ámbito universitario, configurando una conducta reprochable desde el punto de vista disciplinario.

En el segundo caso, en el marco del proceso disciplinario, se analizó la conducta del docente bajo los principios constitucionales de respeto a la dignidad humana, consagrados en el artículo 1º de la Constitución Política de Colombia, y las obligaciones internacionales asumidas por el Estado en tratados como la Convención de Belém do Pará. Con base en el pliego de cargos contenido en la Resolución 087 de 7 de mayo de 2021 y el material probatorio recolectado, se concluyó que la conducta no cumplía con los elementos estructurantes de violencia de género o violencia sexual según lo definido en la Ley 1257 de 2008. Asimismo, se consideró que no existían indicios de estereotipos de género que fundamentaran las expresiones del docente, conforme a los lineamientos establecidos por la Corte Constitucional en la Sentencia T-878 de 2014.

No obstante, la Unidad de Asuntos Disciplinarios determinó que la conducta del profesor era disciplinariamente relevante al haberse desplegado en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Al tratarse de un acto realizado en el contexto

de sus labores académicas, durante una asesoría vinculada al desarrollo de un curso oficial de la universidad, se configuró una vulneración de los deberes funcionales establecidos en el artículo 27 de la Ley 734 de 2002. La conducta imputada rompió los límites éticos y profesionales que deben regir la relación docente-estudiante, afectando la neutralidad y el respeto inherentes a la función educativa.

En conclusión, aunque no se configuró violencia de género o violencia sexual, la actuación del docente fue considerada reprochable desde el punto de vista disciplinario, ya que comprometió la ética profesional y vulneró principios fundamentales de respeto y dignidad en el ámbito académico. La Universidad de Antioquia reiteró su compromiso de garantizar un entorno académico basado en el profesionalismo, la transparencia y el cumplimiento estricto del marco legal vigente.

En el tercer caso, el comportamiento del profesor JDMM se calificó como típico porque infringió disposiciones claras del régimen disciplinario de la Universidad. Estas normativas prohíben que los docentes den un trato discriminatorio a los miembros de la comunidad universitaria. El profesor restringió la participación de MBP en espacios académicos, aludiendo a su afinidad con el feminismo, un acto que contraviene los principios de igualdad y respeto que deben regir las relaciones dentro de la Universidad.

Además, los comportamientos discriminatorios vulneraron el derecho de MBP a un entorno académico libre de violencia y reprodujeron prejuicios basados en género e ideología. La normativa universitaria exige que los docentes garanticen un trato imparcial y respetuoso hacia sus estudiantes, por lo que el actuar del profesor se adecuó a la descripción de una falta disciplinaria típica.

La ilicitud sustancial quedó configurada al afectar de manera significativa el deber funcional del docente y los principios institucionales de moralidad, igualdad y respeto. Con sus acciones, el profesor José Diego desconoció el carácter pluralista y democrático de la Universidad, al limitar la participación de MBP por razones ideológicas y de género.

El comportamiento discriminatorio también implicó un desconocimiento de los principios de libertad de cátedra y aprendizaje. Si bien el docente tiene autonomía para exponer sus conocimientos, debe respetar el derecho de los estudiantes a controvertir ideas y participar en el proceso formativo. Al negar estas oportunidades a MBP, se anuló el diálogo académico, promoviendo la exclusión y la discriminación.

Estas conductas también atentaron contra los objetivos de la Universidad, que busca difundir la cultura del respeto por los derechos humanos y garantizar un entorno académico libre de violencia. La actitud del profesor afectó negativamente la convivencia en la comunidad universitaria y perpetuó estereotipos y prejuicios que contravienen los valores fundamentales de la institución.

El análisis concluyó que el profesor JDMM actuó con dolo, es decir, con pleno conocimiento de la ilicitud de sus acciones y con voluntad de ejecutarlas. Las pruebas recabadas mostraron que el profesor discriminó deliberadamente a MBP, utilizando expresiones como "es mejor dejar quietas a las mujeres" y anulando su participación en clase por considerarla feminista. Estos actos no fueron casuales ni involuntarios, sino parte de un patrón de conducta consciente que buscaba excluir y discriminar.

La normativa universitaria exige a los docentes actuar con respeto hacia los derechos de los estudiantes y abstenerse de perpetuar conductas discriminatorias. A pesar de ello, el profesor impidió la participación de MBP tanto en el aula como en una asesoría virtual, justificando esta última exclusión con razones arbitrarias. Estas acciones no solo afectaron el proceso académico de la estudiante, sino que también perpetuaron dinámicas de poder y violencia de género en un espacio que debería ser seguro e inclusivo.

5.3. Análisis de casos

5.3.1. Duración de los procesos disciplinarios

Como lo mencionamos anteriormente, la universidad reformó la unidad disciplinaria a través de los Acuerdos Superiores 476 del 29 de marzo de 2022 y 481 del 25 de

octubre de 2022. En este sentido, a partir de estas reformas el personal a cargo de las diligencias disciplinarias cambió, razón por la cual, según la revisión cronológica en la tabla a continuación el trámite de los expedientes 1142-2019 resuelto con fallo sancionatorio en marzo de 2022 y 1202-2020 resuelto con fallo sancionatorio en agosto de 2021, fueron agotados en su totalidad por DAISER ARBOLEDA RODRIGUEZ; Coordinador UAD para la época, y el expediente 1232-2021, resuelto con fallo sancionatorio en octubre de 2023, le correspondió a DAISY MOLINA ARRUBLA; Profesional Especializada UAD/3.

Expediente	1142-2019	1202-2020	1232-2021
Fecha Hechos	Mayo 2018	Julio 2020	Julio 2020
Fecha Queja	Marzo 2019	Septiembre 2020	Julio 2020
	10 meses	2 meses	0 meses
Fecha inicio investigación	Marzo 2019	Septiembre 2020	Octubre 2021
	0 meses	0 meses	15 meses
Pliego de cargos	Septiembre 2019	Mayo 2021	Julio 2023
	6 meses	8 meses	21 meses
Fecha Sanción	Marzo 2022	Agosto 2021	Octubre 2023
	30 meses	3 meses	3 meses
Duración total proceso disciplinario	3 años	11 meses	3 años y 3 meses

Tabla No. 3. Elaboración propia, 2024.

En términos generales, podemos afirmar que la gestión a cargo del personal designado por la Universidad para estos trámites fue diligente, teniendo como los plazos con mayor demora 30 meses que transcurrieron entre el pliego de cargos y el fallo en el expediente 1142-2019 y 21 meses que transcurrieron entre el pliego de cargos y el fallo sancionatorio en el expediente 1232-2021. No obstante, la demora en este último plazo tiene explicación en la transición y adaptación del nuevo equipo de trabajo a las dinámicas de la Unidad de Asuntos Disciplinarios.

Por otro lado, no hay en expediente algún indicio sobre los motivos que en el expediente 1142-2019, la queja hubiese sido presentada 10 meses después de la ocurrencia de los hechos, retrasando el inicio de la investigación.

Pasando por alto las etapas procesales que tuvieron significativos retrasos, como lo evidenciamos en la tabla No. 1, la Unidad de Control Interno Disciplinario de la Universidad de Antioquia, tiene los recursos para gestionar una investigación de principio a fin entre 12 y 24 meses aproximadamente sin contar el tiempo que el expediente pueda estar en trámite de apelación, plazo que, en términos generales, puede satisfacer adecuadamente tanto intereses de las víctimas, investigados y comunidad universitaria en cuanto a celeridad en la atención de las quejas y la administración de justicia. Difícilmente podrán lograrse decisiones sancionatorias en un menor plazo teniendo en consideración el debido proceso y las formas jurídicas contempladas en el Código General Disciplinario.

Dicho de otra manera, la legalidad de los procesos disciplinarios tramitados en la Universidad, no se ve afectada o comprometida por la duración que han tenido los mismos, toda vez que la prescripción de estas investigaciones ocurre a los 5 años según el artículo 30 de la Ley 734 de 2002 o el artículo 36 de la Ley 1952 de 2019. Es cierto que, si bien se deben tomar medidas tendientes a evitar la demora injustificada entre cada etapa procesal, la Universidad ha actuado con celeridad y diligencia.

5.3.2. Participación de las víctimas

No fue sino hasta el 29 de marzo de 2022, fecha en la que entró en vigencia la Ley 1952 de 2019, conocida como el Código General Disciplinario, que el ordenamiento jurídico disciplinario incluyó de manera explícita la posibilidad de reconocer a las víctimas de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual (VBGyVS) como sujetos procesales. El artículo 109 de esta ley estableció que las víctimas de conductas que vulneren los derechos humanos o el Derecho Internacional Humanitario podrían intervenir en las actuaciones disciplinarias.

En este contexto, es importante señalar que los fallos sancionatorios de los expedientes 1142-2019 y 1202-2020 fueron proferidos el 18 de marzo de 2022 y el 2 de agosto de 2021, respectivamente, es decir, antes de la entrada en vigor de dicha norma. Por tanto, no podría calificarse como ilegal la falta de reconocimiento de las

estudiantes denunciantes como víctimas en esos procesos. Sin embargo, ya para esa época existían precedentes judiciales que abordaban este tema, como la sentencia T-473 de 2017 de la Corte Constitucional, que indicó:

Por regla general, en el derecho disciplinario no pueden participar sujetos procesales en calidad de víctimas, en tanto las faltas disciplinarias que en él se investigan corresponden a infracciones de los deberes funcionales de los servidores públicos o de los particulares en el ejercicio de funciones públicas, más no a la lesión de derechos subjetivos. Sin embargo, solo de manera excepcional, es posible permitir que una persona participe como víctima de una falta disciplinaria en esa clase de procesos cuando de la infracción al deber funcional surge una vulneración del Derecho Internacional de los Derechos Humanos o del Derecho Internacional Humanitario. Esas víctimas o perjudicados pueden entonces intervenir en el proceso disciplinario, no como meros interesados sino como verdaderos sujetos procesales con un interés legítimo y directo en las resultas de ese proceso.

En este sentido, el operador disciplinario de la época contaba con sólidos elementos jurídicos que le permitían invitar a las estudiantes afectadas a participar en las investigaciones como sujetos procesales, en los términos establecidos por la Corte Constitucional en la sentencia mencionada. Esta omisión pone en duda la garantía efectiva de los derechos de las víctimas, el reconocimiento de las violencias contra las mujeres como violaciones de derechos humanos y la implementación de un enfoque de género adecuado en las investigaciones disciplinarias.

Por otra parte, en el expediente 1232-2021, el reconocimiento de la condición de víctima se formalizó mediante la Resolución No. 207 del 30 de noviembre de 2021, posterior a la notificación del auto de apertura de la investigación disciplinaria. Durante el desarrollo de esta investigación, se observó un respeto consistente por el debido proceso de las estudiantes reconocidas como víctimas.

5.3.3. Participación de los profesores investigados

En el expediente 1232-2021, el docente JDMM no rindió versión libre ni presentó escritos o alegatos de conclusión. En los expedientes 1142-2019 y 1202-2020, en cambio, los docentes ALGT y DALV, acudieron desde las primeras instancias a rendir versión libre y dar explicaciones de lo ocurrido. Ambos se mostraron colaboradores con la investigación y aportaron todos los elementos que tenían a disposición para lograr el esclarecimiento de los hechos. Sobre el particular, llama la atención que los dos aceptaron la ocurrencia de los hechos tal como fueron narrados por las estudiantes víctimas, sin embargo, presentaron oposición a considerar estos hechos como constitutivos de violencias basadas en género o cualquier otra falta disciplinaria, ni siquiera falta de respeto o transgresión de las funciones propias de ellos como docentes.

El docente ALGT, aceptó, no a título de confesión de una falta sino en forma explicativa lo ocurrido a la autoridad disciplinaria, que al tiempo que llamaba la atención verbal a la estudiante, en este caso en el rol de auxiliar de investigación, deslizó su mano suavemente hasta tocar su cadera, como lo hace un padre de familia cuando quiere animar e impulsar a su hija a hacer las cosas bien, sin morbo o contenido erótico, adicionando, que la relación con la estudiante era muy cercana y amistosa, a tal punto de haber visitado su casa familiar a compartir con sus padres en compañía de su esposa durante las celebraciones navideñas. En otras palabras, manifestó el docente que su conducta no era reprochable desde ningún punto de vista.

Por otro lado, el docente DALV indicó que sí expresó sus sentimientos de admiración y atracción hacia la estudiante, incluso en los espacios educativos, pero lo hizo siempre de manera muy respetuosa y con buenas intenciones, nunca yendo en contra de la voluntad de la estudiante, limitándose exclusivamente a expresiones verbales, manifestaciones de amor no reprochables desde la óptica disciplinaria.

El hecho de que muchos hombres no percibamos que algunos de nuestros comportamientos constituyen violencia de género está profundamente arraigado en

patrones culturales que naturalizan estas acciones y las presentan como normales o inofensivas. Esta negación tiene sus raíces en un sistema de creencias que nos ha enseñado a actuar de manera inconsciente según roles y dinámicas de poder que perpetúan la desigualdad. En el contexto de los profesores, esta dinámica se agrava, ya que la posición de autoridad y cercanía con los estudiantes puede llevar a una confusión de límites que, aunque justificada como “afecto” o “buena intención”, puede interpretarse como invasiva o inapropiada.

Los hombres solemos justificar estos comportamientos bajo argumentos como “no era mi intención” o “no lo hice con malicia”, sin detenernos a reflexionar sobre el impacto real de nuestras acciones. Esto se agrava cuando figuras de autoridad, como los profesores, consideran que sus relaciones amistosas o cercanas con los estudiantes legitiman este tipo de conductas, desconociendo que su posición de poder amplifica las implicaciones de sus acciones.

El hecho de que muchos hombres no percibamos que algunos de nuestros comportamientos constituyen violencia de género está profundamente arraigado en patrones culturales que naturalizan estas acciones y las presentan como normales o inofensivas. Esta negación tiene sus raíces en un sistema de creencias que nos ha enseñado a actuar de manera inconsciente según roles y dinámicas de poder que perpetúan la desigualdad. En el contexto de los profesores, esta dinámica se agrava, ya que la posición de autoridad y cercanía con los estudiantes puede llevar a una confusión de límites que, aunque justificada como “afecto” o “buena intención”, puede interpretarse como invasiva o inapropiada.

Los hombres solemos justificar estos comportamientos bajo argumentos como “no era mi intención” o “no lo hice con malicia”, sin detenernos a reflexionar sobre el impacto real de nuestras acciones. Esto se agrava cuando figuras de autoridad, como los profesores, consideran que sus relaciones amistosas o cercanas con los estudiantes legitiman este tipo de conductas, desconociendo que su posición de poder amplifica las implicaciones de sus acciones.

En este contexto, resulta indispensable comprender que las relaciones entre profesores y estudiantes en el ámbito universitario no son relaciones simétricas, ni pueden serlo, por más que el discurso institucional contemporáneo promueva ideas de horizontalidad o diálogo entre pares. La autoridad del profesorado se sostiene en múltiples fuentes de poder: la potestad de calificar, el control sobre el acceso a redes académicas o laborales, el prestigio institucional y simbólico, la experiencia profesional, e incluso la diferencia de edad y trayectoria. Estas condiciones configuran un marco jerárquico que atraviesa la cotidianidad universitaria, otorgando al docente una posición estructural de ventaja frente al estudiante (Dávila & Chaparro, 2022).

Esta configuración del poder académico no solo define los límites del aprendizaje y la participación, sino que puede derivar en situaciones de vulnerabilidad para quienes ocupan los lugares subordinados, especialmente cuando no existen mecanismos eficaces para supervisar el ejercicio de la autoridad profesoral. La jerarquía institucional, la dependencia académica, la precariedad laboral estudiantil y la concentración del capital simbólico en manos del profesorado son factores que inciden directamente en la posibilidad de que se perpetúen prácticas de acoso o violencia encubierta. Como señalan las autoras, la figura del profesor, por lo general, es reconocida como portadora de conocimiento, como quien tiene las respuestas correctas y, por tanto, puede evaluar a otros (Dávila & Chaparro, 2022, p. 41), lo que refuerza una lógica de poder que difícilmente admite cuestionamientos. Frente a este panorama, se hace urgente problematizar las formas tradicionales de autoridad académica y reconocer el potencial de dichas asimetrías para reproducir dinámicas de dominación, exclusión o silenciamiento, particularmente cuando las universidades fallan en ofrecer garantías institucionales claras para el abordaje de situaciones de violencia o discriminación.

5.3.4. No interposición de recursos de apelación

En ninguno de los tres expedientes analizados se presentaron recursos de apelación contra las decisiones sancionatorias emitidas por la Unidad de Asuntos Disciplinarios. Desde la perspectiva de los investigados, esta situación pudo responder a diversas razones. En primer lugar, es posible que los sancionados consideraran que la decisión no era lo suficientemente perjudicial como para justificar un proceso de apelación. En estos casos, las sanciones impuestas podrían haber sido percibidas como leves.

Asimismo, otro factor podría ser el deseo de evitar una mayor exposición pública o el riesgo de intensificar el escrutinio sobre su conducta, lo que algunos podrían preferir evitar, especialmente en situaciones que involucran temas sensibles como la violencia de género en el contexto universitario.

También pudo ocurrir que los investigados no contaran con argumentos sólidos para impugnar las decisiones, ya sea porque reconocieran, al menos parcialmente o porque no contaran con el respaldo jurídico o los recursos necesarios para emprender un proceso jurídico más extenso. En algunos casos, los sancionados pudieron optar por aceptar la decisión como una forma de dar cierre al caso y evitar prolongar una situación que podría afectar su estabilidad emocional, profesional o familiar.

6 Discusión y conclusiones

6.1 Alcance del enfoque de género

El enfoque de género en los procesos disciplinarios de la UdeA pretende garantizar un tratamiento justo y equitativo en los casos de VBGyVS. Sin embargo, los casos reconstruidos sugieren limitaciones en su aplicación práctica, evidenciando la necesidad de fortalecer este enfoque para asegurar su efectividad. A nivel general, la implementación de esta perspectiva ha demostrado en algunos contextos contribuir a la sensibilización y visibilización de las desigualdades estructurales que afectan a mujeres y personas de identidades sexuales diversas (Gauché *et al.*, 2022, p. 265). Sin embargo, en la UdeA, los resultados sugieren que su aplicación aún enfrenta retos significativos para alcanzar este impacto.

El análisis de las resoluciones muestra avances en protocolos y equipos especializados para casos de VBGyVS, pero persisten desafíos, como la falta de capacitación y las demoras en respuesta, que limitan la efectividad del enfoque de género en la institución. En particular, la falta de una sistematización coherente de la perspectiva de género en los procedimientos disciplinarios evidencia una fragmentación en su aplicación. Las resoluciones analizadas muestran que, en algunos casos, el enfoque de género fue tratado de manera superficial o como un aspecto secundario, lo cual limitó su impacto real en las decisiones finales.

Además, la dependencia de la voluntad de los responsables de los procesos disciplinarios ha derivado en inconsistencias en el abordaje de los casos. Esto refleja la necesidad de una mayor formación y capacitación en temas de género para los funcionarios y funcionarias involucrados (Astudillo, 2023, p. 123), así como la creación de directrices claras que orienten la aplicación de este enfoque en todos los procedimientos.

6.2 Conclusiones y propuestas de mejora

Fortalezas institucionales en la implementación del enfoque de género: La UdeA ha mostrado una voluntad institucional clara, especialmente desde el año 2023 con la expedición de la Resolución Rectoral No. 49732 del 26 de enero, al integrar el

enfoque de género en sus políticas disciplinarias, particularmente mediante la formalización de protocolos que incluyen la tipificación de la violencia basada en género como falta grave. Esta decisión constituye un avance en la visibilización de las problemáticas relacionadas con el género en el ámbito universitario y en la creación de una base normativa que permite sancionar adecuadamente comportamientos discriminatorios y violentos. El reconocimiento de esta tipificación también responde a las demandas de la comunidad universitaria, lo que indica un compromiso en la creación de espacios más equitativos y seguros para todos los miembros de la comunidad.

Los protocolos adoptados no solo cumplen con las exigencias normativas a nivel nacional e internacional, sino que también representan una respuesta a las demandas internas de estudiantes y organizaciones feministas que, en diversos momentos, han exigido medidas efectivas contra la violencia de género dentro de la institución. A pesar de estas fortalezas, su implementación práctica presenta desafíos significativos, que son analizados en detalle en los siguientes puntos.

Limitaciones en la aplicación práctica del enfoque de género: El análisis de casos disciplinarios en la UdeA revela varias limitaciones en la aplicación del enfoque de género que afectan su efectividad. Una de las principales dificultades identificadas es la falta de consistencia en el tratamiento de los casos, que resulta de la ausencia de guías estandarizadas para su aplicación. Esta falta de uniformidad genera discrepancias en la manera en que los casos son abordados, ya que se deja a la interpretación individual de los actores disciplinarios la aplicación del enfoque de género, lo cual produce variaciones en los resultados. Esta inconsistencia impacta negativamente la percepción de justicia entre las víctimas y socava la credibilidad del sistema disciplinario.

En dos de los casos analizados, se evidencia que el personal a cargo de los procesos disciplinarios no cuenta con una formación especializada en temas de género, lo cual limita su capacidad para aplicar el enfoque de género con la sensibilidad y el rigor necesarios. Esto no solo afecta la resolución del caso, sino que también expone a las víctimas a experiencias de revictimización. Las limitaciones en la capacitación del personal son un obstáculo serio, ya que el enfoque de género

requiere de un entendimiento profundo de las dinámicas de poder y de los impactos específicos que la violencia de género tiene en las víctimas. Esta brecha en la formación refleja una falta de compromiso institucional para dotar de herramientas efectivas al personal que debe manejar estos casos.

Impacto de los tiempos en la resolución de los casos: Otro aspecto que afecta la percepción de justicia y la efectividad de los procesos disciplinarios es el tiempo que toma resolver los casos de violencia de género. El análisis de los casos muestra que los términos pueden ser extensos, lo cual afecta de manera directa a las víctimas, quienes pueden percibir esta demora como una forma de impunidad. En contextos de violencia de género, la celeridad en la respuesta es crucial, ya que un proceso prolongado puede afectar la salud emocional y psicológica de las personas afectadas, además de poner en riesgo su seguridad.

La demora en la resolución de los casos también tiene un efecto desalentador sobre futuras denuncias, ya que las víctimas pueden preferir no reportar situaciones de violencia por temor a enfrentarse a un proceso largo y posiblemente revictimizante. Para que la UdeA cumpla con sus objetivos de equidad y justicia, es fundamental optimizar los tiempos de respuesta en los procesos disciplinarios, lo que no solo fortalecerá la percepción de justicia, sino que también contribuirá a un entorno de mayor confianza y seguridad dentro de la comunidad universitaria.

Para fortalecer el enfoque en los procesos disciplinarios y asegurar que se aplique de manera efectiva, se proponen las siguientes mejoras:

Capacitación integral y continua en temas de género para el personal disciplinario: Una de las recomendaciones clave para mejorar el enfoque de género en los procesos disciplinarios es implementar programas de capacitación integral y continua en temas de género para todo el personal involucrado en los procesos. Esta capacitación debe abarcar aspectos como el reconocimiento de dinámicas de poder, la sensibilización ante las experiencias de las víctimas y la aplicación práctica de los principios de equidad de género en cada caso. La formación continua garantiza que el enfoque de género no dependa únicamente del criterio personal, sino que se convierta en una práctica institucional estandarizada. Un personal disciplinario

capacitado no solo mejorará la experiencia de las víctimas, sino que también fortalecerá la consistencia en el tratamiento de los casos, contribuyendo a la credibilidad y efectividad del sistema.

Creación y/o mejora de guías y protocolos de acción uniformes: Para asegurar una implementación homogénea del enfoque de género en todos los casos, es necesario desarrollar guías y protocolos estandarizados que orienten cada etapa del proceso disciplinario. Estas guías deben incluir criterios específicos para la evaluación de cada caso y para la aplicación de medidas disciplinarias que consideren las dinámicas de género presentes en cada situación. Al contar con protocolos claros y vinculantes, se evita que el tratamiento de los casos dependa exclusivamente de la interpretación individual, y se garantiza un trato justo y equitativo para todas las partes involucradas.

Establecimiento de un sistema de apoyo integral para las víctimas: La implementación de un sistema de apoyo integral que incluya acompañamiento psicológico, jurídico y social para las víctimas de violencia de género es fundamental para mejorar su experiencia en el proceso disciplinario. Este sistema debe estar disponible desde el primer momento de la denuncia y debe continuar durante todo el proceso, asegurando que las víctimas reciban el apoyo necesario para evitar la revictimización. La existencia de un sistema de apoyo integral garantiza que las personas afectadas tengan acceso a recursos que les permitan afrontar el proceso de manera segura y digna, contribuyendo así a un entorno más protector y sensible dentro de la institución.

Creación de un observatorio universitario de género: Un observatorio universitario de género permitiría monitorear y evaluar de forma continua la implementación de políticas de género en los procesos disciplinarios. Este observatorio debería ser un organismo independiente, compuesto por expertos en derechos humanos y género, cuyo objetivo sea supervisar la efectividad de los protocolos y realizar recomendaciones para mejorar el sistema disciplinario. Además, este observatorio sería responsable de recopilar datos y generar informes periódicos sobre los casos de violencia de género, promoviendo la transparencia y contribuyendo a una cultura de responsabilidad institucional. La creación de un observatorio

fortalecería la rendición de cuentas y permitiría que la comunidad universitaria esté informada sobre las medidas adoptadas en cada caso, aumentando la confianza en el sistema disciplinario.

Optimización de los tiempos de respuesta en los procesos disciplinarios:

Finalmente, se sugiere implementar un sistema de atención rápida que permita resolver los casos de violencia de género en tiempos razonables. La reducción de los tiempos de respuesta no solo contribuye a una percepción de justicia, sino que también reduce el impacto emocional y psicológico que las demoras pueden tener en las víctimas. Un sistema ágil y eficiente para el tratamiento de estos casos fomentaría la confianza en el proceso disciplinario, motivando a las personas afectadas a denunciar situaciones de violencia, sabiendo que recibirán una respuesta pronta y adecuada por parte de la institución.

Para lograr este objetivo particular, sería ideal ampliar el número de profesionales asignados al equipo UAD3, sin embargo, ante las dificultades presupuestales de la Universidad, bastaría con que en la gestión de las denuncias por VBGyVS intervinieran todos los integrantes de la UAD, a fin de reducir los tiempos de valoración, apertura de la investigación, práctica de pruebas y la decisión final.

7 Bibliografía

Amado Aristizabal, K. (2022). *Tensiones sexo/género en contextos educativos: Comprensiones a partir de un diagnóstico exploratorio organizacional en el departamento de prácticas y consultorio jurídico “Guillermo Peña Álzate” de la Universidad de Antioquia* (pp. 1–46) [Tesis de Grado,

- Universidad de Antioquia].
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/29199>
- Arango Correa, V. (2024, junio 2). Crisis por violencia de género en la Universidad de Antioquia: Un problema de años. *El Espectador*.
<https://www.elespectador.com/justicia-inclusiva/crisis-por-violencia-de-genero-en-la-universidad-de-antioquia-un-problema-de-anos/>
- Arenas López, K., & Betancur Ayala, J. (2020). *Poética del escrache: El escrache feminista para denunciar la violencia contra las mujeres en Latinoamérica. Un análisis comunicativo* (pp. 1–50) [Tesis de Grado, Universidad de Antioquia].
<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18181>
- Astudillo Guerra, N. E. (2023). *Diagnóstico y recomendaciones para las capacitaciones en género realizadas a los funcionarios/as del sector público de Chile* (pp. 1–160) [Tesis de Maestría, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/194981>
- Barón, M. (2011). Las garantías fundamentales frente al proceso disciplinario en Colombia. *Derecho y Realidad*, 9(18), 166–188. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
https://doi.org/https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/view/4895
- Beltrán Amado, F. J. (2024). *Derecho disciplinario e investigación integral* (pp. 1–97) [Tesis de Maestría, Universidad Libre].
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/29116>
- Botero Blandón, V., & Serrano Ávila, A. M. (2021). Reforma Rural Integral y construcción de paz para las mujeres en Colombia. *Estudios Políticos*, 62, 152–182. Universidad de Antioquia.
<https://doi.org/10.17533/udea.espo.n62a07>
- Brown Donaldson, J. F., & Douglas Clayton, S. (2024). Hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica una lectura interseccional. *Revista Reflexiones*, 103(2), 1–20. Universidad de Costa Rica.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/52722>
- Castellanos Forero, M. C. (2022). Motivaciones y consecuencias de usar el escrache feminista como mecanismo de denuncia pública por parte de víctimas de violencia sexual en Colombia, un análisis crítico del sistema

- penal patriarcal. *Nuevo Foro Penal*, 18(98), 115–167. Universidad EAFIT. <https://doi.org/10.17230/nfp18.98.4>
- Corte Constitucional. (2012, February 1). Sentencia C-030/12. *Sala Plena*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-030-12.htm>
- Corte Constitucional. (2017, Julio 21). Sentencia T-473. *Sala Sexta de Revisión*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-473-17.htm>
- Corte Constitucional. (2022, November 15). Sentencia T-400. *Sala Tercera de Revisión*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-400-22.htm>
- Corte Constitucional. (2023, julio 6). Sentencia T-241. Sala Primera de Revisión. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-241-23.htm>
- DANE. (2022, March 8). Enfoque de Género. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>
- Dávila Contreras, M. X., & Chaparro González, N. (2022). *Acoso sexual, universidades y futuros posibles: Enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones* (Primera, pp. 1–106). Djusticia. <https://www.dejusticia.org/publication/acoso-sexual-universidades-y-futuros-posibles-enunciaciones-criticas-sobre-las-conductas-los-lugares-y-las-soluciones/> (Obra original publicada 2022)
- Duque Monsalve, L. F., Mayne Gómez, V., Rubio Giraldo, E. R., Jane Piedrahita, M. A., & Cano Arango, B. C. (2024). Acoso sexual en contextos universitarios: Revisión de investigaciones entre el 2006 y el 2020. *Revista de La Educación Superior*, 53(209), 37–58. *Revista de la Educación Superior*. <https://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/2749>
- Editora Medellín. (2022, agosto 11). Denuncian a profesores por acoso sexual en la Universidad de Antioquia - Colombia Informa Destacadas. *Colombia Informa*. <https://www.colombiainforma.info/denuncian-a-profesores-por-acoso-sexual-en-la-universidad-de-antioquia/>

- Gamba, S. (2008, marzo). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Mujeres En Red*.
<https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- Gauché-Marchetti, X., Domínguez-Montoya, Á., Fuentealba-Carrasco, P., Santana-Silva, D., Sánchez-Pezo, G., Bustos-Ibarra, C., Barría-Paredes, M., Pérez-Díaz, C., González-Fuente, R., & Sanhueza-Riffo, C. (2022). Juzgar con perspectiva de género. Teoría y normativa de una estrategia ante el desafío de la tutela judicial efectiva para mujeres y personas LGBTIQ+. *Revista Derecho Del Estado*, 52, 247–278. Repositorio Institucional Externadista.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18601/01229893.n52.08>
- Gobierno Nacional de la República de Colombia & Farc-Ep. (2016). *Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera*.
<https://www.jep.gov.co/Normativa/Paginas/Acuerdo-Final.aspx>
- González-Gómez, M. P., Zutta-Arellano, D., & Perugache-Rodríguez, A. (2016). Violencia basada en género dentro del contexto universitario: Visión de los administrativos, 2013-2015. *Universidad y Salud*, 18(2), 276–290. Centro de Estudios en Salud Universidad de Nariño.
<https://doi.org/10.22267/rus.161802.38>
- Hinojosa-Millán, S., Vallejo-Rodríguez, D. C., Gallo-Gómez, Y. N., Liscano-Fierro, L. N., & Gómez-Ossa, R. (2013). Prevalencia de violencia sexual en estudiantes de la Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia, 2010. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 64(1), 21–26. Federación Colombiana de Obstetricia y Ginecología.
<https://doi.org/10.18597/rcog.126>
- Laboratorio De la Urbe. (2024, June 18). Lenta e incapaz: Los cuestionamientos a la Ruta Violeta en la UdeA. *De La Urbe*.
<https://delaurbe.udea.edu.co/index.php/dlu-lab/item/517-los-cuestionamientos-a-la-ruta-violeta-udea>
- Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario., D. O.

- 50.850 (2019). https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?id=30036201#ver_30185662
- Mantilla Falcón, J. (2013). La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: Asumiendo nuevos retos. *THEMIS Revista de Derecho*, 63, 131–146. Themis Revista de Derecho. <https://doi.org/https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8994>
- Ministerio de Educación Nacional. (2022). Lineamientos VBG para IES. *Publicaciones Educación Superior*, 1–101. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-superior/Publicaciones-Educacion-Superior/411493:Lineamientos-VBG-para-IES>
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (s.f.). Ministerio de Justicia y Del Derecho. Recuperado el 27 de julio de 2024, de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/justicia-transicional/Paginas/OJTC-Enfoque-Genero.aspx>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2023). *Resolución 2138 de 2023. Por el cual se adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031 con sus capítulos diferenciales: indígena para los pueblos y comunidades indígenas de Colombia, población víctima de conflicto armado, el Pueblo Rrom y la población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera*. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%c3%b3n_%20No.%201035%20de%202022.pdf
- Moreno-Cubillos, C. L., Osorio-Gómez, L. S., & Sepúlveda-Gallego, L. E. (2007). Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas (Colombia): Estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 58(2), 115–122. Redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195214327004>
- Muñoz Medina, L. (2024, junio 2). Crisis de violencia de género en la Universidad de Antioquia: Denuncias y exigencias. *Infobae*. <https://www.infobae.com/colombia/2024/06/02/crisis-de-violencia-de-genero-en-la-universidad-de-antioquia-denuncias-y-exigencias/>

- Niño Patiño, N. (2019). Perspectiva y enfoque de género: Herramienta para la toma de decisión judicial. *Temas Socio-Jurídicos*, 38(77), 11–28. Revistas Unab. <https://doi.org/10.29375/01208578.3741>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible*. (n.d.). Unpd; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado el 27 de julio de 2024, de <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals/igualdad-genero>
- OEA. (2009, agosto 1). *Convención de Belém do Pará*. Organización de Los Estados Americanos: Democracia Para La Paz, La Seguridad y El Desarrollo. <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Glosario de Igualdad de Género*. Onu Mujeres. Recuperado el 29 de julio de 2024, de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>
- Onu Mujeres. (n.d.). ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. *ONU Mujeres*. Retrieved October 29, 2024, from <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. ONU Mujeres. Recuperado agosto 8, 2024, de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- Petit, J. (2019). La proporcionalidad de las sanciones administrativas. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 22, 367–397. Universidad Externado de Colombia. <https://doi.org/10.18601/21452946.n22.14>
- Procuraduría General de la Nación. (2024). *Guía del proceso disciplinario con enfoque en los derechos de las mujeres* (Febrero 2024, pp. 1–81). Instituto de Estudios del Ministerio Público. Recuperado el 6 de agosto de 2024, en <https://www.procuraduria.gov.co/Documents/2024/Marzo%202024/Guia%20Disciplinaria%2005-05-24%20digital.pdf>
- Quintero Ramírez, Ó. A. (2019). Violencias de género e intervención institucional en la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, 51,

<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.30578/nomadas.n51a11>

- Ramírez Velásquez, J. C., Alarcón Vélez, R. A., & Ortega Peñafiel, S. A. (2020). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación/ Gender violence in Latin America: Strategies for its prevention and eradication. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(4), 260–275. Universidad del Zulia. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i4.34662>
- Redacción UdeA Noticias. (2023, febrero 1). Prevenir, atender, investigar y sancionar, verbos del protocolo UdeA para las violencias de género y violencia sexual. *UdeA Noticias*. <https://lc.cx/-b1HRT>
- Redacción UdeANoticias. (2022, octubre 31). *El CSU aprobó tipificar como falta disciplinaria las violencias basadas en género y las violencias sexuales*. UdeA Noticias; Universidad de Antioquia. <https://lc.cx/L-kSnh>
- Rodríguez Siu, L. L. (2015). *La perspectiva de género como aporte del feminismo para el análisis del derecho y su reconstrucción: El caso de la violencia de género* (pp. 1–399) [Tesis Doctoral, Universidad Carlos III de Madrid]. <https://hdl.handle.net/10016/22326>
- Rodríguez Tamayo, M. F. (2019). *Naturaleza del derecho disciplinario: Vicisitudes en la jurisprudencia para su construcción autónoma e independiente en Colombia* (pp. 1–231) [Tesis Doctoral, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/13389>
- Rojas, L. (2022, October 5). Este es un país machista: Rector de la UdeA por denuncias de violencia de género. *W Radio*. <https://www.wradio.com.co/2022/10/05/este-es-un-pais-machista-rector-de-la-udea-por-denuncias-de-violencia-de-genero/>
- Ruiz-Ramírez, R., & Ayala-Carillo, M. del R. (2016). Violencia de género en instituciones de educación. *Ra Xinhai*, 12(1), 21–32. Redalyc. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46146696002>
- Serret Bravo, E., Torres Falcón, M., Brito Domínguez, M., & Chaparro Martínez, A. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género: Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior* (pp. 1–158). Instituto de la Mujer Oaxaqueña del Gobierno Constitucional del Estado de Oaxaca.

- <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/PAIMEF/Oaxaca/oax09.pdf> (Original work published 2008)
- Suri Salvatierra, K. (2024). Desigualdad de género y violencias en la práctica docente de la Facultad de Arquitectura (UNAM). Experiencias de profesoras universitarias. *Relaciones Estudios de Historia y Sociedad*, 45(178), 33–54. Colegio de Michoacán. <https://doi.org/10.24901/rehs.v45i178.1025>
- Tamayo Ortiz, H. (2024, May 22). Acoso a profesora de astronomía reaviva denuncias y tiene empapelada a la Universidad de Antioquia. *ElColombiano.Com*. <https://www.elcolombiano.com/antioquia/acoso-universidad-antioquia-facultad-ciencias-BH24542210>
- Tirado Acero, M. (2017). *Perspectiva de género en el acceso a la justicia. Módulo de autoformación*. (pp. 1–146). Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.
- Trejo Sánchez, K. (2017). Conceptualización de los derechos humanos desde la perspectiva de género en relación con la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(24), 133–169. Scielo Mexico. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2017.24.10814>
- Universidad de Antioquia. (2024, julio 16). *Gestiones y avances de la UdeA frente a las VBGyVS. Yo Género Equidad*. <https://udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/campanas/no-genero-violencia/gestiones-avances-VBGyVS>
- Universidad de Antioquia. (s.f.). *Yo Género Equidad*. Recuperado agosto 14, 2024, de <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/campanas/no-genero-violencia>
- Universidad de Antioquia. (s.f.,-a). *Unidad de Asuntos Disciplinarios*. Acerca de La UdeA. Recuperado agosto 15, 2024, de <https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/institucional/unidades-administrativas/unidad-asuntos-disciplinarios>
- Universidad de los Andes. (2023, September 21). Equidad de género: Más allá de la igualdad, un camino hacia la transformación. *Universidad de Los Andes*. <https://programas.uniandes.edu.co/blog/equidad-de-genero>

- Vargas, A. (2024, April 24). Las denuncias por violencias de género y sexuales en la UdeA ganan confianza y atenciones más oportunas. https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia!/ut/p/z1/vZNdb4lwFlb_ym68JD20hcllccSPOT828aM3pgJqF6Go6LZ_P9iWLFsIUjKBbTk7XPOec8p4miGeCpOci1yqVKxLfZzbi8ct4INj0lPbGqDZw-pxXCLjCeApn8ED6YF3sgf9seD5vC-ixG_5DyceTy47PwZgdOujT9BHPEwzbN8g-aZ2udie4xi0QBx-L3bqCT-Wpfvu1TIMpTi0IBQpXmcykiVqp_fBxXKOBjRA9bxoXTTiHdHmSnjJNU2zoVRYsrgWSgjNMerpRkxQY0lhpVBXQcbDiZguC5mIWNghmxZXWxZDa_2slvnRtFu-bLbca_wpCzrLUez25tSmWbZ01ulWRjOP3PpjzfxE3oDTrEh5Hbt4ak1cGUKW9B1QWo6wqvK3detJ2dExCgaHqS8SsKUrVPijv7_M-pakNdBOvKCDV4phXfwnrxpl480Yp3bL14vZPj6J2cAdWL1-s9hSvxWRIEQeKQd4Mvre0p85-c1_Fqs04Wjz6xqj8f4AVMQw!!/
- Vargas Parra, J., & Díaz Pérez, A. M. (2019). El enfoque de género como herramienta para la reintegración civil: Co-construyendo estrategias de innovación social para mujeres, hombres y géneros diversos Fase I. En *Universidad Autónoma de Bucaramanga* (pp. 1–81). Repositorio Universidad Autónoma de Bucaramanga. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/21698>
- Vargas, J., & Díaz Pérez, Á. M. (2018). Enfoque de Género en el acuerdo de paz entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP: Transiciones necesarias para su implementación. *Araucaria*, 20(39), 389–414. Universidad de Sevilla. <https://doi.org/https://revistascientificas.us.es/index.php/araucaria/articloe/view/4913>
- Zarabanda Suárez, D. M. (2024). La imparcialidad en el proceso disciplinario: Dar garantías fundamentales al disciplinado desde el diseño institucional. *Prolegómenos*, 27(54), 121–136. Universidad Militar Nueva Granada. <https://doi.org/10.18359/prole.7233>