

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



RESOLUCIÓN	Fecha Emisión: 2024/06/13	GJ-CA-F-7
	Revisión No.: 2	Página 1 de 7

RESOLUCION N° 1496 DE 30-07-2025

Por la cual se crea el Comité Género (VBG) de la Universidad Militar Nueva Granada

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

En uso de sus facultades y atribuciones legales conferidas por los artículos 1, 12, 13, 15, 18, 29 y 69 de la Constitución Política de Colombia, artículos 28, 29 y 57 de la Ley 30 de 1992, artículos 1 y 2 de la Ley 805 de 2003; la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional; la Directiva Presidencial No. 001 del 8 de mayo de 2023; el artículo 29 del Acuerdo 13 de 2010; 04 de 2024; la Resolución 0194 de 2024; y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia reconoce, desde su preámbulo y en sus artículos 1° y 12°, entre otros, la dignidad humana como valor, principio y derecho fundamental, por lo que se debe garantizar y respetar a cada persona su integridad personal, tanto física como moral.

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia preceptúa que se garantizará la autonomía universitaria y, en ejercicio de esta prerrogativa constitucional, las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos de acuerdo con la Ley, como también adoptar medidas y disposiciones reglamentarias para el desarrollo de los objetivos misionales de las Instituciones de Educación Superior.

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia consagra que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, proscribiéndose los tratos y actos de discriminación, teniendo como base las categorías sospechosas de discriminación anunciadas en la jurisprudencia constitucional, específicamente las concernientes que tengan sus orígenes en el sexo, la identidad de género, las expresiones de género y/o la orientación sexual de las personas.

Que el artículo 15 de la Constitución Política establece el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar y a su buen nombre. Asimismo, el artículo 16 constitucional establece el libre desarrollo de la personalidad como garantía fundamental, el cual está íntimamente relacionado con el artículo 18, donde se garantiza la libertad de conciencia, siendo un deber del Estado, y de las autoridades públicas, proteger, garantizar su correcta aplicación y desarrollar los derechos fundamentales anunciados, como también, procurar la protección y el correcto tratamiento de la información personal que reposan en bases de datos de entidades públicas y privadas, de acuerdo con lo desarrollado por la Ley 1581 de 2012 y demás normas concordantes.

Que, aunado a lo dicho con antelación, la Constitución Política, en su artículo 29, concibe al debido proceso como derecho y garantía fundamental dentro del ordenamiento jurídico colombiano, el cual se debe aplicar en los procesos judiciales y administrativos, con definición previa de los procedimientos, funcionario competente, recursos y forma de participación de los involucrados para garantizarles plenamente el derecho a la publicidad, a la defensa y a la contradicción y a un proceso justo, entre otros.

Que la Ley 30 de 1992, organiza el servicio público de educación superior y en sus artículos 28 y 29 literales a) y g reconocen la autonomía de las instituciones universitarias para darse y modificar sus estatutos. Así como su artículo 57, señala que las universidades estatales u oficiales deben organizarse como entes universitarios autónomos, con régimen especial y vinculados al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector educativo.

Que en virtud del artículo 2o de la Ley 805 de 2003, debido a su misión y de su régimen orgánico especial la Universidad Militar Nueva Granada, es una persona jurídica con autonomía académica,

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



administrativa y financiera, patrimonio independiente, con capacidad para gobernarse, designar sus propias autoridades, elaborar y manejar su presupuesto de acuerdo con las funciones que le correspondan y dictar sus normas y reglamentos conforme a la presente ley.

Que la jurisprudencia constitucional ha reconocido la autonomía universitaria como la facultad para expedir reglamentos con amplio margen de autodeterminación, limitada por el respeto de los derechos fundamentales y la garantía al debido proceso.

Que conforme a lo establecido en el Acuerdo 13 de 2010, por el cual se expide el Estatuto General de la Universidad Militar Nueva Granada, el Rector ejerce, según su competencia directiva, la autoridad suprema en la ejecución y orientación de las políticas académico administrativas propias de la Universidad, en concordancia con las decisiones de los Consejos Superior Universitario y Académico.

Que, el artículo 17 ibidem, define la estructura organizacional de la Universidad Militar Nueva Granada, dividiéndose en diferentes partes que integran la organización y las relaciones que las vinculan, incluidas las funciones, las actividades, y las relaciones de autoridad y de dependencia, conformada por Órganos y Dependencias de Dirección Institucional, de Dirección Académica y de Apoyo, tales como las Oficinas Asesoras, Consejos y Comités.

Que la Corte Constitucional ha sostenido como criterios sospechosos de discriminación el sexo, la orientación sexual o la identidad de género (Sentencia T-314/11), por lo cual dichas formas de discriminación están prohibidas en todos los ámbitos de interacción social, incluyendo el ámbito educativo (Sentencias C-481/98, T-101/98, S.V. T-141/15. T-478/15, entre otras).

Que la Corte Constitucional por medio de la Sentencia T-239 de 2018 exhorta al Ministerio de Educación Nacional para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

Que, a través de las Sentencias T-426 de 2021 y T-061 de 2022, se confirmó el precedente constitucional anunciado, estableciendo una línea jurisprudencial debidamente consolidada frente a la atención, detección, sanción y restauración de todas las formas de violencias basadas en género (VBG), al interior de las Instituciones de Educación Superior, reafirmando el deber reglamentario en cabeza del Ministerio de Educación Nacional, para la expedición de lineamientos tendientes a fortalecer las normas internas de las Instituciones de Educación Superior, donde se adopten, o actualicen, los protocolos pertinentes de atención a los casos de violencias basadas en género (VBG), de acuerdo con las reglas jurisprudenciales fijadas por la Corte Constitucional.

Que, el Ministerio de Educación Nacional, en cumplimiento de la sentencia anteriormente citada, expide la Resolución 014466 del 25 de julio de 2022, por medio de la cual se fijan los *“Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural”*.

Que, en la precitada resolución ministerial, a través de su artículo primero, se conmina a las Instituciones de Educación Superior (IES) para la adopción de protocolos que contengan los lineamientos dictados y, si ya se cuenta con un protocolo de atención, se proceda con la actualización del mismo, a partir de estos lineamientos.

Que, en atención al cumplimiento del requerimiento del Ministerio de Educación Nacional, la Universidad Militar Nueva Granada participó en las mesas de trabajo propuestas por dicha cartera ministerial y las autoridades administrativas distritales, como la Secretaria Distrital de la Mujer y la Secretaria de Educación Distrital, para contribuir en el proceso de construcción y actualización de los protocolos para la atención de todas las formas de violencias basadas en género (VBG), la formulación de nuevas estrategias para la mitigación de las diferentes formas de violencia contra las mujeres en sus diversidades en el ámbito educativo y la construcción de indicadores de género.

Que, la Presidencia de la República, profirió la Directiva Presidencial No. 01, del 08 de marzo de 2023, por medio de la cual se expide el *“Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad”*



y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público”, mediante el cual se dictaron nuevos lineamientos para la actualización y construcción de los protocolos para las Instituciones de Educación Superior (IES).

Que, el Congreso de la República expidió la Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, donde se establece el marco normativo, principios y enfoques aplicables para garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia, mediante la adopción de medidas tendientes a la prevención, protección y atención de todas las formas de violencias basadas en género (VBG), específicamente frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

Que, igualmente, en el artículo octavo de la Ley 2365 de 2024, se instó al Gobierno Nacional, en el término de doce (12) meses, adoptar un *“Plan transversal para la eliminación del acoso sexual”*, en el contexto de las Instituciones de Educación Superior, el cual deberá ser atendido por la Universidad Militar Nueva Granada, desarrollando los lineamientos que para el mismo se impartan por parte del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Justicia y del Derecho y el Ministerio de Igualdad y Equidad.

Que en virtud de la Ley de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006), desde la cual se protege a los niños, niñas y adolescentes de todo tipo de abuso y violencia, y teniendo en cuenta su población estudiantil, la Universidad Militar adopta el ***Protocolo para La Prevención, Detección, Atención, Sanción y Restauración de todas las Formas de Violencias Basadas en Género (VBG)”***

Que, para lograr desarrollar el *“Plan transversal para la eliminación del acoso sexual”*, resulta necesario que la Universidad Militar Nueva Granada actúe en pro de la elaboración de una política institucional de género y una política institucional para la prevención, protección y atención de todas las formas de violencias basadas en género (VBG).

Que, en desarrollo de las mesas de trabajo institucionales, se creó el documento denominado ***“Protocolo para La Prevención, Detección, Atención, Sanción y Restauración de todas las Formas de Violencias Basadas en Género (VBG)”***, el cual surtió un procedimiento basado en el enfoque dialógico, donde se tuvieron en cuenta todas las voces de los representantes de los diferentes grupos de interés de la comunidad neogranadina, participando en una redacción activa y participativa en las sesiones desarrolladas, y generándose un proceso de correcciones y modificaciones hasta llegar a un producto final, que fue sometido a consideración de la máxima autoridad unipersonal de la Universidad Militar Nueva Granada.

Que, el pasado 7 de marzo de 2024, mediante la Resolución 0194 de 2024, se adoptó el ***“Protocolo para La Prevención, Detección, Atención, Sanción y Restauración de todas las Formas de Violencias Basadas en Género (VBG)”***, de la Universidad Militar Nueva Granada, pasando a ser parte del ordenamiento jurídico institucional.

Que, dentro del Artículo Segundo, de la Resolución 0194 de 2024, se ordenó la aplicación e implementación del ***“Protocolo para La Prevención, Detección, Atención, Sanción y Restauración de todas las Formas de Violencias Basadas en Género (VBG)”***, de forma inmediata, condicionándose la creación de las instancias dispuestas en el protocolo al debido proceso administrativo, la viabilidad técnica, presupuestal y jurídica de las mismas, como así quedó consignado en su párrafo tercero:

“PARÁGRAFO TERCERO: *Las instancias de participación democrática y las nuevas dependencias o unidades administrativas que deban crearse a partir de la promulgación del presente protocolo, deberán surtir todos los procesos administrativos correspondientes frente a la disposición presupuestal y la viabilidad técnica y jurídica de estas, para lo cual, deberán adelantarse mesas de trabajo técnico que propendan la correcta aplicación del protocolo. Estos procesos deberán ser adelantados por la Oficina Asesora de Planeación Estratégica, donde se acompañen con los procedimientos de creación e implementación de las políticas institucionales.*

Dichas instancias y dependencias o unidades administrativas podrán ser objeto de modificación y actualización, de acuerdo con las normas vigentes de la Universidad Militar Nueva Granada, pero no podrán ser sustraídas o eliminadas, garantizándose la participación de los diferentes



grupos de interés de la Universidad, como también de los sindicatos, en concordancia con los acuerdos colectivos vigentes”.

Que, el presente acto administrativo se expide en cumplimiento del **Acuerdo Colectivo de Trabajo 2023**, celebrado entre la Universidad Militar Nueva Granada y las asociaciones sindicales SINTRAUNAL-UNIMILITAR y ASPU-UMNG, específicamente en desarrollo de los artículos 11, 52, 53, 54 y 58.

Que el Acuerdo 001 del 2025 CESU plantea como uno de los principios para la acreditación de Instituciones de educación superior en su literal d) **“Equidad. El principio de equidad en los procesos de acreditación de alta calidad se refiere a la promoción de un entorno que reconoce y valora las diferencias individuales y colectivas, la inclusión y la inter y multiculturalidad, aprovechando las particularidades únicas de cada una de las instituciones de educación superior, sus unidades y programas académicos. La equidad fomenta una cultura de calidad y en la formación de alta calidad, adaptándose a las diversas necesidades de las comunidades de estas instituciones. Este principio implica el compromiso de las instituciones, unidades y programas de implementar adecuaciones razonables para reducir cualquier forma de exclusión, discriminación o segregación por motivos de etnia, género, lengua, cultura, condición física, económica o social, entre otros; y el de introducir políticas y/o protocolos que articulen las acciones destinadas a evidenciar, intervenir y reducir las brechas injustas o desproporcionadas que limitan el acceso y el desarrollo pleno en las actividades formativas, académicas, docentes, investigativas, científicas, culturales, de innovación y de extensión. La equidad es un criterio fundamental para valorar, atribuir y distribuir los derechos y responsabilidades dentro del Sistema Nacional de Acreditación, considerando las diferencias individuales, colectivas y las necesidades específicas de cada persona y comunidad. También reconoce la importancia de las capacidades de las instituciones de educación superior para abordar y reducir las inequidades sociales”.**

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Rector de la Universidad Militar Nueva Granada,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la creación del **Comité Interno de Género**

ARTÍCULO SEGUNDO: DEFINIR la conformación del comité interno de Género, quienes contarán con voz y voto, así:

- (i) Un delegado del Rector, quien fungirá como presidente del Comité Interno de Género.
- (ii) Un delegado del Vicerrector General.
- (iii) Un delegado de la Vicerrectoría Académica.
- (iv) Un delegado de la Oficina Asesora de Planeación.
- (v) Un representante del COASE.
- (vi) Un representante de Bienestar Universitario.
- (vii) Un representante de la Oficina de Protección al Patrimonio.
- (viii) Un representante del Consultorio Médico.
- (ix) Un representante de la División de Gestión de Talento Humano, que realizará la secretaría del Comité.
- (x) Un representante de los estudiantes de pregrado (y un suplente) quien se elegirá mediante un mecanismo de participación democrática.
- (xi) Un representante de estudiantes de posgrado (y un suplente) quien se elegirá mediante un mecanismo de participación democrática
- (xii) Un representante de los docentes (y un suplente), quien se elegirá mediante un mecanismo de participación y elección democrática.
- (xiii) Un representante de los funcionarios administrativos (y un suplente), quien será elegido democráticamente.
- (xiv) Un representante de cada una de las ASOCIACIONES SINDICALES de la Universidad, designados por sus juntas directivas.
- (xv) El Ombudsman de la Universidad Militar Nueva Granada

PARÁGRAFO PRIMERO: La representación estudiantil, para la conformación del **Comité Interno de Género**, debe garantizarse en todo el proceso de implementación, difusión, apropiación, cumplimiento y concientización del protocolo. Para esto, se facilitará la creación de espacios de reflexión y pedagogía, a través de grupos focales, donde puedan recibirse y apropiarse las propuestas estudiantiles,



comentarios, complementos y apreciaciones sobre la prevención, atención, sanción y protección frente a todas las Violencias Basadas en Género (VBG).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Durante la implementación del protocolo, se realizarán grupos focales donde se recibirán las propuestas docentes, comentarios, complementos y apreciaciones sobre la prevención, atención, sanción y protección frente a todas las Violencias Basadas en Género (VBG), garantizándose, también, la descarga académica para el tiempo empleado en los mismos. Los representantes de los docentes, deberán contar con experiencia investigativa en temas concernientes a: (i) protección y reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres o en general en derechos humanos y derecho internacional humanitario; (ii) género y enfoque diferencial de género, como también en feminismo, masculinidades, movimientos sociales feministas y de género y activismo judicial; (iii) reconocimiento y protección de los derechos de las personas de los sectores LGBTIQ+; (iv) los demás temas de investigación relevante y con relación a la prevención y atención de todas las formas de Violencias Basadas en Género (VBG) y de las distintas formas de discriminación.

PARÁGRAFO TERCERO. La implementación de los mecanismos democráticos para la elección de los representantes principales de los docentes, y estudiantes de pregrado y posgrado que conformarán el Comité Interno de Género estará liderada por la Vicerrectoría Académica.

PARÁGRAFO CUARTO. La implementación de los mecanismos democráticos para la elección de los representantes principales y suplentes de los funcionarios administrativos que conformarán el Comité Interno de Género estará liderada por la Vicerrectoría Administrativa, a través de la Oficina de Talento Humano.

PARÁGRAFO QUINTO: Durante cada proceso democrático se deberán elegir los suplentes de estudiantes de pregrado y posgrado, docentes y funcionarios administrativos, quienes reemplazarán de manera temporal o definitiva a los representantes principales en caso de que estos no puedan participar en las reuniones periódicas del Comité Interno de Género.

PARÁGRAFO SEXTO: Al representante del docente y el suplente que sean elegidos en calidad de miembros del **Comité Interno de Género**, se les garantizará la descarga académica necesaria para que puedan desarrollar cabalmente sus obligaciones al interior del mismo. La asignación de horas dentro del plan de trabajo de los profesores se hará mediante resolución y será concertada entre decanos, directores de programa y profesor, contará con el visto bueno de la Vicerrectoría Académica. Estas horas deberán incorporarse en los planes de trabajo del profesor que haga parte del **Comité Interno de Género**.

PARÁGRAFO SÉPTIMO: *El comité Interno de Género* podrá contar con la presencia de expertos invitados que no estén adscritos a la misma, como también de los funcionarios necesarios para la definición de las instancias que se pretenden crear, para lo cual, dentro de las Actas que se levanten de cada reunión, se dejará especificado la participación de éstos.

ARTÍCULO TERCERO: DEFINIR las funciones inherentes del comité interno **para la Implementación y Aplicación del Protocolo**. Serán funciones del **Comité Interno de Género**.

Como función fundamental institucional se encuentra la de Fomentar una cultura de cero tolerancia a todo tipo de violencias de género en la universidad Militar Nueva Granada mediante el seguimiento a la implementación, difusión, apropiación, cumplimiento y concientización del protocolo, a través de reuniones y mesas de trabajo estratégicas para las diferentes instancias:

- (i) Implementación, donde se deberán elaborar y evaluar los indicadores de género al interior de la Universidad Militar Nueva Granada con la participación de los representantes elegidos de los estudiantes, docentes y administrativos;
- (ii) Difusión, donde se deberá promocionar y comunicar, a toda la comunidad académica, la adopción del protocolo y sus respectivas actualizaciones para la prevención, atención y sanción de todas las Violencias Basadas en Género (VBG), aprobando los documentos institucionales para tales fines;
- (iii) Elaboración de estrategias de entendimiento de los conceptos claves, principios, enfoques y derechos contenidos en el protocolo, aprobando las acciones tendientes a la pedagogía y capacitación de la comunidad neogranadina;
- (iv) Evaluar las rutas internas de detección, prevención y atención a través de los indicadores de género dispuestos para tal fin, y buscando la implementación de acciones de mejora constante;

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



- (v) Concientización, entendida como la aprobación de espacios reflexivos, como también de las medidas de justicia restaurativa que deben realizarse caso a caso, evaluándolos de acuerdo con los enfoques y principios descritos;
- (vi) Promover una cultura del respeto y reconocimiento de la diversidad y *cero tolerancia hacia la violencia basada en el género*, mediante campañas, programas, talleres, entre otros, para abordar de manera efectiva esta problemática.
- (vii) Aportar insumos para la actualización normativa del protocolo de género.
- (viii) Diseñar estrategias adecuadas para prevenir que las agresiones se repitan y asegurar que la universidad esté libre de violencias basadas en el género, para cumplir con el componente de atención integral, garantías de no repetición y condiciones de calidad exigidos por el MEN, independiente de la modalidad presencial y/o virtual.
- (ix) Recopilación de toda la información para que sirva como insumo constante para la creación y actualización de las políticas de Género y Diversidad Sexual de la universidad militar nueva Granada
- (x) Seguimiento a las gestiones adelantadas por los profesionales del **Espacio Activo de Género** respecto de las funciones encargadas a la instancia de atención.
- (xi) Bajo la dirección del señor Rector, adelantar las gestiones interinstitucionales a efectos de obtener acreditaciones en materia de Género.
- (xii) Las demás que el señor Rector les asigne.

PARÁGRAFO PRIMERO: Corresponderá al **Comité Interno de Género** la definición de un plan de trabajo específico, donde se establezcan las metodologías a emplearse, la frecuencia en que se reunirá y la duración de sus sesiones, las cuales siempre deberán quedar consignadas en Actas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El Comité interno de Género podrá definir la necesidad de crear, modificar, sustituir o ampliar las instancias necesarias para la correcta implementación del **“Protocolo para La Prevención, Detección, Atención, Sanción y Restauración de todas las Formas de Violencias Basadas en Género (VBG)”**, para lo cual deberá surtir el mismo procedimiento administrativo ante las autoridades administrativas pertinentes, quien definirá la creación de estas instancias propuestas.

PARÁGRAFO TERCERO: Para el adecuado cumplimiento de sus funciones, los miembros del **Comité Interno de Género** deberán recibir procesos de formación y actualización periódica en enfoque de género, diversidad, derechos humanos y prevención de las violencias basadas en género. Estas capacitaciones permitirán fortalecer sus capacidades para la formulación, implementación y seguimiento de acciones institucionales con perspectiva de género, en coherencia con las políticas públicas nacionales y los lineamientos institucionales en la materia.

ARTÍCULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga todas las demás que le sean contrarias, específicamente las Resoluciones 1247 de 2024 y la 3324 de 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá D.C., a los 30-07-2025

Mayor General (R) **JAVIER ALBERTO AYALA AMAYA, Ph.D.**
Rector

Los siguientes funcionarios con nuestro visto bueno, declaramos que hemos revisado detenidamente el contenido del presente documento, lo encontramos ajustado a los reglamentos internos de la universidad, a las disposiciones legales y asumimos cualquier responsabilidad por su contenido						
Proyectó	Revisó	Vo. Bo.	Vo. Bo.	Vo. Bo.	Vo. Bo.	Vo. Bo.
INTEGRANTES MESA TECNICA DE GENERO	 Laura Katalina Carvajal Contratista OFIJUR	 Ing. Carol Arevalo	 Isa Liliana Aguirre	 Jose William Castro		Dr. León Sandoval Jefe Oficina Asesora Jurídica

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA



		Vicerrectora Académica	Jefe División del Talento Humano	Jefe Oficina Asesora de Planeación Estratégica	Brigadier General (R) Arnulfo Traslaviña Vicerrector General	
--	--	------------------------	----------------------------------	--	---	--