



ESCUELA SUPERIOR  
DE GUERRA

"General Rafael Reyes Prieto"

Colombia

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN

2026



01

INTRODUCCIÓN

02

OBJETIVO Y ALCANCE

03

PRINCIPIOS

04

AMBITOS DE APLICACIÓN

05

DEFINICIONES

06

MEDIDAS PREVENTIVAS Y SANCIONATORIAS

07

METODOLOGÍA

08

ruta de atención

09

ACTIVACIÓN DE LA RUTA

10

MARCO NORMATIVO

# CONTENIDO



# 1. INTRODUCCIÓN



Con este protocolo, la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", busca prevenir y atender los casos de violencias basadas en género, que ponga en riesgo la integridad física, emocional o psicológica de cualquier persona que haga parte de nuestra comunidad académica o que atente contra la sana convivencia o los derechos humanos.

Por lo anterior y atendiendo las dinámicas sociales y educativas esta institución reitera su total compromiso por el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión.



### 3. OBJETIVO Y ALCANCE

Sensibilizar, promover e implementar en la comunidad académica de la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”, actividades para la prevención, detección y atención de casos de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género.



## 4. PRINCIPIOS



### BUENA FE

Los casos de VBG, se le dará tratamiento bajo el principio de buena fe, sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia y que se actúa bajo el principio de la honestidad y respecto por los derechos del otro.



### CONFIDENCIALIDAD

Los casos de VBG, tendrán reserva total para garantizar la privacidad, respeto a la confidencialidad y preservación de la identidad.



### ENFOQUE DIFERENCIAL

Los casos de VBG, se tratarán teniendo en cuenta las particularidades de cada individuo, condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental.



### PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Toda persona que se vea inmersa en la aplicación de este protocolo será presumida inocente en toda la Ruta de Atención por Violencia Basada en Género hasta que se demuestre su responsabilidad.



### DEBIDA DILIGENCIA

Los casos de VBG, pueden generar afectación en la salud mental y física de las personas, por tanto, se deberán atender, investigar y sancionar con oportunidad, celeridad, independencia, imparcialidad, permitiendo la participación de las personas afectadas con el fin de evitar la vulneración de sus derechos fundamentales.

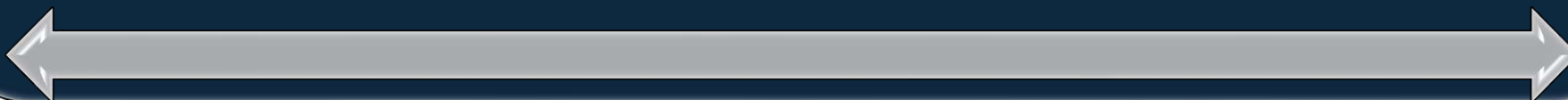


# ■ AMBITOS DE APLICACIÓN



Este protocolo se aplicará a todos los integrantes de la comunidad académica de la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” - ESDEG, independientemente de su forma de contratación o vinculación y en todos los centros de trabajo y según la necesidad en términos de servicios la atención puede remitirse a otras entidades de salud, centros de familia de la fuerza, organismos judiciales o a los que haya lugar según el caso.

Este protocolo no reemplaza las acciones legales necesarias de acuerdo con el marco legal colombiano, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento.



## 5. DEFINICIONES

| CONCEPTO     | DEFINICIÓN  |
|--------------|---|
| Acoso        | Está relacionado con acciones en contra de una persona que generan daño en su dignidad. Este daño puede ser físico, psicológico, sexual, y/o económico. Existe el acoso laboral, el cual está relacionado al ámbito de trabajo en relaciones entre jefes, compañeros o colaboradores; como también el acoso a razón de género y el acoso sexual, que, en el caso de instituciones educativas, puede darse de manera bilateral entre estudiantes, docentes y personal administrativo Organización Internacional del Trabajo (OIT). |
| Acoso Físico | Contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, Intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento. Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades, de 2019.  |
| Acoso Sexual | El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. Artículo 210A -de la Ley 599 de 2000 adicionado por el Artículo 29 Ley 1257 de 2008.   |

| CONCEPTO                       | DEFINICIÓN   |
|--------------------------------|--|
| Acoso Sexual Laboral Físico    | Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas, concupiscentes, gestos con connotación sexual, guiños, emails, SMS no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física. Dirección de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Ejército Boletín No. 20 agosto de 2020.  |
| Acoso Sexual Laboral no Verbal | Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos. Dirección de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Ejército Boletín No. 20 agosto de 2020.   |
| Acoso Sexual Laboral Verbal    | Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso. Dirección de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Ejército Boletín No. 20 agosto de 2020. |



| CONCEPTO               | DEFINICIÓN   |
|------------------------|--|
| Acoso Verbal           | Comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones. - Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades, de 2019. |
| Acoso Virtual          | Difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar. - Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades, de 2019.  |
| Acoso Visual / Gestual | Miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc. – Revista Nómadas No. 51, titulada Violencias de género en las Universidades, de 2019.   |
| Agresión Relacional    | Es toda acción que busque afectar negativamente las relaciones que otros tienen. Incluye excluir de grupos, aislar deliberadamente y difundir rumores o secretos buscando afectar negativamente el estatus o imagen que tiene la persona frente a otros. Literal d, artículo 39, Decreto 1965 de 2013.                         |

| CONCEPTO             | DEFINICIÓN  |
|----------------------|---|
| Atención integral    | Se considera como la atención que se brinda a las personas involucradas en un caso de violencia basada en género, en donde se incluye la asesoría psicológica jurídica espiritual y espiritual y demás, requerida para atender las necesidades de cada persona por causa de situación de violencia o las consecuencias de esta.   |
| Discriminación       | La discriminación se presenta al dar a una persona un trato desigual, basado en motivaciones raciales, políticas, religiosas, de género, entre otras. Artículo 134, Ley 1752 de 2015.   |
| Diversidad funcional | Es toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano 10. Organización Mundial de la Salud (OMS).  |
| Equidad de género    | La equidad de género se refiere a la imparcialidad y la justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres mujeres. El concepto reconoce que el hombre y la mujer tienen distintas necesidades y gozan de distinto poder, y que esas diferencias deben determinarse y abordarse con miras a corregir el desequilibrio entre los sexos. Organización Mundial de la Salud (OMS). |

| CONCEPTO              | DEFINICIÓN   |
|-----------------------|--|
| Género                | Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Organización Mundial de la Salud (OMS).  |
| Identidad de Género   | Se refiere a cómo se define una persona en relación con su propio género. Una persona puede identificarse como hombre, mujer o una identidad diferente y puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer. La identidad de género es diferente a la orientación sexual. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF).      |
| Orientación Sexual    | Se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas. Organización de las Naciones Unidas (ONU).              |
| Perspectiva de Género | La perspectiva de género se refiere al análisis de las dinámicas que existen en la sociedad frente a los roles que se desempeñan y que han sido asignados tanto a hombres como mujeres, y cómo estos influyen en el acceso de hombres y mujeres a bienes, servicios, derechos, e incluso a la justicia. Cartilla Género – MINJUSTICIA. |

| CONCEPTO  | DEFINICIÓN   |
|-----------|--|
| Racismo   | Hace referencia al ataque a la esencia de la dignidad de las personas cuando se intenta dividir la familia humana, a la cual pertenecen todos los pueblos e individuos, en categorías de las cuales algunas se consideran más valiosas que otras Organización de las Naciones Unidas (ONU).                  |
| Sexo      | Características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Estos conjuntos de características biológicas tienden a diferenciar a los humanos como hombres o mujeres, pero no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos Organización Mundial de la Salud (OMS). |
| Víctima   | Las personas que, individual o colectivamente, hayan sufrido daños, inclusive lesiones físicas o mentales, sufrimiento emocional pérdida financiera o menoscabo sustancial de sus derechos fundamentales. Oficina del Alto Comisionado de los Derechos humanos (ACNUDH).                                     |
| Violencia | Es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte. Organización Mundial de la Salud (OMS).      |

| CONCEPTO            | DEFINICIÓN   |
|---------------------|--|
| Violencia de género | Es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o privada. Organización de las Naciones Unidas (ONU).  |
| Violencia laboral   | La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo - incluidos los viajes de ida y vuelta a él – que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud” OIT-OMS. 2002. Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector salud. Ginebra.                     |
| Violencia sexual    | Todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo. Organización Mundial de la Salud (OMS). |

## 6. MEDIDAS PARA PREVENIR LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Las medidas de prevención son acciones previas que se realizan con el fin de evitar que un hecho ocurra o en su defecto para disminuir el impacto o consecuencias que puede traer consigo su ocurrencia.

Para tal fin la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”, adopta las siguientes medidas preventivas para las Violencias Basadas en Género al interior de la institución:

1. Desarrollo de actividades de promoción y prevención en salud mental, enfocados principalmente al fortalecimiento de principios y valores, respeto de límites y normas, educación basada en la igualdad y equidad, manejo adecuado de relaciones interpersonales, resolución adecuada de conflictos, empatía, asertividad, con el propósito de fomentar relaciones sanas y respetuosas entre los miembros de la institución sin distinción de grados, cargos, raza, religión, genero, identidad de género, orientación sexual, etc.
2. Capacitaciones en temas jurídicos que adviertan sobre los delitos, sanciones, normas y leyes que amparan las Violencias Basadas en Género en Colombia.
3. Atención psicológica preventiva para todas las personas orgánicas de la ESDEG, sin importar el tipo de vinculación que tengan con la institución.
4. Remisión a los centros de familia y/o al servicio de trabajo social de las diferentes fuerzas, cuando se presuma algún riesgo psicosocial para la posible víctima y su familia.



# 6. MEDIDAS SANCIONATORIAS PARA LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

## ➤ Medidas Correctivas y Sancionatorias:

“Ley 1862 de 2017. "Por la cual se establecen normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el código Disciplinario Militar". Título Segundo, Capítulo 1, Artículo 23.

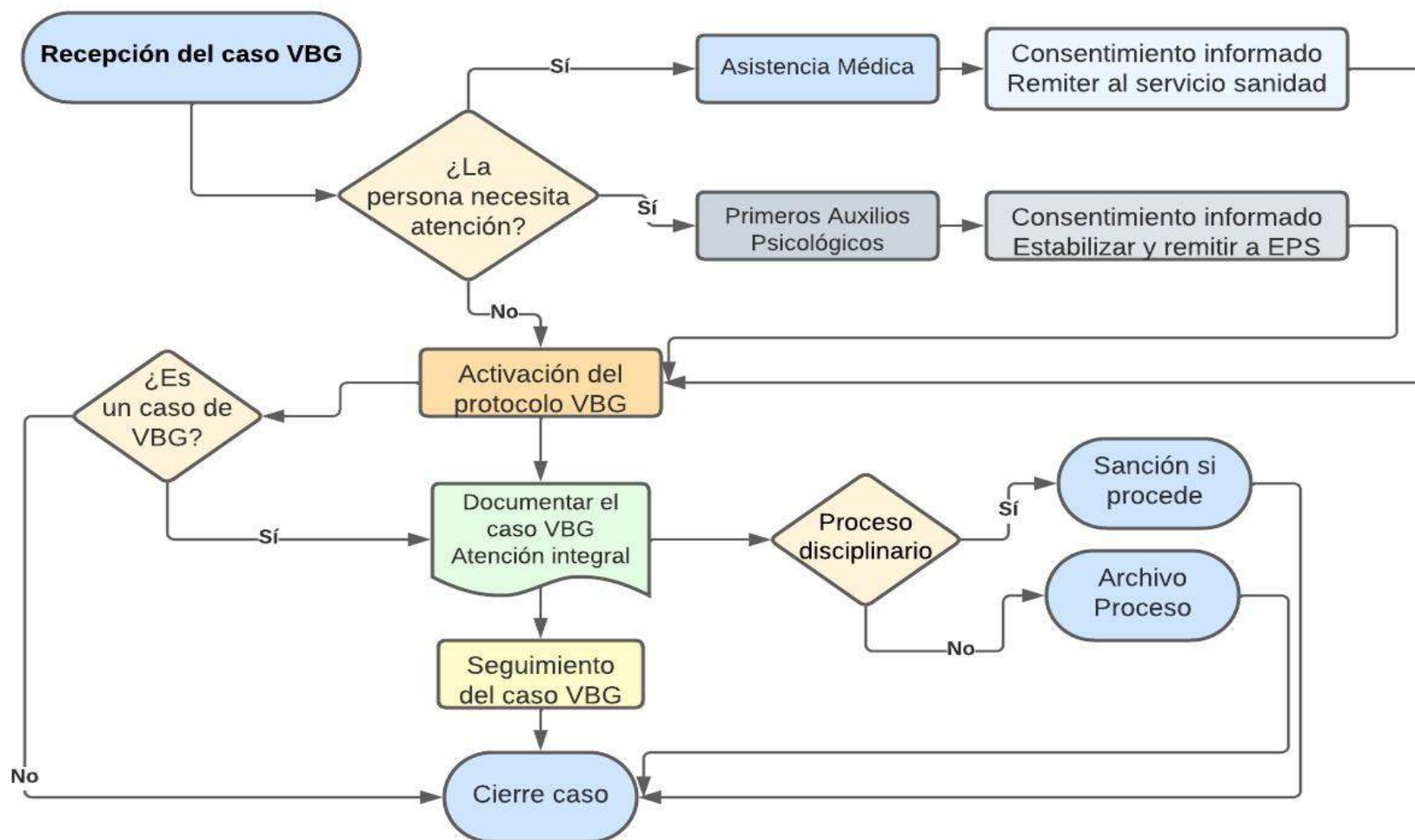
Se adoptan medidas disciplinarias en el marco de esta ley y si dentro de los hechos generadores de violencia basada en género se evidencia una posible comisión de delito se remiten los informes a las autoridades competentes.

“Ley 599 de 2000: "Por la cual se expide el Código Penal.

"Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de Violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal y de Procedimiento Penal“.

Resolución 050 de 23 de julio 2021, "Por la cual se expide el Reglamento Estudiantil para los programas de postgrado y de extensión de la Escuela Superior de Guerra“. Artículo 83-95

# 7. Metodología



# 8. Ruta Atención por Violencia Basada en Género

## La víctima tiene derecho a:

- A recibir trato digno.
- A la reserva de identidad en todo momento.
- A ser escuchado, atendido e informado de forma clara, completa y oportuna.
- La ruta no sustituye acciones policivas judiciales o administrativas externas.

## Quienes actúan en la ruta de atención:

- Deben generar un ambiente de confianza.
- Deben conocer este protocolo.
- Respetar la voluntad de la víctima frente a las acciones que quiera emprender.
- Enviar informes entre dependencias en sobre cerrado con nota de confidencialidad.
- Procurarse el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada.

## Etapa de comprensión, orientación y recepción del caso

Atención de emergencia (alternativa)

(Activan la ruta al conocer el caso: Oficial Psicólogo, Médico, enfermero, Jefe Departamento Talento Humano)

## Etapa de Atención integral

- \* Asesoría Psicológica.
- \*Asesoría Espiritual: Dependiendo de la religión o culto que profese.
- \* Remisión a Centros de Familia y/o Trabajo Social (Victima y/o familia – Victimario y/o familia)
- \*Asesoría jurídica:(Victima y/o familia – Victimario y/o familia).

## Etapa de Proceso disciplinario:

A lo que haya lugar según el caso.

## Etapa de Seguimiento:

Evaluación de las Condiciones Laborales/ Victima Victimario.

## Etapa final: Cierre del caso

## 9. Activación de la Ruta

La ruta es un canal de acceso a los servicios de Atención en casos de Violencias Basadas en Género y la activación inmediata de esta ruta puede darse desde la misma víctima o desde la información suministrada a cualquiera de los canales de comunicación dispuestos por la institución o de forma presencia al servicio de Medicina, Enfermería, Psicología y Departamento de Talento Humano de la ESDEG, por otra persona que conozca el caso.



A la línea 3161315997



[atencionvbg@esdeg.edu.co](mailto:atencionvbg@esdeg.edu.co)



Presencial ESDEG: Consultorio Médico, enfermería, consultorio psicológico, Jefe Talento Humano.

# 10. MARCO NORMATIVO

## INTERNACIONAL

- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1981).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia en contra de la Mujer ONU (1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (OEA, 1994).
- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (ONU, 1995). Declaración y plataforma de acción de Beijing (China) en donde se expone la protección de la mujer contra todo tipo de violencia y la reparación integral e indemnización.
- Principios de Yogyakarta (ONU, 2006), los que tratan sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género.
- Resolución N° 2504, Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 2009), “Derechos humanos, orientación sexual e identidad de género”, desde donde se convoca a los Estados a reconocer y proteger a todas las personas que sean violentadas por su identidad de género u orientación sexual.
- Articulación MEN – ONU (2019), para avanzar en la construcción de los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas 20 en Género; documento para guiar a las Instituciones de Educación Superior en el establecimiento de rutas para dicho proceso.
- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- Resolución 1325 del 31 de octubre del 2000, Mujer, Paz y Seguridad, Naciones Unidas.

## NACIONAL

- Ley 581 del 31 de mayo del 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Ley 599 del 24 de julio del 2000, por la cual se expide el Código Penal.
- Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1955 del 25 de mayo de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.
- Lineamientos Política de educación superior inclusiva Ministerio de educación nacional – 2013.
- Decreto 1421 de 2017 por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad
- Decreto 1330 del 25 de julio de 2019 *"Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 -Único Reglamentario del Sector Educación"*



- Acuerdo 02 de 2020 CESU “Por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad”
- Lineamientos Acreditación Institucional – 23 de marzo 2021
- Lineamientos y aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de programas académicos CESU – 23 de marzo 2021
- Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES)
- Política de educación para la Fuerza Pública PEFUP Resolución 0455 de marzo de 2021
- Resolución 014466 de 25 de julio 2022 “ Por 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 inclusive la Intercultural”.

## INSTITUCIONAL

- Política Integral de DD. HH. y Derecho Internacional Humanitario 2017-2027.
- Directiva Permanente 11 de 2010 del Ministerio de Defensa Nacional, de cero tolerancias a la violencia sexual: “Reiterar el cumplimiento de la Fuerza Pública de su obligación de prevenir en ejercicio de su función, toda la forma de violencia contra las mujeres y las niñas especialmente los actos sexuales violentos”.
- Directiva Permanente 030 de 2015, Equidad de género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantía y respeto de sus derechos.
- Directiva Permanente 2015110000277 de 2015, Lineamientos estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género.
- Directiva Permanente 01020 de 2015, Instrucciones para desarrollar al interior del Ejército Nacional los lineamientos impartidos por el CGFM en materia de equidad de género, enfoque diferencial y prevenciones de VBG.
- Directiva Permanente 01200000007405 del 22 de julio de 2020, Lineamientos para el fortalecimiento en la prevención y atención a los Derechos de los Grupos de Especial protección constitucional y cero tolerancias a la violencia sexual.
- Protocolo de la Fuerza Pública para la prevención y respuesta a la violencia sexual.
- Resolución 050 de 23 de julio 2021, "Por la cual se expide el Reglamento Estudiantil para los programas de postgrado y de extensión de la Escuela Superior de Guerra”.



ESCUELA SUPERIOR  
DE GUERRA  
"General Rafael Reyes Prieto"  
Colombia

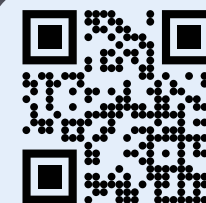


La ***Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"*** está certificada bajo las normas internacionales **ISO 9001:2015** e **ISO 21001:2018**.



# Gracias

AUDITORIO  
BICENTENARIO BATALLA DE AYACUCHO  
UNIÓN - INTEGRIDAD - VICTORIA



@EsdegCol



Escuela Superior  
de Guerra



Escuela Superior  
de Guerra



Escuela Superior  
de Guerra

[www.esdegue.edu.co](http://www.esdegue.edu.co)