



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Secretaría General**

**OJ - 00208 - 25**

Bogotá D.C., 06 de marzo de 2025

Ingeniera

**LUZ ESPERANZA BOHÓRQUEZ ARÉVALO**

Rectora (E)

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

rectoria@udistrital.edu.co

**REFERENCIA: Viabilidad Jurídica de Plan de Acción Política de Género y Diversidades Sexuales**

**ASUNTO: Respuesta a solicitud de concepto**

Cordial saludo.

En ejercicio de la función asignada al jefe de la Oficina Asesora Jurídica por la Resolución de Rectoría 01 de 2024<sup>1</sup> consistente en: “*Asesorar jurídicamente en todos los asuntos que requiera el Consejo Superior Universitario, Consejo Académico, Rectoría, Secretaría General y Vicerrectorías y a todo el nivel directivo y asesor de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para que sus actuaciones se encuadren dentro del marco legal*”, así como en atención a lo manifestado en oficio “*Solicitud de concepto Plan de Acción Política de Género y Diversidades Sexuales*” remitido el 4 de marzo de 2025, a través del presente concepto se presenta estudio y observaciones al proyecto de Plan de Acción mencionado para los fines pertinentes, teniendo en cuenta lo siguiente:

**1. Sobre la estrategia “Incorporación del enfoque de género en sistemas de gestión y procesos contractuales”.**

**1.1. Actividad: Modificar los sistemas de información para que puedan registrarse datos e información que deriven en indicadores de género como criterio de la calidad estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc. para la implantación y el seguimiento de la política de género.**

Sobre esta actividad, se sugiere dejar claro en el texto el cumplimiento de lo reglado en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, “*por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*”. En virtud de lo anterior, se propone que el texto plasmado sea el siguiente:

*“Modificar los sistemas de información para que puedan registrarse datos que deriven en indicadores de género como criterio de la calidad estadística desagregada por sexo, género, raza, estrato socioeconómico, orientación sexual, capacidad, edad, etc., para la implantación y el seguimiento de la política de género. Lo anterior, en el marco del cumplimiento de la Ley Estatutaria 1581 de 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”.*

**1.2. Actividad: Proyectar un lineamiento que incorpore la implementación de procesos de**

<sup>1</sup> “*Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones para los cargos de planta global del personal administrativo de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas*”



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Secretaría General**

**contratación institucionales, promoviendo la participación de emprendimientos de mujeres, diversidades sexuales y de género.**

En relación con este punto, se sugiere mejorar la redacción del texto, toda vez que no se logra identificar claramente la intención de este. El escrito podría ser el siguiente: *“Promover la participación de emprendimientos de mujeres, diversidades sexuales y de género dentro de los procesos de contratación institucionales”*.

De la misma forma, sobre la redacción del producto de esta actividad *“Documento que incorpore la Implementación de procesos de contratación, licitación de obra, interventoría y relacionados con enfoque de género”*, se debe tener en cuenta que el texto transcrito confunde o enmarca como parte de una misma categoría a los procesos de selección y las tipologías contractuales. Como primera claridad, se debe tener en cuenta que en la Universidad Distrital, de conformidad con el acuerdo nro. 03 de 2015, *“Por el cual se expide el Estatuto de Contratación de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas”*, no existe la licitación pública como mecanismo o procedimiento de selección. De otra parte, la obra pública y la interventoría son tipologías contractuales. En ese orden, es necesario que se aclare si las medidas que se van a adaptar van a permear los procedimientos de selección o el contenido obligacional de las tipologías contractuales. Adicionalmente, el último aparte del producto que dice *“y relacionados con enfoque de género”* no es muy claro, en la medida en que no se alcanza a comprender cuál es el resultado que se va a obtener.

**1.3. Actividad: Incorporar dentro de los requisitos para los procesos de contratación de servicios generales y de vigilancia los relacionados con la capacitación del personal tercerizado en temas de VBG.**

Teniendo en cuenta lo desarrollado dentro del producto correspondiente de esta actividad, el cual enuncia *“Contrato de servicios tercerizados (servicios generales y seguridad) relacionados con la capacitación en temas de VBG”*, se sugiere especificar la incorporación de una obligación relacionada a la capacitación en temas de VBG en los contratos que se suscriban en el marco de los servicios generales y de vigilancia.

**2. Sobre la estrategia *“Generar acciones afirmativas para disminuir la brecha de género existente en la vinculación de docentes y cuerpo administrativo, la segregación horizontal y vertical entre hombres, mujeres, diversidades sexuales y de género en los cargos docentes y administrativos a través de criterios de equidad y paridad laboral”*.**

**2.1. Actividad: Elaborar un documento de orientación y análisis sobre criterios diferenciales para la contratación de personal docente y administrativo en la Institución, atendiendo a criterios de paridad, igualdad, equidad y no discriminación.**

Con relación a esta actividad, se debe sustituir la expresión *“contratación”* por la palabra *“vinculación”*.

**2.2. Actividad: Incrementar el número de mujeres, diversidades sexuales y de género en la planta docente y vinculación de tiempos completos, medios tiempos, cátedra y honorarios en condiciones de equidad, desde un abordaje interseccional, reconociendo además de la segregación de género factores de discriminación como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras.**

Con respecto a este punto, es importante precisar lo expuesto jurisprudencialmente por la Corte Constitucional en Sentencia T-682-2012, la cual expresa lo siguiente:



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Secretaría General**

*“El artículo 125 de la Constitución elevó a rango constitucional el mérito como principio rector del acceso a la función pública, y consagró la regla general del sistema de carrera como su principal manifestación. Dicha norma dispone que el concurso público y el sistema de carrera son la regla general para la provisión de los empleos de todas las entidades y órganos del Estado, y que el ingreso a los cargos de carrera depende de los méritos y calidades de los aspirantes”.*

Por lo anterior, se logra evidenciar que las disposiciones o decisiones que no obedezcan estrictamente el mérito como principio rector del acceso a la función pública, podrían ese mandato constitucional, y por lo tanto, no se considera viable la inclusión de otro requisito que no sea relacionado a los méritos y calidades del aspirante que desea ostentar la calidad de docente de planta en la institución por concurso.

De igual forma, se debe sustituir la afirmación *“reconociendo además de la segregación de género factores de discriminación como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras”* de la siguiente forma: *“Concomitante a lo desarrollado con anterioridad, se deben tener en cuenta otros factores de discriminación como lo son el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras”*. Del mismo modo, es importante recalcar que en el producto de esta actividad *“Incremento en contratación de mujeres y diversidades sexuales”*, se debe cambiar la palabra *“contratación”* por *“vinculación”*.

**2.3. Actividad: Incrementar el número de mujeres, diversidades sexuales y de género en la planta administrativa y la contratación de personal, en condiciones de equidad desde un abordaje interseccional, reconociendo además de la segregación de género factores de discriminación como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras.**

Cuando se hace referencia a *“planta administrativa”* ¿esta se encuentra enfocada en funcionarios de carrera, provisionalidad y/o libre nombramiento o remoción? Es importante precisar a qué tipo de cargos se refiere.

De la misma forma, se debe cambiar la afirmación *“reconociendo además de la segregación de género factores de discriminación como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras”* de la siguiente forma: *“Concomitante a lo desarrollado con anterioridad, se deben tener en cuenta otros factores de discriminación con lo son el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras”*. Asimismo, es importante reiterar - como en el punto anterior- que en el producto de esta actividad *“Incremento en contratación de mujeres y diversidades sexuales”*, se debe cambiar la palabra *“contratación”* por *“vinculación”*.

Se recomienda verificar la cantidad de mujeres y hombres presentes en la universidad en cargos directivos y asesores, a efectos de determinar la viabilidad o no de esta actividad.

**2.4. Actividad: Incorporar criterios de paridad en los cargos directivos, de liderazgo y toma de decisiones en la Institución, en condiciones de equidad desde un abordaje interseccional, reconociendo además de la segregación de género factores de discriminación como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras.**

En relación con esta actividad, no se comprende el alcance de la estrategia y su respectivo producto. Se sugiere identificar el problema que se está detectando en virtud de lo desarrollado. De la misma forma se presenta la siguiente inquietud, ¿se ha diagnosticado alguna problemática dentro de la institución con respecto a brechas de género en el ingreso a cargos directivos o en el ejercicio de estos?

Se reitera, como en el punto anterior, cambiar la afirmación *“reconociendo además de la segregación de género factores de discriminación como el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras”* de la



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Secretaría General**

siguiente forma: “*Concomitante a lo desarrollado con anterioridad, se deben tener en cuenta otros factores de discriminación con lo son el origen étnico, la clase social, la discapacidad, entre otras*”.

**3. Sobre la estrategia “*Implementar acciones afirmativas que garanticen la participación y representación de las mujeres, diversidades sexuales y de género desde un abordaje interseccional, en las diferentes instancias decisorias y consultivas de la Universidad*”.**

**3.1. Actividad: Realizar campañas de comunicación y divulgación de los procesos electorales para todas las instancias decisorias y consultivas de la Institución incorporando el criterio de paridad (50%) en la participación y representación de las mujeres, las diversidades sexuales y de género.**

Con la redacción presentada no se logra comprender el propósito de la actividad, por lo tanto, se sugiere mejorar dicha explicación.

**3.2. Actividad: Promover la paridad (50%) en la participación y representación de las mujeres, las diversidades sexuales y de género en todas las instancias decisorias y consultivas de la Institución, cargos directivos y de liderazgo.**

El término “*cargo de liderazgo*” no existe dentro de la función pública. Se sugiere explicar o cambiar el término teniendo en cuenta la realidad organizacional de la institución. Por otro lado, a pesar de expresarse la palabra “*promover*”, como producto de esta actividad se determina “*Acto administrativo que reglamente las condiciones de paridad*”, lo cual es contradictorio. De la misma forma, se sugiere delimitar más el marco de aplicación de esta actividad, toda vez que hay escenarios en los que la mencionada puede ser viable o no, teniendo en cuenta que existen instancias que están dadas por el rol que desempeña el determinado cargo en la institución.

**4. Sobre la estrategia “*Creación, modificación y/o actualización de los lineamientos, estatutos, normatividad, protocolos y procedimientos referentes a la garantía de los derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y de género, además del tratamiento de las violencias basadas en género en la Institución*”**

**4.1. Actividad: Proyectar y promover la aprobación del acto administrativo del Consejo Superior Universitario que contemple el conjunto de procesos, procedimientos, acciones, actividades o estrategias que harán parte de las medidas de no repetición, restauración, acción inmediata y no revictimización.**

Con respecto a este punto, se consulta sobre cómo se tiene planeada la estructuración de dicho acto administrativo, toda vez que se plasma una idea generalizada que requiere de estrategias que no pueden ser aplicadas de la misma forma a los diferentes colectivos de la institución (estudiantes, profesores, personal administrativo, etc.). Además, las situaciones de cada estamento están regladas en cuerpos normativos diferentes.

**4.2. Actividad: Proyectar y promover la aprobación del acto administrativo del Consejo Superior Universitario que contemple el régimen especial de investigación y sanción de VBG, VS y VPDDS para todos los estamentos y formas de vinculación.**



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Secretaría General**

Con respecto a este punto, se reitera consulta sobre cómo se tiene planeada la estructuración de dicho acto administrativo, toda vez que se plasma una idea generalizada que requiere de estrategias que no pueden ser aplicadas de la misma forma a los diferentes colectivos de la institución (estudiantes, profesores, personal administrativo, etc.).

**5. Sobre la estrategia “Implementar acciones para disminuir las brechas socioeconómicas y culturales entre hombres, mujeres y diversidades al interior de la Institución, contemplando el acercamiento de las infancias a la vida universitaria”.**

**5.1. Actividad: Consolidar la propuesta de creación de un jardín infantil de la Universidad para hijos e hijas de estudiantes, docentes y trabajadores.**

Para el caso que nos atañe, es importante tener en cuenta que existen entidades que tienen en su misionalidad brindar ese tipo de servicios. En esa medida, es importante que antes de generar este tipo de compromiso directamente por la Universidad, se debería explorar la posibilidad de articularse con esas entidades para brindar la atención que pudiera requerir la población de la institución.

**6. Sobre la estrategia “Garantizar procesos de investigación y sanción de violencias basadas en género, violencia sexual, por prejuicio y discriminación en la Institución, atendiendo a los principios de debida diligencia, celeridad, confidencialidad, confianza, no-revictimización y debido proceso”.**

**6.1. Actividad: Adelantar de oficio la actuación sobre quejas anónimas que vayan acompañada de pruebas o expongan de forma concreta hechos de relevancia disciplinaria y con autor identificado o identificable.**

Se sugiere suprimir la palabra “de oficio”, así como también en el producto presentado en esta actividad que dice: “Porcentaje de actuaciones de oficio sobre quejas anónimas de VBG que vayan acompañadas de pruebas o expongan de forma concreta hechos de relevancia disciplinaria y con autor identificado o identificable”. Lo anterior porque la notica anónima activa el deber de indagación por parte de las instancias pertinentes, no se trata de una potestad sino de un deber.

**6.2. Actividad: Sancionar los casos de violencias basadas en género a los que haya lugar, involucrando a las instancias competentes para adelantar la investigación y juzgamiento, de acuerdo con el principio del debido proceso y sus reglas jurídicas.**

Sobre esta actividad, se relaciona el producto “Base de datos casos de violencias basadas en género sancionados en la institución”, frente a lo cual se sugiere enfocar dicha afirmación a las sanciones ejecutoriadas, toda vez que estas confirman los casos de violencia basada en género con decisión en firme en la institución.

**6.3. Actividad: Propiciar espacios para la socialización de resultados de la investigación de casos sancionados con fines académicos y de aprendizaje frente a conductas que merezcan especial atención, sin que ello implique conocer la identidad de las personas o de los hechos relacionados en el mismo.**

Los espacios mencionados pueden propiciar la vulneración de la privacidad de las personas involucradas en



**UNIVERSIDAD DISTRITAL  
FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS  
Secretaría General**

los casos de violencia basada en género, teniendo en cuenta el contexto y las costumbres que se presentan en instituciones de educación superior. Se recomienda que la presentación de los casos se realice estrictamente en espacios de socialización académica de forma debidamente analizada y estudiada en cuanto a su pertinencia.

Dicha presentación debe ser tan amplia y general, evitando también la revictimización de los vulnerados, siempre y cuando se traten de procesos terminados, con decisiones ejecutoriadas y debidamente archivados. De la misma forma, se sugiere verificar si los programas de la Universidad, los contenidos curriculares, los contextos académicos y los proyectos curriculares tienen la pertinencia para abordar ese tipo de estudios. Dicha verificación se sugiere para evitar que se consigne un producto que después no pudiera cumplirse.

**7. Sobre la estrategia “*Determinar e implementar herramientas y procedimientos para el seguimiento de los componentes de detección, prevención, atención y sanción de VBG, VS y VPDDS, contribuyendo a la efectividad del accionar institucional en la garantía del derecho de las mujeres y las diversidades sexuales*”.**

**7.1. Actividad: Conformar una comisión de verificación y seguimiento del manejo de los casos de las VBG, VS y VPDDS en la Universidad, así como el efectivo cumplimiento de la Guía de Investigación y Sanción de VBG de la Universidad.**

Con respecto a esta actividad, se encontró que la creación de la comisión mencionada ya se encuentra contemplada en el Protocolo de prevención, atención y sanción de violencia basadas en género, violencia sexual y violencia por prejuicio o discriminación de la Universidad, en virtud de lo indicado en la Resolución 01466 del Ministerio de Educación Nacional. Se sugiere verificar si en realidad se necesita poner en funcionamiento o actividad la comisión en mención.

**8. Sobre la estrategia “*Promover el desarrollo de producción académica, proyectos de investigación y extensión sobre género y diversidades sexuales, en condiciones de paridad y equidad*”.**

**8.1. Actividad: Visibilizar, fortalecer y promover la producción académica de mujeres y diversidades al interior de la Institución desde el estímulo a semilleros y grupos de investigación.**

Sobre este punto, no se realiza ninguna precisión u observación, sin embargo, se está a la espera de conocer el concepto técnico por parte de la Oficina Asesora de Planeación, en relación con su sugerencia de solo establecer grupos de investigación y eliminar a los semilleros.

En consideración a las distintas observaciones, precisiones y dudas pendientes por aclarar, se concluye que aún no es posible emitir viabilidad jurídica al documento puesto en consideración.

Atentamente,

  
**JAIME ANDRÉS RIASCOS IBARRA**  
Jefe Oficina Asesora Jurídica