



EJÉRCITO NACIONAL
PATRIA HONOR LEALTAD



PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN
Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS
BASADAS EN GÉNERO



CEDOC
COMANDO DE
EDUCACIÓN Y DOCTRINA



CEDOC

COMANDO DE
EDUCACIÓN Y DOCTRINA

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COMANDO DE
EDUCACIÓN Y DOCTRINA.**

Escuela de Comunicaciones del Ejército Nacional.

Sujeta a inspección y vigilancia por el Ministerio
de Educación Nacional.

PROTOCOLO

PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN
Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS
BASADA EN GÉNERO





TABLA DE CONTENIDO



04	INTRODUCCIÓN	10	PRINCIPIOS Y CONCEPTOS
05	MARCO REFERENCIAL	16	RUTA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO
08	OBJETIVO GENERAL	23	RESPONSABILIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO
09	ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN	23	ANÁLISIS DE COBERTURA, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

INTRODUCCIÓN

La Institución Universitaria Comando de Educación y Doctrina, **dispone el presente protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en la IUCEDOC, con el fin de fomentar una comunidad equitativa, segura y respetuosa, incentivando la cero tolerancia hacia las violencias basadas en género, lo anterior, enmarcado en lo dispuesto en la Resolución 014466 del 25 de julio del 2022 del Ministerio de Educación Nacional, la normatividad Nacional, Internacional y la normatividad interna.**

Teniendo en cuenta el impacto de las mujeres dentro del Ejército Nacional desde su incorporación en la institución dada a partir de 1976 y donde año tras año se ha mantenido su vinculación de manera progresiva siendo parte fundamental de la Fuerza, permitiendo de esta forma que sea un Ejército que

trabaja en pro de la igualdad de oportunidades y que responde a las dinámicas sociales y educativas según el contexto.

El presente protocolo refleja una conceptualización sobre Violencias Basadas en Género continuando con el desarrollo y las orientaciones para la implementación, despliegue, análisis o evaluación del protocolo.



MARCO REFERENCIAL

El protocolo para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género del Comando de Educación y Doctrina se enmarca en los siguientes referentes legales:

- Constitución Política de Colombia en su artículo 13 promueve la libertad, inclusión e igualdad, y la promoción de medidas a favor de grupos discriminados o marginados para su protección y ningún tipo de discriminación.
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).
- Convención Internacional contra todas las formas de discriminación racial (1969).
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW de 1979.
- Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.
- Ley 30 de 1992, artículos 28 y 29 establece la autonomía universitaria para “darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos”.



- ➔ Convención interamericana Belén do para 1994 (prevenir, sancionar, erradicar la violencia).
- ➔ Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995). Para que todas las mujeres y las niñas puedan ejercer sus libertades.
Que la Ley 248 de 1995. “Ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem do Para”.
- ➔ Estatuto de la Corte Penal Internacional (1998).
- ➔ Ley 1719 de 2014. “Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado y se dictan otras disposiciones”.
- ➔ Resolución 1325 de 2000. Consejo de seguridad de las naciones unidas y siguientes.
- ➔ Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar trata de personas, especialmente de mujeres y niños, (2000).
- ➔ Ley 823 de 2003. “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”.
- ➔ Ley 1257 de 2008. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- ➔ Sentencia T-167 del 11 de marzo de 2011, “Sujetos de especial protección constitucional Definición”.
- ➔ Convención interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (2013).
- ➔ Documento CONPES 161 de 2013 “Equidad de Género para las Mujeres”.



➔ Documento CONPES 3784 de 2013 “Lineamientos de Política Pública para la Prevención de Riesgos, la Protección y Garantía de los Derechos Humanos de las Mujeres Víctimas del Conflicto Armado”.

➔ Objetivos de Desarrollo sostenible establecidos en 2015 por ONU.

➔ Documento CONPES 3918 de 2018 “Estrategia para la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) en Colombia”.

➔ Acuerdo 019 del 18-11-2020 Reglamento de Profesores; Acuerdo 013 Del 18-11-2020 Reglamento Estudiantil; Acuerdo 012 Del 27-10-2020 Estatuto General por el cual se rige la IUCEDOC.

➔ Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional, por medio de la cual se emiten lineamientos para la prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de educación superior.

➔ Convenio de Estambul sobre la prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica.

➔ Directiva Permanente N°20151110000277 /MDN-CGFM-JEMC-JEMC-SEMCFJI-JEDHDIH-23.1: Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Prevención de Violencias Basadas en Género.

➔ Obligación de la IES en atender, resolver y prevenir casos de acoso, violencia o discriminación, a través de la normatividad nacional.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL



Establecer el protocolo interno de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género (VBG) que se presenten en la Institución Universitaria Comando de Educación y Doctrina, promoviendo una comunidad educativa segura y equitativa para los hombres y mujeres que integran la Institución.





ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo es aplicable a los miembros de la comunidad educativa (estudiantes regulares, estudiantes de educación continuada, profesores, administrativos bajo todas las modalidades de contratación, terceros que no hacen parte de la institución, egresados) de la Institución Universitaria Comando de Educación y Doctrina, que se hallen implicados en hechos de **violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género (VBG)** dentro de las instalaciones y/o espacios virtuales operados por la IU CEDOC o

hayan vivido violencia o discriminaciones por razones de género cuando eran estudiantes activos de la IUCEDOC por parte de un administrativo, profesor y/o estudiante actualmente vinculado con la IUCEDOC.



PRINCIPIOS



El presente Protocolo se basa en los “**principios de equidad, inclusión y no discriminación, interculturalidad, participación, autonomía, empoderamiento, bienestar, sostenibilidad**”, confidencialidad y dignidad humana, en aras de propiciar una igualdad real para los hombres y mujeres que integran la Institución, los anteriores, contemplando lo estipulado en la **Directiva Permanente 00000065 de la Oficina de Género del Ejército Nacional**.





CONCEPTOS



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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años. (Ley 1257 de 2008).



TIPOS DE ACOSO SEXUAL

VERBAL

Comentarios, palabras, frases, insinuaciones, invitaciones, amenazas, proposiciones sexistas y/o sexualizadas.

FÍSICO

Tocamiento, manoseo, acorralar o perseguir.

LENGUAJE CORPORAL

Miradas lascivas, gestos obscenos, tocarse los genitales o masturbarse delante de un tercero.

POR MEDIO DE USO DE HERRAMIENTAS

Realizar llamadas, enviar correos electrónicos, mensajes de texto, cartas o fotografías con contenidos sexuales no solicitados”. (Barrantes, 2020).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Comportamientos contra una persona por razón de sexo u orientación sexual, con el fin de atentar contra su vida profesional o estudiantil. Esta clase de comportamientos no necesariamente tienen que ser físicos, sino es un acoso que busca dañar moral o psicológicamente a otra persona.



CIBERACOSO

Acoso o intimidación por medios tecnológicos. Extender este tipo de comportamientos a través de las redes sociales (Facebook, Instagram, tiktok, entre otras) o grupos de WhatsApp a través de memes, videos entre otros comportamientos que buscan enfadar, atemorizar, burlar y humillar a una persona.



DISCRIMINACIÓN

“Se refiere al acto de hacer una distinción o segregación que atenta contra la igualdad. La discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”. (CEDAW-ONU, 1979).



EQUIDAD DE GÉNERO

Equidad equivale a justicia. Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconocimiento las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad). Es el reconocimiento de la diversidad, sin que esto implique razones para discriminar.

De esta forma la equidad de género, entendida como el conjunto de características o rasgos culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres, lo mismo que las relaciones que se producen entre ellos, deben basarse sobre relaciones de equidad; es decir, que cada cual (hombre y mujer en el plano individual o colectivo) reciban en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde de acuerdo con las necesidades y condiciones que les impone determinado contexto social y temporal.

La equidad entonces, como principio, es condición indispensable y necesaria para



lograr la igualdad de género, de ahí que se le considere como elemento complementario de esa igualdad. La equidad pone en perspectiva tanto la diversidad y la desigualdad ya sea en el plano social, económico, político y cultural. Por lo mismo, trabaja sobre la base de que tanto las mujeres y los hombres tienen derecho a acceder a las oportunidades que les permita en forma individual y colectiva alcanzar una mayor igualdad y mejorar su calidad de vida. De este modo, la equidad se traduce en eje transversal que trasciende la condición de género como tal, para proyectarse al desarrollo humano y social como máxima aspiración. (secretaria de las mujeres de Medellín).

GÉNERO

El género hace referencia a construcciones sociales relativas a los papeles, responsabilidades, normas, expectativas y estereotipos que son asignados a los hombres y mujeres”. Se refiere a un concepto aprendido social y culturalmente y que se relaciona con las conductas asignadas

o prohibidas a hombres y mujeres en determinado momento y en determinada sociedad. (DOPM).

SEXO

“Tiene una connotación exclusiva biológica, siendo varios los factores que determinan si un ser humano responde al patrón masculino o femenino, determinada por la herencia genética, definida desde el nacimiento y que es universal a la especie humana. (Instituto para Formación de Operación de Paz).

TRANSGÉNERO:

Se identifica con el sexo opuesto al género de nacimiento.

GÉNERO FLUIDO

No se identifican con una identidad de género, cambian a varias, dependiendo del momento, el estado de ánimo y con las personas que se rodean.



AGÉNERO:

No se identifica ningún tipo de género (masculino, ni femenino).



NO BINARIO

Excluye en su identidad el género masculino y femenino, pero incluye en su identidad al agénero, bigénero, género fluido, pangénero, entre otros.



BIGÉNERO

Se ubica en los géneros masculinos y femeninos, pero también dentro del género agénero.



TIPOS DE VIOLENCIA

VIOLENCIA FÍSICA (LESIONES FÍSICAS Y CORPORALES):

“Consiste en causar o intentar causar daño a una persona golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, dándole bofetadas, tirándole

del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad”.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA (AFECTACIÓN A LA SALUD MENTAL):

“Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo.

VIOLENCIA SEXUAL (DELITOS SEXUALES, CONTACTO SEXUALIZADO):

“Conlleva obligar a una persona a participar en acto sexual sin consentimiento”.



VIOLENCIA ECONÓMICA/PATRIMONIAL (AFECTACIONES ECONÓMICAS Y/O DE BIENES):

“Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela”. (Ley 1257 del 4 de diciembre de 2008).



VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO:

“Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas; por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir. Este tipo de violencias se incrementan en algunos contextos o

situaciones particulares; por ejemplo, en el caso de niñas y mujeres indígenas o en personas con discapacidad”.

El alto Comisionado de la Naciones Unidas para los Refugiados - ACNUR, señala que la violencia de género podía catalogarse como una violencia de los derechos humanos, e indicó que este flagelo afectaba a mujeres, hombres, niños y niñas, aunque son ellas las que predominantemente son víctimas. Este organismo indica que es un tipo de violencia <<que se dirige en contra de una persona sobre la base de su género o sexo>>, definición que es compartida por diversas organizaciones internacionales, entre ellas la UNICEF. (OGENE, 2015).

RUTA DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

ACCIONES DE PREVENCIÓN

Es un compromiso integral de la IU CEDOC llevar a cabo estrategias que prevengan la presentación de actos que configuren violencia y/o discriminación basada en género, dentro de las estrategias se encuentran:



Cumplimiento de las políticas de género emitidas por la Oficina de Género del Ejército Nacional - OGENE.



Identificación de factores de riesgo, causas y consecuencias de la prevención de la violencia de género y/o discriminación basada en género, para su mitigación.



Difusión a la comunidad académica de las campañas de prevención de la violencia de género y el fomento del buen trato, orientadas por la Oficina de Género del Ejército Nacional - OGENE y por las oficinas de Jurídica y de Bienestar Institucional de la IUCEDOC.





Difusión periódica del presente protocolo en las jornadas de inducción de la comunidad académica recién incorporada en la institución.



Generación de espacios de psicoeducación en prevención de la violencia y/o discriminación basada en género, a través de jornadas de capacitación, campañas de sensibilización, difusión de material psicoeducativo, actividades experienciales, casuística, asesorías, entre otras, empleando material psicopedagógico y audio visual, que se adapte a los diversos métodos de aprendizaje de los miembros de la comunidad académica, adicional, activar al personal multidisciplinar con el que cuenta la institución, psicólogos, profesores, instructores, obispado castrense, entre otros, que permitan el óptimo abordaje y aprendizaje significativo de las temáticas.



Capacitación continua al personal involucrado en la ruta de atención del presente protocolo, para el cumplimiento de la misionalidad del mismo.





DETECCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La **IUCEDOC** mediante la generación del presente Protocolo establece conceptos y criterios que proporciona la identificación de comportamientos, actitudes y conductas que representen episodios de VBG. Por otra parte, se dispone estrategias de capacitación sobre situaciones que se han admitidos como actos cotidianos y que no se detectan como manifestaciones de violencias de género.

Los actos de violencia y/o discriminación basada en género, se pueden llegar a presentar en las aulas de clase, oficinas, laboratorios, bodegas, escenarios de prácticas y pasantías, escenarios deportivos o de esparcimiento, espacios virtuales operados por la IUCEDOC y/o por los cuales interactúen los actores a los que se dirige el presente protocolo, así mismo, se pueden

gestar en situaciones en las que los actores se encuentren en escenarios de prácticas y pasantías, realizando trabajos de campo, en asistencia a actividades o salidas pedagógicas, en reuniones y/o asesorías, las anteriores lideradas por la IUCEDOC.



RUTA DE ATENCIÓN

La oficina de Bienestar Institucional, Rectoría, las Decanaturas, Padre/Sacerdote y la Oficina Jurídica de la IUCEDOC, lideraran según su competencia, la activación de la ruta de atención del presente protocolo y llevaran el registro y el archivo documental respectivo para el seguimiento de los casos atendidos.

SE DIVIDE EN CINCO (5) MOMENTOS:



RECEPCIÓN DEL CASO/ACCIÓN DE PRIMERA ESCUCHA:

la víctima o un tercero podrán realizar el reporte del caso vía electrónica o por oficio (correo: bienestar.escom@cedoc.edu.co o chat (escucha) o línea 24 horas) o presencialmente en la oficina de Bienestar Institucional, o ante el personal de su confianza y que esté vinculado contractualmente con la IUCEDOC (profesor, director, subdirector, inspector de estudios, psicólogo, sacerdote y/o jurídico), estos últimos bajo reserva y no re victimización, reportaran al psicólogo(a) de la oficina de Bienestar Institucional la

situación, se aclara que bajo el consentimiento y la voluntad del afectado, se realizara la activación de la ruta de atención, guardando soporte de la atención brindada. Es importante aclarar que, si la víctima es menor de edad, la institución se encuentra en la obligación de informar la situación al acudiente o representante legal, y activar las medidas de protección ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y Policía de infancia y adolescencia, en caso de requerirse.



Se aclara que la víctima o representante legal de la víctima, una vez realizada la denuncia, en un término de cinco días deberá ratificar los hechos denunciados; en aras de la certeza de los hechos y celeridad al caso. En caso de que la víctima o el representante legal de la víctima, no ratifiquen los hechos en los términos previstos, se procederá a archivar el caso.

2

ANÁLISIS DEL CASO:

Una vez recibido el caso, el profesional de psicología y jurídica evaluarán las características del mismo, a fin de delimitar el tipo de violencia, gravedad de los hechos ocurridos, el impacto a la comunidad académica, el lugar de ocurrencia, el estado del personal involucrado y sus expectativas, recurrencia del caso, entre otros, lo anterior, para la activación de la ruta de atención externa e interna, según el caso y la competencia de la IUCEDOC.



3

ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y VALORACIÓN PSICOLÓGICA:

El personal capacitado (psicólogo) brindará escucha activa, atención en crisis y/o contención emocional, según corresponda, guardando la reserva y confidencialidad y evitando la revictimización de la persona afectada, así mismo, dará a conocer el presente protocolo para la orientación del caso. Contemplando la gravedad y las afectaciones de la situación reportada, se activarán los servicios de asesoría, de salud física y/o mental, remitiendo a la víctima a la entidad prestadora de salud en la cual se encuentre afiliada.



4

ACTIVACIÓN DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y NO REPETICIÓN:

Aclara que, bajo el consentimiento y la voluntad del afectado, se realizara la activación de la ruta de atención, si la víctima es menor de edad, la institución se encuentra en la obligación de informar la situación al acudiente o representante legal, y activar las medidas de protección ante el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF y Policía de infancia y adolescencia, en caso de requerirse.

- ➔ Es importante que se respete la voluntad de los implicados frente a la confrontación de la víctima con el victimario.
- ➔ Si se trata de un hecho de violencia sexual, se realizará remisión al sector salud (antes de las 72 horas posteriores a la ocurrencia del evento), o se brindará información a la víctima de las institucionales externas

de servicio de urgencias, del sector salud, sector judicial y/o administrativo a las que puede acudir para la denuncia (Fiscalía General de la Nación, CAIVAS, CAPIV, URI, SAU, CAVIF, Policía Nacional, SIJIN, Comisarias de familia, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Casas de igualdad para las mujeres, centros de comunidad LGTBIQ+, contacto con la Línea 155, Línea purpura, Personería local, Defensoría del pueblo), y demás entidades en convenio con la IUCEDOC para la atención de casos de violencia de género.

- ➔ Desde la IUCEDOC se brindará orientación psicológica y jurídica, a través del acompañamiento psicosocial y en estrategias de afrontamiento, prevención y psi coeducación en violencia o discriminación basada en género.
- ➔ Se activarán las acciones de prevención, para mitigar la repetición de actos de violencia y/o discriminación de género.



El procedimiento disciplinario, en caso de que el agresor haga parte de la comunidad académica de IUCEDOC, se realizará según la normatividad que rige a la Institución, el agresor podrá ser escuchado, orientado y acatará las sanciones por su presunto acto agresor.

SEGUIMIENTO Y CIERRE DEL CASO:

Se deberá hacer control a la efectiva en la activación de la ruta de atención de acuerdo al caso particular, todo caso reportado y su proceso deberá reposar de manera escrita, con el objetivo de realizar seguimiento a las acciones tomadas estableciendo una periodicidad para el respectivo monitoreo del caso.

El caso se dará por cerrado cuando los servicios de la ruta de atención se hayan brindado en su totalidad, cuando el afectado solicite la no continuación del proceso, o cuando los implicados no pertenezcan a la población objetivo del presente protocolo, todos los documentos soportes del proceso deberán ser archivados bajo confidencialidad.



RESPONSABILIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO

Para el cumplimiento del Protocolo se involucra La Rectoría, Vicerrectoría, Bienestar Institucional, Directores de programas y demás áreas involucradas en el cumplimiento de las estrategias, activación de rutas y cierres de caso.

ANÁLISIS DE COBERTURA, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Bienestar Institucional extiende sus servicios a los diversos actores de la comunidad académica, por ello, busca que la mayoría de la población institucional se beneficie de los planes del área, en concordancia, semestralmente se debe evaluar los

indicadores de cobertura de las estrategias de prevención, a través de la recopilación de las listas de asistencia, participación y/o inscripción a los eventos que brinda la dependencia, obteniendo el porcentaje de cobertura de los actores de la comunidad académica, de las distintas estrategias y los programas académicos que oferta IUCEDOC, lo anterior, a fin de establecer indicadores de participación, orientar acciones de mejora de las estrategias de prevención y su extensión a toda la comunidad institucional.

Este análisis cuantitativo deberá ir complementado con un informe, en donde se especifique cualitativamente las fortalezas y oportunidades de mejora de



la implementación de las estrategias de prevención y el análisis del comportamiento de la atención y activación de las rutas de acción de los casos, a fin de establecer oportunamente acciones de mejora de los objetivos del protocolo de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género de la IU CEDOC.

REFORMAS AL PROTOCOLO

Cualquier modificación al presente protocolo requerirá la aprobación del Consejo Académico de la Institución Universitaria del Comando de Educación y Doctrina de Ejército.





EJÉRCITO NACIONAL

PATRIA HONOR LEALTAD



CEDOC
COMANDO DE
EDUCACIÓN Y DOCTRINA