



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

1 PRESENTACIÓN

La Corporación Tecnológica Indoamérica (en adelante, la Corporación) en aras de fomentar la sana convivencia y proteger a todos los individuos de la comunidad educativa presenta su **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)**, respondiendo a lo exhortado por la Corte Constitucional Colombiana, en la Sentencia T-239 de 2018, donde indicó "al Ministerio de Educación Nacional los 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 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" (Decisión quinta, 2018).

El Ministerio de Educación Nacional, publicó en agosto de 2018 el documento "Enfoque e Identidades de Género para los lineamientos política de Educación Superior inclusiva", en este se presentan los conceptos, las herramientas, las revisiones y la propuesta de recomendaciones para el manejo de la problemática relacionada con el género en las IES. Con estos lineamientos se convoca a las IES a la construcción e implementación de protocolos de Atención a las Violencias Basadas en Género para "estimular el control y seguimiento de instancias y procedimientos definidos por las autoridades competentes para sancionar el acoso sexual y laboral" (MEN, 2018, p. 61). Por otro lado, los lineamientos insisten en acciones de largo alcance que modifiquen la desigualdad, para lograr la transformación cultural de los panoramas sociales que violentan debido al género y la orientación sexual.

El presente documento contiene el sustento y la ruta que regula la atención de las problemáticas de las violencias en razón del género y sus formas interseccionales que conciernen a la comunidad educativa. Para su elaboración fueron consultados diferentes protocolos con objetivos en común, así como el material brindado por el Ministerio de Educación Nacional y otras autoridades, junto con el contenido nacional e internacional sobre la atención a víctimas por razones de género. Los conceptos empleados corresponden a las definiciones legales y técnicas de las normas y organismos especializados en cada tema.

Con este protocolo, la Corporación Tecnológica Indoamérica reitera su compromiso con el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de su comunidad educativa

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

(estudiantes, profesores, administrativos y servicios generales), orientada siempre por la búsqueda del bien común por medio de los criterios jurisprudenciales, reafirmando el rechazo a cualquier acto de violencia, acoso y discriminación que ponga en riesgo la integridad personal física, emocional o psicológica en cualquier tipo de escenario. Por lo anterior, atendiendo a las dinámicas sociales y educativas, este protocolo es un documento vivo y abierto a la participación de la comunidad educativa y a la representatividad de los grupos de interés de esta, cuando se estime la necesidad de actualizaciones de este.

2 OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

2.1 Objetivo General

Establecer los lineamientos institucionales, procedimientos internos y medidas complementarias para prevenir, detectar y atender situaciones de violencia y cualquier tipo de discriminación basada en género, coherente con la complejidad y competencia de la Corporación Tecnológica Indoamérica, armonizado a la normatividad vigente.

2.2 Objetivos Específicos

- Definir los objetivos específicos, actividades, estrategias, indicadores y metas necesarios para medir cuantitativa y cualitativamente el nivel de avance e implementación de los lineamientos fijados en el presente protocolo en el marco del plan de desarrollo Institucional.
- Definir los procedimientos, criterios y rutas de actuación en materia de prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, con enfoque a los derechos humanos en el marco del sistema de gestión de calidad.
- Consolidar la política institucional para la promoción de la equidad de género.
- Definir los elementos estratégicos para el seguimiento y actualización del presente protocolo. con fines de mejoramiento.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

3 ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo contiene el conjunto de disposiciones, condiciones, estrategias para la prevención, detección y atención de las violencias de género, aplicables a toda la comunidad educativa de la Corporación Tecnológica Indoamérica, posibilitando estrategias pedagógicas, de sensibilización y capacitación con el propósito de incidir en una cultura preventiva no sexista, que propendan un cambio frente a hechos de violencias, así como la tipificación de faltas y formas de respuesta a actuaciones y episodios de violencia de género en el marco de las capacidades y servicios brindados por la Institución, procurando que las personas alcancen los resultados de atención integral de manera continua y consecuente con la situación y características de los hechos y sus necesidades.

Este Protocolo no reemplaza las acciones legales a que haya lugar de acuerdo con el marco legal colombiano respetando los derechos fundamentales y el debido proceso, ni los reglamentos institucionales que son de obligatorio cumplimiento en lo que no contradiga este protocolo para todos los miembros de la Corporación en sus relaciones personales, laborales y/o académicas relacionadas con los objetivos institucionales de la Corporación. Dado el alcance de aplicación del protocolo, sus lineamientos serán integrados a los demás reglamentos institucionales, con el fin de articular los procesos y procedimientos que sean transversales a lo académico, laboral, docente o contractual.

El presente protocolo aplica a las modalidades y conductas de violencia de género ejercidas y/o causadas a la comunidad educativa formalmente vinculada a institución (estudiantes, docentes, directivos, administrativos, servicios generales, colaboradores) así como quienes prestan sus servicios a la Corporación Tecnológica Indoamérica por otro tipo de contratos, acuerdo o convenio. El protocolo aplica también frente a los particulares que sufran algún tipo de violencia de género mientras se encuentren en escenarios de la Corporación.

Las rutas se activarán cuando las distintas formas de violencia se ejerzan en los siguientes contextos institucionales:

- Espacios físicos de las instalaciones de la corporación, los cuales hacen referencia a todos los lugares de la Corporación ubicadas en sus sedes, en áreas abiertas o cerradas, destinados para el cumplimiento de los fines académicos, formativos, de investigación o de bienestar Institucional.
- Espacios virtuales institucionales, el campus virtual, redes sociales, correo

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

electrónico institucional o personal, entre otros espacios de comunicación virtual.

- Espacios fuera de la Corporación donde se desarrollen actividades académicas y/o administrativas, actividades deportivas institucionales o espacios de la vida institucional como prácticas o pasantías, salidas de campo, escenarios de investigación, escenarios en los que se desarrollen trabajos de grado, entre otros, que vinculen a la comunidad con el quehacer institucional; si la víctima y quien ejerce la agresión pertenecen al cuerpo estudiantil, docente, administrativo o al grupo de personas que prestan sus servicios a la Corporación a través de distintas modalidades de contratación.
- En espacios externos en los que se desarrollan actividades de la vida privada, se le brindará apoyo psicosocial y jurídico, si lo solicita al miembro de la comunidad educativa que haya sido víctima de violencia de género. Por su parte, si la persona que ejerce presuntamente la agresión pertenece a la comunidad educativa y la víctima no hace parte de esta, las medidas que tome la Corporación estarán sujetas a los resultados de los procesos judiciales definidos en instancias externas y a las normas de los reglamentos internos aplicables. Finalmente, si tanto la víctima como la persona presuntamente agresora pertenecen a la comunidad educativa de la Corporación, podrá ofrecerse acompañamiento psicosocial y jurídico a la víctima e iniciarse el respectivo proceso disciplinario, según los términos del presente Protocolo.

4 PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROTOCOLO

4.1 PRINCIPIO DE DEBIDO PROCESO

La Corporación garantizará a la persona victimizada y a la persona investigada el respeto de todos sus derechos en las actuaciones que se adelanten en el marco de este protocolo, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, promoviendo así las garantías a la luz de la Constitución Política de Colombia

4.1.1 Principio De Equidad

En coherencia con los valores institucionales de respeto y reconocimiento de la diversidad, la Corporación comprende que cada persona atraviesa diferentes experiencias, contextos y

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

vivencias. Por ello, brindará en todo momento un tratamiento equitativo, utilizando los mecanismos que estén a su alcance y según las necesidades de cada persona. En ese orden de ideas, el manejo de los casos deberá tener en cuenta las categorías de identidad de género, raza, clase, etnia, orientación sexual, religión, entre otras, y la manera en las que estas se relacionan entre sí particularmente para cada caso.

4.1.2 Principio De Enfoque Diferencial

La igualdad efectiva requiere que el reconocimiento, protección, respeto y garantía de los derechos esté acorde con las particularidades propias de cada individuo. Para este fin, la Corporación debe brindar una adecuada atención y protección de derechos desde una aproximación interseccional, teniendo en cuenta la condición de clase, género, grupo étnico, edad, orientación sexual, salud física o mental, entre otras.

4.1.3 Principio De Atención Integral

La Corporación proporcionará espacios para la persona victimizada y le brindará los canales de atención como son: psicología, jurídica y académica, promoviendo la prevención, la orientación, información y bienestar de la persona, como pilares esenciales del tratamiento de casos de violencias o discriminaciones.

4.1.4 Principio De Corresponsabilidad

Las acciones y actuaciones articuladas y en alianza son fundamentales para garantizar la solidaridad y el trato respetuoso y equitativo. La comunidad Educativa es responsable de respetar los derechos de todas las personas y de contribuir a la eliminación de los casos de violencia sexual, violencia de género y acoso con enfoque diferencial, así como de participar en la prevención de este tipo de actos.

4.1.5 Principio De Celeridad

Este principio debe ser entendido como una prioridad, toda vez que los actos violentos basados en el género o identidad sexual generan una afectación importante en la salud mental y física de las personas. Por esta razón, se deberá prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las personas victimizadas.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

4.1.6 Principio De Confidencialidad Y Reserva

La información que se brinde y se recoja a lo largo de las etapas contempladas en la ruta de atención a casos de violencia sexual, violencia de género y acoso debe ser tratada de forma que garantice en todo momento los derechos de los involucrados, procurando especialmente resguardar la seguridad de esta información, el derecho a la intimidad personal y la protección de datos personales.

4.1.7 Principio De Buena Fe

La información de los casos que se denuncien dentro de este protocolo se recibirá bajo el principio de buena fe, es decir, partiendo de la veracidad de la información recibida sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia. La Corporación espera que los miembros de su comunidad ya sean estudiantes, profesores, administrativos y servicios generales, actúen bajo los principios de honestidad y buena fe, respetando los derechos de los demás.

4.1.8 Principio De Presunción De Inocencia

Toda persona que sea investigada por actos o situaciones que versen sobre los casos de violencia sexual, violencia de género y acoso laboral será presumida inocente en toda la ruta que se contempla en este protocolo donde se partirá del supuesto de que solo se puede declarar responsable a la persona investigada cuando se demuestre su responsabilidad sobre este tipo de situaciones.

5 MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de tener un lenguaje común y una mejor comprensión por parte de la comunidad educativa para su debida aplicación, a continuación, se exponen los conceptos bajo los cuales se enmarca el presente Protocolo.

- a) Sexo:** El sexo se refiere a las características físicas y biológicas que distinguen a hombres y mujeres (U, W 2021). No son mutuamente excluyentes ya que existen individuos que poseen rasgos de ambos sexos.
- b) Orientación Sexual:** La orientación sexual alude a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por otras personas de diferente sexo/género o del mismo sexo/género o más de un sexo/género, y de entablar

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

relaciones íntimas y sexuales con ellas (Consejo de Europa, 2010).

- c) **Género:** El género se define a partir de los roles, las características y oportunidades determinados por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias (OMS, 2021). Lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. La existencia socio histórica del sistema género-sexo es el modo esencial en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive empíricamente (Cobo, 2002 p.10).
- d) **Identidad de Género:** La identidad de género es la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal del cuerpo que puede implicar, si así lo decide, la modificación de la apariencia o función física por medios quirúrgicos, médicos u otros, así como otras expresiones de género que incluyen la vestimenta, la forma de hablar y los gestos. (ONUSIDA, 2011).
- e) **Diversidad funcional:** Las personas con diversidad funcional incluyen a aquellas que tengan condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Diversidad Funcional, art.1).
- f) **Persona victimizada:** Es la persona que recibe la agresión física, psicológica, sexual o de otra índole, cuyos actos resulten ser generadores de un daño a su integridad, dignidad y de un menoscabo a sus derechos.
- g) **Persona presunta agresora o persona investigada:** Es la persona que presuntamente genera o generó el hecho de violencia o de quien se sospecha que cometió tal conducta en contra de otra persona o grupo de personas, en menoscabo de sus derechos, afectando su dignidad y ocasionando un daño a su integridad.
- h) **Atención:** Según la Ley 1257 de 2008 esta comprende todas las actividades de información, orientación, protección, reparación, estabilización y sanción ofrecidas de manera coordinada e integrada. La atención debe tener en cuenta las condiciones específicas de cada persona para lograr ser diferenciada suficiente, accesible y de calidad.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

- i) **Prevención:** Hace referencia a reconocer las diferencias y desigualdades sociales basadas en el género para subsanarlas a través de otorgar información veraz, clara y oportuna de la mano con la construcción de estrategias de sensibilización continuadas en el tiempo, que animen la denuncia y la transformación de estas violencias.
- j) **Detección:** es la acción de analizar distintas variables, con el fin de identificar los riesgos que puedan derivar en violencias de género y violencias sexuales.
- k) **Ruta de atención:** Es una herramienta que sirve como referente para orientar a los entes encargados y a los demás actores responsables en la implementación de un sistema integral de prevención, detección y atención para víctimas de VBG.
- l) **Consentimiento:** El consentimiento es un acuerdo entre personas para la realización de actos sexuales o para contraer matrimonio. Debe otorgarse de manera libre y activa; una persona que sea menor de edad o que se encuentre bajo la influencia de las drogas, o el alcohol no puede dar su consentimiento. El consentimiento es específico, lo que significa que el otorgado a una persona no implica que se conceda a otras; también es reversible, es decir, puede revocarse en cualquier momento.

6 MARCO NORMATIVO.

6.1 Marco Normativo Internacional.

La igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer forman parte de los Derechos Humanos Fundamentales y de los valores de las Naciones Unidas.

- **La Convención Americana sobre Derechos Humanos 1969:** Plantea que las mujeres tienen derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, y los Estados se obligan a proteger y a garantizar el pleno ejercicio de esos derechos sin discriminación alguna.
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1979:** Conocida por sus siglas en inglés como CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), fue adoptada en diciembre de 1979 por Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Establece que la violencia de género es una forma de discriminación que afecta la

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

capacidad de las mujeres para disfrutar de sus derechos y libertades. La Recomendación General 35 que actualiza la 19, contempla mandatos específicos para implementar medidas que garanticen la seguridad dentro y en los alrededores de los espacios educativos.

- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer 1993:** “A los efectos de la presente Declaración, por ‘violencia contra la mujer’ se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”. ONU
- **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer 1994:** Conocida como la Convención de Belém do Pará. define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.
- **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 1995:** Adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. Incluye la violencia contra las mujeres como una de las 12 áreas de preocupación y pide a los Estados garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación.
- **Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer 1999:** Fue adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y obliga a los Estados signatarios a reconocer la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- **Los Principios de Yogyakarta 2007:** Adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

la identidad de género, instan a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar discriminaciones por la orientación sexual o la identidad de género y establecen el derecho a la educación como uno de los principios.

- **La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW57) 2013:** Enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género; recomienda 31 implementar medidas que mejoren la seguridad dentro, en los alrededores y caminos de los centros educativos que incluyen mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual.

- **Objetivos del Desarrollo Sostenible 2015:**

ODS 4. Sobre educación de calidad se consideró como meta a 2030, “eliminar las disparidades de género en la Educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional”, así como “asegurar que todos los alumnos adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible”

ODS 5. Orientado al logro de la igualdad de género, tiene entre sus metas eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, que se suma al 11, cuyo propósito es construir ciudades y comunidades sostenibles. Todas sus metas tienen como elemento central, el logro de la seguridad: en las urbes, los caminos, el transporte público y en general en los asentamientos humanos.

- **Orientaciones internacionales: violencia de género en el ámbito escolar 2019:** La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) publicó las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

6.2 Marco Normativo Nacional

Al respecto se resaltan las siguientes normas internas relacionadas con la protección del derecho a una vida libre de violencias y discriminación en el ámbito de la Educación Superior:

- **Ley 51 de 1980:** Ley de No Discriminación, Ratifica la CEDAW. El Estado colombiano se compromete con generar condiciones jurídicas, sociales, políticas y culturales para eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, a través de políticas con medidas de carácter especial y temporal para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incluso derogando aquellas que legitiman estereotipos negativos de desigualdad de las mujeres. Insta a que en la formulación e implementación de estas Políticas participen las entidades, el Gobierno, las organizaciones sociales y las mujeres.
- **Ley 30 de 1992:** Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Artículo 117. Las Instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social del estudiantado, el cuerpo docente y el personal administrativo.
- **Ley 248 de 1995:** Se aprobó la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, y se estableció en su artículo 1 que: “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.
- **Ley 294 de 1996:** Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- **Ley 731 de 2002:** Ley de mujeres rurales. Busca mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
- **Ley 823 de 2003:** Establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado. Esta Ley es uno de los avances más notables en la búsqueda de promulgación y voluntad política e

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

institucional con el fin de determinar los lineamientos de acción de los gobiernos para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y privado, se establece como inalienable, imprescriptible e indivisible, la igualdad de oportunidades.

- **Ley 984 de 2005:** Aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer, reconoce la competencia del Comité para considerar las comunicaciones presentadas, asegura el goce de derecho y en condiciones de igualdad para todas las personas y el Estado, se compromete con la adopción de medidas para evitar violaciones a los derechos humanos y libertades de las mujeres.
- **Ley 985 de 2005:** Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta. Esta Ley estableció, en el marco de la Estrategia Nacional de para la Lucha contra la Trata de Personas, que el Ministerio de Educación Nacional, en colaboración con las instituciones relacionadas con el tema, diseñará y aplicará programas para que se impartan obligatoriamente actividades de prevención de la trata de personas en los niveles de Educación Básica, Media y Superior. Igualmente, en el artículo 19 se establece que el Gobierno Nacional realizará, por sí mismo o en asocio con Instituciones de Educación Superior y centros de investigación, investigaciones sobre aspectos relacionados con la trata de personas, que servirán para orientar las políticas públicas del Estado en la materia.
- **Ley 1146 de 2007:** Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- **Ley 1257 de 2008:** Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta Ley se presenta como uno de los avances reales y efectivos de las mujeres contra la violencia. Allí se definen la violencia contra la mujer y los tipos de violencia a los cuales está expuesta, los derechos que las mujeres tienen y pueden ejercer, los mecanismos a los cuales pueden acceder como víctimas de violencia, las medidas de sensibilización y prevención, protección y atención, y las competencias de las entidades públicas en la materia.
- **Decreto 4798 de 2011:** Reglamentario de la Ley 1257 para el sector educación, establece las medidas para el Ministerio de Educación Nacional, las Entidades

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

Territoriales y las Instituciones Educativas, en el ámbito de sus competencias, orientadas a detectar, prevenir y atender las violencias contra las mujeres. En su artículo 6 establece que: las Instituciones de Educación Superior deben, en el marco de su autonomía, generar estrategias para sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres, incluir en los procesos selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y adelantar a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

- **Decreto 4799 de 2011:** Reglamentario de la Ley 1257, otorga competencias a las Comisarías de Familia, la fiscalía general de la Nación y Juzgados Civiles y de Control de Garantías para adoptar medidas de protección, define el derecho a no ser confrontadas con el agresor y las acciones por incumplimiento de medidas de protección por parte del agresor.
- **Ley 1542 de 2012:** Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
- **CONPES Social 161 de 2013:** Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
- **Ley 1761 de 2015:** Crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.
- **Decreto 762 de 2018:** Política Nacional sectores LGBTI, adopta esta política y establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.

6.3 Marco Normativo Institucional.

- **Estatuto General:** Documento donde se establecen las normas que regulan la

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

estructura y el funcionamiento de la Corporación Tecnológica Indoamérica.

- **Proyecto Educativo Institucional (P.E.I):** Documento por el cual establece las orientaciones a seguir por parte de la Corporación Tecnológica Indoamérica.
- **Reglamento Interno de Trabajo (RIT):** El cual contiene una descripción detallada de las normas reguladoras de las relaciones internas de la Corporación con el trabajador, constituyéndose en la herramienta idónea para servir de guía para mantener el orden de Corporación.
- **Estatuto Docente.** Por el cual se establece el régimen que regula las condiciones de ingreso, ejercicio, estabilidad, participación, derechos, deberes y retiro de los docentes que laboran en la Corporación Tecnológica Indoamérica. Para efectos de este estatuto, se considera docente la persona que ejerce la acción de orientar el proceso enseñanza – aprendizaje o la investigación.
- **Reglamento Estudiantil:** Está basado en los referentes institucionales, definidos en el Estatuto General de la Institución y su Proyecto Educativo Institucional.
- **Reglamento de Bienestar Institucional:** Documento el cual establece normas referentes al departamento, así como las funciones propias y cada requerimiento necesario para sus procesos que son coherentes con los lineamientos generales de la Corporación Tecnológica Indoamérica.
- **Comité de Convivencia:** Por medio del cual contribuye a la protección de los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como en el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral.
- **Política Para Mejorar El Bienestar, La Permanencia Y Graduación De Los Estudiantes:** establecen el marco general en que se inscriben las acciones a desarrollar por parte de la Corporación Tecnológica Indoamérica para mejorar el bienestar, la permanencia y graduación de los estudiantes. Se deriva del reglamento general de bienestar institucional y definen las líneas de acción de los diferentes niveles del quehacer institucional. Así mismo, estas políticas ofrecen un marco de referencia desde el cual se deriva la articulación de los diferentes procesos.
- **Código Buen Gobierno:** tiene como objeto establecer las normas éticas, definir los

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

principios, generar recomendaciones e identificar buenas prácticas tanto de los representantes de los órganos de gobierno como los funcionarios de la Corporación Tecnológica Indoamérica, con el fin de asegurar la buena marcha y los procesos de calidad en torno a su objeto misional, considerando que en el Acuerdo 02 de 2017 expedido por el Consejo Nacional de Educación Superior -CESU- se estableció la Política Pública para el mejoramiento del Gobierno en las Instituciones de Educación Superior.

7 ENFOQUES ORIENTADORES DEL PROTOCOLO

*“Los enfoques que orientan la construcción de Protocolos en las Instituciones de Educación Superior se reconocen como marcos comprehensivos para adecuar las acciones de Prevención y Atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género y fortalecer una cultura en derechos humanos que contribuye a la consolidación de un Estado Social de Derecho, multiétnico y pluricultural con plenas garantías para el ejercicio de las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana”. Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) – **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, 2022.***

7.1 Enfoque de Derechos Humanos

El propósito de este enfoque es “analizar las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo y corregir las prácticas discriminatorias y el injusto reparto del poder que obstaculizan el progreso en materia de desarrollo” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006, p. 15; Ramos Robles, 2018). Este enfoque supone agregar el carácter universal, indivisible e inalienable de los derechos de las personas a las actuaciones institucionales asegurando la efectividad de los procesos y la garantía de la integridad. Para reafirmar la garantía, se prioriza como asunto central las necesidades específicas de las personas afectadas por violencias basadas en género buscando la igualdad efectiva y propendiendo la eliminación de cualquier forma de discriminación. Es decir que el reconocimiento de las características de identidad como la pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, ciclo vital, discapacidades, entre otros, es necesario para la promoción de los derechos, además de los contextos existentes como la migración o el conflicto armado que pueden agravar las situaciones de discriminación.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

Se consideran dichas variables para la formulación de la ruta de atención y la determinación de estrategias de prevención y atención pertinentes.

Se destaca que las violencias basadas en género responden a condiciones históricas y estructurales de discriminación y que tal y como lo reconocen instrumentos Internacionales como la CEDAW (1979) y la Convención de Belem do Pará (1994) el enfoque de derechos humanos constituye un eje central para que la protección y promoción de los derechos de las mujeres se integren de manera específica a la respuesta que el Estado y las instituciones brinden para garantizar su ejercicio en igualdad para una vida libre de violencias.

En Colombia, los instrumentos internacionales de DDHH que dictan los deberes del Estado de prevenir, sancionar y erradicar las violencias de género y el reconocimiento de derechos históricamente postergados hacen parte *—en sentido estricto—* del Bloque de Constitucionalidad establecido mediante el artículo 93 de la Constitución Política.

ART 93. Los Tratados y Convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

7.2 Enfoque Interseccional

Lo complejo de la desigualdad social y de los marcadores de diferencia y diferenciación que les surgen a las dinámicas de las relaciones sociales presentes en las Instituciones de Educación Superior, demanda brindarle visibilidad a su carácter entrelazado y consecuente mediante las lecturas cruzadas de los distintos factores de discriminación como la condición socioeconómica, la edad, la pertenencia étnica, la orientación sexual y la diversidad de género, la discapacidad, entre otros, que configura un espacio multidimensional de conexiones.

Este enfoque debe llevar a reconocer la discriminación y las violencias basadas en género como un fenómeno que casi nunca se presenta de manera aislada, sino que interactúa con múltiples formas de discriminación pueden recrudecer los daños. En ese sentido, las iniciativas de prevención, detección y atención en el ámbito de las IES inician en la comprensión de las manifestaciones que se cruzan entre ellas como los factores identitarios y la violencia sexual. Se requiere que las IES consideren que quienes son afectados por discriminación y violencias basadas en género y quienes la ejercen, son sujetos cuya identidad está en constante

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

estructuración con relación a distintas variables. La confluencia de distintas formas de violencia en las personas afectadas, exige un esfuerzo integral para comprender las múltiples formas de discriminación de las que pueden ser objeto las mujeres para diseñar estrategias de prevención eficaces (ONU Mujeres, 2019) y empoderantes de ellas como sujeto de derechos.

“La interseccionalidad es una manera de pensar acerca de la identidad y su relación con el poder.... Es básicamente un prisma, una perspectiva desde la cual se ve cómo las diversas formas de desigualdad operan juntas con frecuencia y se exacerban entre sí. Tendemos a hablar de la desigualdad racial como algo aparte de la desigualdad de género, clase, sexualidad o estado migratorio. Lo que no se menciona muchas veces es cómo algunas personas están sujetas a todas estas formas de desigualdad y que la experiencia no es tan solo la suma de sus partes”. Kimberlé Crenshaw, profesora de Derecho en la Columbia University, que acuñó el término “interseccionalidad” en 1989.

8 MODALIDADES Y/O CONDUCTAS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Para la definición y descripción de acciones y orientaciones en torno a la detección, prevención y atención de las violencias basadas en género, es importante conceptualizar los tipos de violencia que pudieran materializarse en el contexto institucional, de forma que el desarrollo y fortalecimiento de estrategias sean coherentes con ello, sin perjuicio de las demás que hubiere:

- a) **Violencias basadas en género:** “Las violencias basadas en género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género. Son un problema de salud pública, debido a 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” (Min Salud, 2016). Aunque la expresión incluye la violencia contra las mujeres, también se refiere a los diversos tipos de violencias que existen contra las personas por su identidad de género y su orientación sexual.
- b) **Violencia contra la mujer:** Por esta “se entiende cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado” (art. 2, Ley 1257 de 2008).

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

- c) **Violencia física:** Acción no accidental, motivada por razones de género, que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto.
- d) **Violencia psicológica:** Acciones u omisiones motivadas por razones de género, dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, que se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- e) **Violencia patrimonial:** Acción motivada por razones de género, a través de la cual se causa la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a una persona, con el fin de subordinarla y limitar su desarrollo personal.
- f) **Violencia Económica:** toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- g) **Violencia sexual:** Se entienden aquellas ejercidas para imponer a la persona victimizada que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o que mantenga contacto sexualizado, físico o verbal, en contra de su voluntad, mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal.
- a) **Acoso:** Se entiende por acoso el asedio, la persecución o el hostigamiento escrito, verbal o físico no consentidos que producen malestar, temor o intimidación en la persona que lo recibe. Estas conductas se ejercen valiéndose de una relación de poder por razones de sexo, género, orientación sexual, racialización, edad, clase o posición laboral.
- b) **Acoso sexual:** Acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal a una

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

persona, con fines sexuales no consentidos. Se ejerce valiéndose de la superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica.

- c) **Acceso carnal no consentido:** El acceso carnal se ejerce mediante la penetración con el pene en la vía vaginal, anal u oral de una persona sin su consentimiento, o bien, mediante la penetración de otra parte del cuerpo u otro objeto en la vía vaginal o anal. La víctima puede ser violentada o puesta en condiciones de incapacidad de resistir, o encontrarse en estado de inconciencia o inferioridad psíquica. Cuando el acceso carnal se ejerce contra una persona menor de catorce (14) años se considera abusivo (Código penal Arts. 205, 207, 208, 212, 212A; UNAL, 2017).
- d) **Acto sexual no consentido:** Un acto sexual no consentido es aquel que se ejerce sobre otra persona sin su consentimiento y que implica acciones de índole sexual distintas a la penetración, como sucede con las caricias, los tocamientos, besos o manoseos no consentidos (UNAL 2017). Cuando se realiza contra una persona menor de catorce (14) años se considera abusivo (Código Penal Art. 206, 209).
- e) **Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** La pornografía con menores consiste en fotografiar, filmar, grabar, producir, divulgar, ofrecer, vender, comprar, poseer, portar, almacenar, transmitir o exhibir por cualquier medio representaciones reales de actividad sexual de menores de dieciocho (18) años (Código Penal Art. 218).
- f) **Pornografía no consentida:** En el marco de este protocolo, hace referencia a fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir o vender material pornográfico, sin el consentimiento de la persona que se exhibe en tal material.
- g) **Ofensa sexual:** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.
- a) **Discriminación por razones de Género:** La discriminación por razones de género se produce por la amenaza o realización de un acto que impide o restringe el pleno ejercicio de los derechos de la persona en razón de su sexo, género, orientación sexual o identidad de género considerada como diversa o de su forma comprender el género (UNAL, 2017).

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

- b) Acoso escolar y bullying:** *“Conducta negativa, intencional, metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un estudiante, por parte uno o varios de sus pares, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder”* asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado. También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno (art. 2, Ley 1620 de 2013).
- c) Acoso laboral o Mobbing:** *“Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”* (Ley 1010 2006).
- d) Ciberacoso o Cyberbullying:** *“Forma de intimidación con uso deliberado de tecnologías de información (Internet, redes sociales virtuales, telefonía móvil y videojuegos online) para ejercer maltrato psicológico”* (art. 2 Ley 1620 de 2013).
- e) Racismo:** Denota toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1).
- f) Femicidio:** El feminicidio consiste en la causación de la muerte de una mujer por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género. Se comete en el contexto de una relación histórica de dominio contra las mujeres que se ve representada en distintos escenarios del transcurso de su vida, tanto privados, públicos o laborales, entre otros. (Código Penal Art. 104A; UNAL, 2017).

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

9 MEDIDAS PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Las medidas a desarrollar por la Corporación Tecnológica Indoamérica, serán coherentes con los alcances y capacidades institucionales, respondiendo integralmente a la gravedad del caso, la afectación de las partes, la naturaleza de la violencia que se esté presentando, la sistematicidad de los hechos de violencia, cuando hubiere lugar, la existencia de relaciones de poder de la persona victimizada y la persona presunta agresora y el contexto de la persona victimizada.

La realización de medidas para la prevención, detección y atención de las violencias de género y sexual se realizará de manera interdisciplinar, articulada y coordinada con profesionales con la formación y experiencia pertinente, vinculados con la institución y/o autoridades competentes, según el ámbito y fuente del riesgo (Comisaría de Familia, Inspecciones de Policía, Policía Nacional, Fiscalía General de la Nación, Jueces de Control de Garantías, Unidad Nacional de Protección y Autoridades Territoriales).

De manera complementaria, se requiere el estudio e investigación permanente del fenómeno de las violencias en la Corporación, lo cual estará articulado al “Modelo de Bienestar” y procesos de caracterización, de tal manera que el protocolo esté permanentemente contextualizado y sus respuestas puedan actuar efectivamente en términos de prevenir los riesgos, hacer detección oportuna y ofrecer atención pertinente, así como transformar las causas que subyacen a las violencias de género.

9.1 Medidas de Prevención

La Corporación rechaza todo tipo de VBG entre los miembros de su comunidad. Así mismo, fomenta y promueve la equidad y la diversidad, a partir de una educación fundamentada en el respeto como pilar de las relaciones sociales, con el fin de crear un ambiente seguro y favorable para el desarrollo personal y el fortalecimiento de los integrantes de la comunidad.

De esta manera, la Corporación se compromete con el presente protocolo a la implementación de medidas de prevención frente a las VBG como las acciones que apuntan a la desnaturalización de creencias y modos de relacionamiento en lo cotidiano, es decir, en el salón de clases, en la oficina, en el pasillo, en las redes sociales, entre otros escenarios académicos y/o administrativos, cuestionando normas sociales, desigualdades y estereotipos

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

de género, de raza, de etnia, de clase, entre otros, que perpetúan la discriminación y la violencia.

Las medidas descritas a continuación buscan promover el desarrollo de competencias sociales que hacen posible a la comunidad de la Corporación actuar de manera constructiva, es decir, respetando y valorando la diversidad. Así, la prevención debe adaptarse a las necesidades y características de quienes conforman la Corporación y se implementará a través de acciones independientes y transversales a la formación académica, como sigue:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN	
Recursos	Procesos y/o actores involucrados
Generar actividades y eventos de orientación y formación hacia la comunidad educativa de la corporación sobre las Violencias Basadas en Género, promoviendo la cero tolerancia hacia éstas.	Bienestar Institucional Talento Humano
Analizar las necesidades de grupos poblacionales con características particulares de la comunidad educativa en razón de su edad o etapa del ciclo vital, género, orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, y discapacidad, entre otras; para gestionar y fortalecer las estrategias para su permanencia en el marco de la Política para el Bienestar, la permanencia y la graduación de estudiantes, así como la política de Talento Humano.	
Incorporar de manera progresiva el Enfoque de Género en la organización de actividades académicas de cada programa.	Dirección Académico Administrativa Coordinación General Docentes
Articular los resultados de aprendizaje y desarrollo de contenidos con enfoque de género en las asignaturas del área socio-humanística, básica o disciplinar según aplique en cada programa.	Dirección Académico Administrativa Coordinación General Docentes
Apoyar y adelantar campañas de comunicación incluyentes con enfoque de género y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en la Corporación.	Equipo de Comunicaciones
Difundir con amplitud y rigurosidad la Ruta de Atención de la Corporación y las demás líneas de atención territoriales para el reconocimiento y el apoyo de las víctimas.	
Incorporar inhabilidades para el nombramiento y contratación de docentes, personal administrativo y de apoyo mediante una cláusula de compromiso basada en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019.	Talento Humano

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

Diseño de metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género, en el marco del Sistema de Gestión de Calidad existente.	Todos los procesos
---	---------------------------

9.2 Medidas de Detección

La Corporación identificará referentes o actores clave para la Detección de las violencias de género, de esta forma de entrega una contribución especialmente relevante para superar la desigualdad entre mujeres y hombres dentro de la Institución proveniente del sistema educativo. El ámbito educativo tiene un papel decisivo en la sensibilización y detección temprana de la violencia de género.

Actuar ante la violencia basada en género es siempre obligatorio y para ello es necesario la socialización a toda la comunidad educativa, de modo que se planifique, se facilite la formación y se asegure la detección precoz de situaciones de riesgo que, ante la mera sospecha de un caso de violencia de género, se garantice una inmediata y eficaz intervención.

Es por esto por lo que se crea este protocolo, dentro de los lineamientos del Ministerio de Educación, con la promoción de la Violencia Cero y la capacidad de identificación de violencias basadas en género.

La Detección de violencias basadas en género implica capacidades de los actores sociales para identificar episodios de violencia de género y sexuales en contextos en los que en mayor o menor grado pueden ser consideradas bromas o hechos comunes. Por lo tanto, el Protocolo debe incluir los procesos de capacitación no solo a las personas de la dependencia directamente encargada de las funciones de Detección, Prevención y Atención de las violencias de género sino, de manera amplia, a colectivos y grupos de interés y en general, a organizaciones tanto de estudiantes como de docentes y de personal administrativo y de seguridad.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

MEDIDAS DE DETECCIÓN	
Recursos	Procesos y/o actores involucrados
Aumentar la capacidad de identificación de situaciones de violencias de género y patrones discriminatorios de conducta en el personal docente, directivo, administrativo, de Bienestar, de seguridad y servicios generales, así como en la comunidad estudiantil.	Talento Humano
Articular al Comité de Convivencia y equipo de Bienestar en la identificación de comportamientos, actitudes, lenguajes y patrones de repetición de acciones violentas en los espacios de la Corporación que sean frecuentes para diseñar estrategias conjuntas que detengan la violencia y garanticen la seguridad en las instalaciones físicas y virtuales desde la prevención, detención y de atención.	Comité de Convivencia y Comité de Bienestar
Incorporar herramientas académico administrativas formales para la identificación, reacción y mitigación sobre los riesgos que pueden derivar en la repetición de violencias de género y sexuales a través de la WEB.INDO o herramientas digitales de apoyo institucional.	Bienestar Institucional Talento Humano
Establecer el mecanismo de entrada de los casos para la activación de las Rutas de Atención previstas en el presente protocolo, con carácter confidencial y de acción sin daño, que garantice la recepción de las situaciones y una oportuna y efectiva respuesta.	
Articular el seguimiento y análisis de causas de inasistencia de estudiantes, personal docente, administrativo y servicios generales con objeto de detectar posibles casos de naturalización de la violencia, la evaluación docente con interés en las manifestaciones violentas y el uso de lenguaje estereotipado por considerarse un factor de detección sobre posible situación de VBG por parte del equipo de Bienestar, Formación y Talento Humano según aplique.	Formación, Bienestar Estudiantil y Talento Humano

9.3 Medidas de Atención

Estas medidas son acciones institucionales que pretenden la respuesta rápida para prevenir o tratar presuntos hechos de violencia. Estos mecanismos podrán adoptarse de conformidad con el análisis de riesgo y las necesidades de la víctima que solicita el acompañamiento, con el fin de salvaguardar los intereses y derechos de las personas afectadas de acuerdo con el caso,

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

brindando cuidado, seguridad e integridad en el hecho que se denuncia, evitando las situaciones de mayor riesgo para las personas afectadas.

Cuando la violencia se presente dentro de la Institución o en algunas decisiones, con el fin de evitar la repetición de hechos sobre casos de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral, se busca resocializar a la persona que ha sido catalogada como responsable y se tomarán medidas de atención que promuevan por parte de las Instituciones, acciones orientadas a la garantía de los derechos de las personas afectadas, en materia de restablecimiento de la salud, rehabilitación psicosocial, protección ante nuevas agresiones o la materialización de un perjuicio irremediable, orientación jurídica en la que prevalecerá el acceso a información clara, completa y oportuna acerca de sus derechos, los mecanismos disponibles para su garantía y protección, así como la oferta de servicios e instrumentos dispuestos para el restablecimiento de sus derechos en el ámbito interno y externo, la autonomía y seguridad de la persona al respecto.

Estas medidas serán de carácter Institucional por parte del órgano principal deberán incorporar acciones, instrumentos y una ruta que permita organizar el paso a paso de los servicios brindados por las Instituciones de Educación Superior para que las personas alcancen los resultados de atención integral de manera continua y consecuente con la situación y características de los hechos y sus necesidades.

Las medidas decretadas por el Consejo Académico Administrativo de acuerdo a casos de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral, tendrán un enfoque encaminado a restaurar los derechos de las personas afectadas, a partir de una manera pedagógica y formativa, pensando en el bienestar de las personas afectadas y en la reeducación de la persona que está siendo investigada.

MEDIDAS DE ATENCIÓN	
Recursos	Procesos y/o actores involucrados
<p>Adoptar medidas que protejan los derechos fundamentales de las víctimas en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos que pongan fin a la violencia o eviten que esta se realice cuando fuere inminente, como:</p> <p>1. Suspensión temporal del presunto agresor mientras se investiga y sanciona por la agresión presuntamente cometida.</p>	<p>Dirección Académico – Administrativa</p>

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

<p>2. Abstención de la ocupación de espacios por parte del presunto agresor con la persona victimizada que provoque intimidación, perturbación o amenaza.</p> <p>3. Prohibición de todo tipo de comunicación entre las personas implicadas.</p> <p>4. Cambio de las condiciones educativas como cambios en los horarios de las clases, cambios de cursos para asistir a las asignaturas, cambio de grupo de docente o evaluador/a o de área de ocupación según las necesidades de la víctima con la garantía de no afectación a su proceso de aprendizaje.</p>	
<p>Brindar atención integral a través de asesorías psicológicas, orientaciones, asesoría jurídica o asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho represente una situación de violencia y se ponga en conocimiento de instancia o la autoridad por parte de la Corporación o por Intermediación con entidades externas según el contexto institucional actual.</p> <p>Informar de manera clara, completa, veraz y oportuna los derechos, los mecanismos y procedimientos en relación con la salud sexual y reproductiva.</p> <p>Asegurar que la atención brindada no demuestre algún tipo de discriminación en razón de su pasado, ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención, especialmente por los encargados de activar la ruta.</p>	Bienestar Institucional
<p>Considerar condiciones de especial vulnerabilidad, atendiendo al enfoque interseccional y las condiciones de discapacidad, pertenencia étnica, pertenencia a poblaciones discriminadas que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección, en garantías para su participación en el proceso judicial y para determinar su reparación.</p>	Todos los procesos

9.3.1 Acciones, procedimientos y medidas sancionatorias

Para efectos de este Protocolo, se entenderá que las faltas podrán ser leves, graves o gravísimas, las sanciones respectivas para Estudiantes, Docentes y trabajadores de la institución serán coherentes con los alcances previstos por los Reglamentos respectivos de rigen la relación y vigentes a la fecha de atención del caso.

La escogencia de la medida disciplinaria deberá proceder teniendo en cuenta el grado de culpabilidad, el modo y circunstancias en que se cometió la conducta, los motivos determinantes de la conducta y el grado de jerarquía de quien ejerció la agresión, para lo cual

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

se describen a continuación las faltas asociadas en reglamentos existentes en torno al VBG en Reglamento Estudiantil, Estatuto Docente y Reglamento Interno de trabajo.

REGLAMENTO ESTUDIANTIL			
Nivel de Gravedad de la Falta	Descripción	Sanción	Procedimiento
Leve	<p>Art 108 Se determinarán, entre otros, según su naturaleza, modalidades, circunstancias y efectos determinantes en atención a los criterios de disciplinario, comisión de la falta y la existencia de las circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes, motivos innobles o fútiles o por nobles altruistas y antecedentes personales del infractor.</p>	<p>Art 111. Podrán imponerse las siguientes sanciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Retiro de clase o actividad académica, 2. Amonestación verbal, 3. Amonestación escrita, 4. Cancelación temporal de matrícula, 5. Expulsión definitiva de la Institución. 	<p>Art 112. Al tenerse conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida por un estudiante se procederá así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si se está desarrollando una clase o actividad académica, el docente o quien la oriente podrá aplicar la sanción contemplada en el numeral uno del Artículo 111, en forma directa. Si el docente considera que la falta no es leve, la hará conocer al coordinador del programa, en forma escrita.
Grave	<p>Art 109. Se consideran circunstancias agravantes de las conductas que constituyen falta disciplinaria, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reincidir en el cometido de la falta. 2. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes y servidores de la institución. 3. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada por sus compañeros, docentes y autoridades de la institución. 4. Cometer la falta para ocultar otra. 5. Evadir la responsabilidad atribuida a otro u otros. 	<p>Art. 120 Sanciones al estudiante en las prácticas educativas externas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. El coordinador general, abre proceso disciplinario, evalúa la gravedad de la falta y, en forma escrita informa al estudiante sobre la apertura de un proceso disciplinario en su contra, haciéndole llegar copia de la(s) prueba(s) que tenga contra él. El estudiante tiene tres días hábiles para responder, controvertir y presentar pruebas que le favorezcan, 3. El coordinador general, una vez escuchado el estudiante y practicadas las pruebas que considere pertinentes, toma una decisión al respecto. Si la sanción a aplicar es una amonestación, la hace de inmediato. Si considera que la falta amerita sanción más drástica, enviará el expediente al Rector.
Gravísimo	<p>Art. 107. Constituyen delitos perseguibles de oficio</p>	<p>Art. 107. Traslado inmediato a las autoridades competentes</p>	<p>Art. 119 y 121. Las autoridades competentes en las prácticas educativas externas para aplicar sanciones son: Coordinación de</p>

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

			Prácticas, Directivos y Consejo Académico Administrativo.
--	--	--	---

ESTATUTO DOCENTE			
Nivel de Gravedad de la Falta	Descripción	Sanción	Procedimiento
Leve	Art. 33 Faltas graves y leves. Se determinarán, entre otros, según su naturaleza, modalidades, circunstancias y efectos determinantes en atención a los siguientes criterios: 1. La naturaleza se apreciará por su aspecto disciplinario y si se ha producido escándalo o mal ejemplo o se ha causado perjuicio, 2. Las modalidades y circunstancias del hecho, se apreciarán de acuerdo con el grado de participación en la comisión de la falta y la existencia de las circunstancias agravantes, atenuantes o eximentes, 3. Los motivos determinantes, se apreciarán según se haya actuado por motivos innobles o fútiles o por nobles altruistas, 4. Los antecedentes personales del infractor	Las faltas disciplinarias dan lugar a la imposición de sanciones según la gravedad o levedad de estas: Art. 36. Podrán imponerse las siguientes sanciones: 1. Amonestación verbal, falta leve por primera vez. 2. Amonestación escrita cuando es reincidente por segunda vez en una falta leve igual o diferente y se tipifica con alguna de las conductas agravantes señaladas en el artículo 33. 3. Suspensión temporal del cargo, hasta por treinta (30) días calendario cuando reincida por tercera vez en una falta leve igual o diferente con alguna de las conductas agravantes señaladas en el artículo 33 del presente reglamento. 4. Cancelación del contrato al reincidir por cuarta vez en una falta leve igual o diferente; ó al reincidir por segunda vez en una falta grave.	Art. 37. Al tener conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida por un docente se procederá así: 1. El Director Académico-Administrativo abre el proceso disciplinario, califica la gravedad de la falta y en forma escrita informa al docente sobre la apertura del proceso en su contra, haciéndole llegar copia de las pruebas que obra en su contra. El docente tiene tres (3) días hábiles para responder, controvertir y presentar pruebas que le favorezcan, 2. El Director Académico-Administrativo, una vez escuchado al docente en descargo y practicado las pruebas que considere pertinentes, toma una decisión al respecto. Si la sanción a aplicar es amonestación, la hace de inmediato; si considera que la falta amerita sanción más drástica, enviará el expediente al Rector, 3. El Rector estudiará el expediente y, si lo estima conveniente, ordenará otras pruebas; sino, decidirá de plano y, si hay mérito para sancionar, produce la resolución del caso.
Grave	Art. 34 Conductas agravantes		
Gravísimo	Art. 32. Constituyen delitos perseguibles de oficio	Art. 32. Traslado inmediato a las autoridades competentes	

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO			
Nivel de Gravedad de la Falta	Descripción	Sanción	Procedimiento
Leve	<p>Art 80. De acuerdo con la escala de clasificación de la institución, son considerados faltas leves aquellas que se realice en un periodo igual o inferior a los dos meses.</p> <p>En las que se articulan al VBG las siguientes: Abuso de autoridad; Tratar con irrespeto y descortesía a los compañeros de trabajo y al público; Todas a aquellas que alteren la buena y armónica prestación del servicio de la Institución.</p>	<p>Art 80. Parágrafo 1°. Amonestación verbal; 2° Llamado de atención formal escrito; 3° Apertura de proceso disciplinario; 4° Suspensión hasta 5 días, sin derecho a reconocimiento salarial.</p>	CAPITULO XVIII Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno de solución de conflictos
Grave	<p>Art 81. De acuerdo con la escala de clasificación de la institución, Son consideradas faltas graves aquellas que se realicen en su periodo de duración del contrato en relación con el VBG las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Irrespetar en forma grave a los superiores, subalternos o compañeros de trabajo y al público. - Discriminar por cualquier motivo. 	<p>Art 81. PARÁGRAFO La institución dispondrá la sanción partiendo de la gravedad de los hechos y las causas que generen, en el cual podrá ser desde 1°. Llamado de atención formal escrito; 2° Apertura de proceso disciplinario Suspensión hasta 10 días sin derecho a reconocimiento salarial. 3° Suspensión de Contrato hasta 2 meses.</p>	
Gravísimo	<p>Art 81. De acuerdo con la escala de clasificación de la institución, Son consideradas faltas gravísimas aquellas que se realicen en su periodo de duración del contrato, en relación con el VBG las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Reiteración, reincidencia en las acciones, omisiones y/o comportamiento que vaya en contra al orden, la moral y las buenas costumbres que alteren el buen funcionamiento de la Institución. - Incurrir en acoso sexual, 	<p>Art. 81. PARÁGRAFO 1. La Institución dispondrá la sanción partiendo de la gravedad de los hechos y las causas que generen, en el cual podrá ser desde 1°. Llamado de atención formal escrito; 2° Apertura de proceso disciplinario Suspensión desde 15 días, hasta 2 meses. 3° Terminación del Contrato.</p>	

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

	laboral, psicológico y que este tipificado en la ley 1010 del 2006.		
--	---	--	--

En suma, las acciones previstas para sancionar o establecer medidas disciplinarias, van desde llamados de atención, suspensión de las actividades académicas, administrativas o docentes, expulsión, terminación de contrato por justa causa, cancelación de matrícula, matrícula condicionada .

Cuando el caso de violencia de género y sexual involucre a funcionarios docentes, directivos, administrativos y servicios generales de la Corporación, la ruta de atención estará a cargo del Comité de Convivencia, quien cumplirá una función investigativa y dará las medidas de protección a la persona victimizada y dará traslado de las pruebas sobre los hechos de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral al Departamento de Talento Humano para que proceda con las medidas administrativas y legales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo y dentro del marco de la normativa laboral. Sí el grado de responsabilidad no conduce a justa causa de despido, el Comité aplicará las sanciones disciplinarias correspondientes definidas en este protocolo, dentro del marco legal y de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo, en coherencia a ello esta instancia implementará las medidas preventivas y correctivas necesarias para sobrellevar este tipo de situaciones.

Cuando el caso de violencia de género y sexual involucre estudiantes activos de la institución, la ruta de atención estará a cargo del equipo Bienestar, con participación interdisciplinar del equipo de formación y talento humano según aplique, quien cumplirá una función investigativa y dará las medidas de protección a la persona victimizada y dará traslado de las pruebas sobre los hechos de violencia de género, violencia sexual

La clasificación de gravedad de la falta en razón de VBG está asociada a afectación de la víctima o la reincidencia en modalidades y conductos de violación de género y sexual, en este sentido todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación por razones de género, acoso simple, acoso sexual, acto sexual no consentido, ofensa sexual y otras formas de violencia sexual.

Las faltas que sean reconocidas como gravísimas o graves se tomarán las medidas de protección y atención para la víctima y siempre y cuando se encuentre responsable a la persona investigada de un caso de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral se

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

tramitará el proceso hasta su finalización por el proceso disciplinario contemplando en este protocolo.

En los casos que involucren contratistas de la Corporación, podrá decretar medidas de intervención, las cuales están destinadas exclusivamente a dar tratamientos especiales como sigue:

- **Casos en donde esté en riesgo la vida de la persona victimizada**

Cuando la vida de la persona victimizada se encuentre en riesgo por la situación de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral, se activará la red de apoyo, siempre que la persona investigada sea un integrante de la Corporación, se iniciará de oficio el proceso sobre responsabilidad de situaciones de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral e igualmente se avisará a las autoridades competentes.

- **Casos o situaciones que involucren a personas menores de 18 años**

Cuando la persona victimizada sea menor de 18 años, Bienestar Institucional prestará atención psicosocial inmediata, se pondrá en contacto con sus representantes legales para brindar la atención pertinente al caso en coordinación con las demás dependencias de la Corporación que están involucradas en este protocolo, e iniciará de oficio el proceso sancionatorio en contra de la persona investigada sin que medie el consentimiento expreso. Se procederá de la misma forma cuando él o la presunto/a agresor/a sea menor de 18 años.

- **Casos o situaciones que involucren a un contratista**

Cuando la persona victimizada sea una persona que preste sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios directamente con la Corporación, el Equipo Bienestar Institucional y de Talento Humano conocerá del caso, con el fin de que se tomen medidas de intervención para proteger a la persona victimizada con el acompañamiento y apoyo del supervisor del contrato.

Cuando la persona victimizada o la persona investigada sea una persona que presta sus servicios personales bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, pero vinculada a un tercero externo a la Corporación, Talento Humano notificará del hecho a la empresa contratante, con el fin de que tome las medidas pertinentes de acuerdo con la situación reportada.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

- **Casos con personas externas que estando en los espacios de la Corporación, agredan o victimice a una persona que haga parte de la comunidad Educativa**

En casos donde la persona presunta agresora sea externa a la Corporación, es decir, sobre la cual la Corporación no tenga competencia para investigar, juzgar y sancionar, solo le serán aplicables las medidas preventivas de emergencia en casos de una situación de tal naturaleza. En otro tipo de situaciones que sean conocidas con posterioridad al hecho victimizante, se avisará a las autoridades competentes y la Corporación restringirá el acceso de esta persona a los espacios institucionales. También se coordinará la atención integral que trata esta ruta, con el fin de prevenir que ocurran los hechos victimizantes nuevamente.

- **Situación de emergencia donde se debe intervenir de inmediato**

Cuando ocurra una situación de emergencia al interior de los espacios de la Corporación donde se debe interceder para que cese el acto victimizante, la Institución actuará de manera inmediata y eficaz conforme a los lineamientos de actuación indicados por la Corporación, orientados a la protección de las personas afectadas. Para ello, podrá tomar medidas preventivas de emergencia tales como retirar a la persona agresora del espacio donde esté la persona o personas agredidas, retener el carnet de la persona presunta agresora, solicitar la atención en primeros auxilios al área correspondiente, entre otras que se consideren pertinentes para proteger y salvaguardar los derechos de las personas afectadas.

Posterior a ello, la Corporación deberá emitir un informe detallado de lo sucedido junto con una copia del material probatorio con el que cuente, tales como datos de la persona victimizada, datos de los testigos, o cualquier material pertinente a la situación. Con esto, remitirá el informe y las pruebas al Consejo Académico Administrativo, para que sea enviado a Bienestar Institucional con el fin de atender la situación con base al protocolo.

9.3.2 Ruta De Atención

La ruta de este protocolo para atención de VBGD es el procedimiento institucional al interior de la Corporación que busca orientar y atender a las personas que han sido afectadas. A su vez, en casos donde se encuentre que las personas presuntas agresoras son miembros de la

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

comunidad educativa; la ruta también comprende un proceso de responsabilidad frente a la persona presunta agresora de este tipo de situaciones, que prevé medidas preventivas y sanciones de orden disciplinario o medidas administrativas, según sea el caso.

El procedimiento de atención estará bajo el proceso de Bienestar Institucional, y en ejecución de acciones con el apoyo que se requiera del proceso de Gestión Humana. La ruta se compone de seis fases, a saber:

Fase 1: Recepción del caso.

Fase 2: Estudio y Análisis del caso.

Fase 3: Remisión del caso.

Fase 4: Gestión del caso en el proceso respectivo

Fase 5: Seguimiento del caso.

Fase 6: Cierre del caso.

En cada fase, se emplearán herramientas de registro de información que permitan hacer seguimiento del caso de manera clara sin provocar revictimizaciones.

Fase 1: Recepción del caso.

Ante la presencia de una o más formas de violencia descritas en el presente Protocolo, la persona victimizada o terceras personas conocedoras del caso informarán a Bienestar institucional para la activación de la ruta de atención, del acompañamiento y servicios en salud física y emocional, a través de los siguientes medios:

- A través del correo institucional info@Indoamérica.edu.co
- Presencial, en el Departamento de Bienestar Institucional.
- Comité de Convivencia Laboral, para el caso de los empleados.

Si la violencia constituye una emergencia inmediata la persona victimizada o quien presencie los hechos, deberá activar el sistema de emergencias a través del personal de vigilancia más cercana y/o comunicarse con Bienestar Institucional.

La persona victimizada o terceras personas conocedoras del caso también podrán reportar los casos de violencia Bienestar Institucional o al comité de convivencia según sea el caso, a personas que les generen confianza y que posean una vinculación contractual con la corporación (docentes, personal administrativo, servicios generales y contratistas). Esta

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

persona asumirá la responsabilidad de activar la ruta de atención aquí descrita, informando la situación de violencia ante el Bienestar Institucional.

El acompañamiento a la víctima sólo será posible bajo su voluntad individual. Ante la presencia de casos que requieran la atención médica de emergencia, se iniciará la intervención directa con el Servicio Médico del área protegida de AMI y/o apoyados en el Seguro Estudiantil. Quienes procederán a realizar la valoración y estabilización médica, el seguimiento a casos críticos, la remisión a servicios asistenciales en salud y la alerta a las autoridades legales. Si la persona es menor de edad se le brindará la atención inicial y se iniciará contacto con su acudiente o persona responsable. Según las disposiciones legales se reportará a entidades como el ICBF, la policía de menores u otras entidades que tengan competencia en casos que afecten la infancia y adolescencia

En la oficina de Bienestar Institucional se brindarán la siguiente atención o servicios:

- 1. Orientación psicosocial:** Ofrece herramientas de expresión, elaboración y contención emocional y atención en crisis.
- 2. Orientación jurídica:** socialización de los servicios de acompañamiento de la oficina de la mujer, equidad y género del distrito de Barranquilla, y la Ruta de Atención Integral para Víctimas de Violencias de Género.

Fase 2: Estudio y Análisis del caso.

El equipo de Bienestar Institucional y Gestión del Talento Humano analizará las denuncias presentadas con el fin de caracterizarlas según las siguientes dimensiones:

1. Personas involucradas (estudiantes, profesores, personal administrativo, etc.)
2. Tipo de violencia presentada.
3. Caso interno, proceso académico o administrativo
4. Caso externo, entidad del orden Distrital o Nacional (externa) encargada de llevar adelante el proceso.

Fase 3: Remisión del caso.

Según los resultados del análisis efectuado en la fase anterior, Bienestar Institucional y/o Gestión del Talento Humano realizarán un informe que determinará el alcance del mismo y las

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

correspondientes actuaciones a las oficinas o entidades respectivas para el manejo (interno o externo) según las siguientes orientaciones:

1. Todos los integrantes de la comunidad educativa pueden llegar a ser víctimas o victimarios, tanto al interior como al exterior de la Institución. El siguiente cuadro muestra las relaciones de Víctima y Agresor y el proceso correspondiente donde hay que remitir

		Presunto agresor/a			
		Estudiante	Profesor	Administrativo	Externo
Presunta víctima	Estudiante	Dirección académica administrativa	Dirección académica administrativa	Gestión humana	Entidades estatales
	Profesor	Dirección académica administrativa	Dirección académica administrativa	Gestión humana	Entidades estatales
	Administrativo	Dirección académica administrativa	Dirección académica administrativa	Gestión humana	Entidades estatales
	Externo	Entidades estatales + informe a Bienestar Institucional	Entidades estatales + informe a Bienestar Institucional y/o GTH	Entidades estatales + informe a Institucional y/o GTH	Entidades estatales

2. Si los implicados en el caso son docentes o administrativos se remitirá al Comité de Convivencia Laboral en la Institución y/o Bienestar Institucional.
3. Las siguientes son las entidades externas donde se pueden remitir casos: Oficina de la mujer, equidad y género, Comisarías de familia, ICBF y Policía Nacional. Las demás entidades que cuenten con convenio con la corporación para la atención de casos de violencia de género.
4. Si la persona agresora no pertenece a la comunidad educativa, se remitirá según corresponda el caso a las siguientes entidades:
 - a. Violencia sexual: Fiscalía, los Centros de Atención Integral a Víctimas de Abuso Sexual (CAIVAS), Policía Nacional. Centro de Atención Penal Integral de la Fiscalía General de la Nación. (CAPIV).

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

- b. Violencia en el contexto familiar: Comisaría de familia, Fiscalía, Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF), Policía Nacional.
5. Si la víctima lo requiere o autoriza, después del acompañamiento psicosocial, académico y jurídico con enfoque de género de las entidades externas especializadas en la atención de casos de esta naturaleza, podrá ser remitida al Bienestar Institucional para recibir acompañamiento psicológico continuado por parte de la Institución. La remisión estará acompañada de un documento tipo informe que contendrá lo siguiente:
- Descripción general de los hechos de violencia.
 - Descripción de las acciones adelantadas por el proceso de Bienestar Institucional.
 - Corresponsabilidad de las partes, según principios legales y constitucionales.
 - Establecimiento de medidas de protección para la presunta víctima.
 - Recomendaciones para medidas disciplinarias, de prevención, de no repetición y de aseguramiento del debido proceso, en caso de que lo requiera

Las acciones transversales a los alcances descritos en el presente artículo, que garantizarán el asesoramiento y acompañamiento a las víctimas, el victimario y los integrantes de su entorno, durante el desarrollo de los mecanismos dispuestos por la Corporación para la gestión de la denuncia, y para propender la reconciliación y reintegración adecuada de la víctima y el victimario en su entorno familiar, social y académico, de ser posible, según se muestra a continuación,

1. Asesoría psicológica:

Es un espacio confidencial que debe permitir la expresión emocional para propiciar reflexiones sobre los malestares producto de los hechos de violencias de género o violencia sexual y comprender el impacto emocional y relacional de estas problemáticas. A su vez, apunta a visibilizar recursos de afrontamiento y redes de apoyo con las que cuentan las personas afectadas. Esta asesoría, además, espera generar un contexto de escucha activa que potencie la empatía, la confianza y el reconocimiento de recursos propios en la persona victimizada.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

Es de anotar que la asesoría psicológica contrarresta los efectos que generan en la persona victimizada la violencia, como por ejemplo la culpa, la naturalización, la vergüenza, el silenciamiento, entre otros, lo que permite la comprensión de lo sucedido y favorecer la toma de decisiones.

Se debe garantizar una atención que le permita a la persona victimizada entender la relación entre su experiencia particular y el contexto social, lo que a su vez le posibilite comprender las causas históricas y culturales de las violencias de género o violencia sexual que experimentó. Para la activación de esta etapa, el Equipo de Bienestar Institucional asignará una cita para iniciar el proceso de asesoría psicológica dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del caso. Este acompañamiento es voluntario y se conserva la confidencialidad.

2. Acompañamiento académico

La persona profesional en psicología del equipo Bienestar Institucional, teniendo en cuenta la necesidad y voluntad de la persona victimizada, articulará con los gestores de permanencia de la Dirección de Estudiantes, quienes harán acompañamiento al caso en relación con las incidencias que surjan de la situación que vive la persona victimizada y que tengan que ver con el Reglamento Académico y, si es el caso, el cumplimiento de los requisitos para avanzar con el plan de estudios. Para atenderlo, el gestor de Permanencia o director de Estudiantes canalizará, según sea el caso, a las unidades administrativas y académicas las necesidades de la persona victimizada frente a las que tienen competencia, con el fin de configurar un esquema de atención adecuado para cada caso.

Para la activación de la ruta académica, el Equipo Bienestar Institucional se pondrá en contacto a la persona victimizada con el director académico, sin mediar descripción del caso o información que pueda vulnerar la intimidad de la persona o confidencialidad del caso. Igualmente, las acciones que puedan derivarse de esta ruta estarán sujetas a las mismas condiciones.

3. Lineamientos de la atención integral

La atención integral debe aplicarse conforme a los siguientes lineamientos:

- Es necesario que el personal que brinda la atención haga un reconocimiento de sus prejuicios, imaginarios, prácticas religiosas, políticas y creencias, así de cómo estas pueden afectar la atención. Teniendo en cuenta que todo contacto implica una relación de poder y que nadie está exento de revictimizar.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

- Dar un trato humano, respetuoso, digno, solidario y empático a la persona victimizada.
- Todas las actuaciones de este protocolo deben respetar la diversidad y condiciones identitarias de cada persona
- En el momento de brindar la atención, tomar en consideración cualquier condición especial de vulnerabilidad, teniendo en cuenta su condición etaria, de discapacidad, perteneciente a un grupo étnico o a población discriminada.
- Se deberá, en todo momento de la ruta, respetar la autonomía de la persona victimizada.
- Procurar el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, así como su seguridad física, emocional y sexual.
- Quien realiza la atención debe disponer del tiempo necesario y evitar interrupciones.
- No se debe solicitar a las personas afectadas pruebas como requisito para recibir la queja.
- En el momento de la atención, si es una persona transgénero, se debe respetar su voluntad de cómo quiere ser tratada, sin importar lo que referencie su documento identidad.
- Evitar ejercer presiones sobre la persona victimizada buscando que realice u omita acciones.
- En ningún caso se podrá obligar a la persona victimizada a la confrontación con la persona presunta agresora.
- Se debe evitar cualquier actitud o comentario que desmotive la queja, y siempre suministrar información clara sobre la ruta de atención.
- En ninguna circunstancia se podrá cuestionar a la persona victimizada por no haber reportado antes la situación.
- La persona victimizada no podrá ser indagada por asuntos impertinentes de su situación ni tampoco se podrá minimizar su relato.
- Se deben escuchar y valorar los malestares, demandas, dificultades y problemas que forman parte de la experiencia de la persona victimizada.
- Facilitar el acceso a los recursos de apoyo disponibles, incluyendo la remisión de casos que tengan necesidades específicas.

Fase 4: Gestión del caso en al proceso respectivo.

Si el agresor hace parte de la comunidad educativa (estudiante, docente, administrativo y servicios generales) se procederá a la activación del proceso disciplinario y las actuaciones a seguir que rijan según lo contemplado en el Reglamento Estudiantil y/o en el Reglamento Interno de Trabajo acorde a la situación presentada. El trámite se hará en cumplimiento del

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

debido proceso y a la presunción de inocencia. La dependencia encargada aplicará las normativas y según su competencia, calificará y sancionará a las personas involucradas en los hechos.

Fase 5: Seguimiento del caso.

El seguimiento es transversal a todo el desarrollo de la ruta de atención y se mantendrá durante seis meses después de finalizado el proceso disciplinario (en caso de que éste ocurra). Los siguientes son los instrumentos para el seguimiento:

1. Denuncia formal (documento escrito).
2. Informe de atención a la denuncia.
3. Comunicado de remisión a unidades internas y entidades externas. (Comunicación interna)
4. Informe sobre el trámite del caso por parte de la unidad. (Comunicación interna)
5. Informe de seguimiento
6. Acta de cierre del caso.

Todos los documentos relacionados con un caso serán confidenciales y estarán resguardados por el Bienestar Institucional; aquellos que correspondan a las áreas administrativas o académicas serán resguardados por estas. Sólo serán socializados los documentos que requieran ser conocidos por los actores institucionales garantes de derechos y deberán ser tratados acorde a la disposición de confidencialidad.

Fase 6: Cierre del caso.

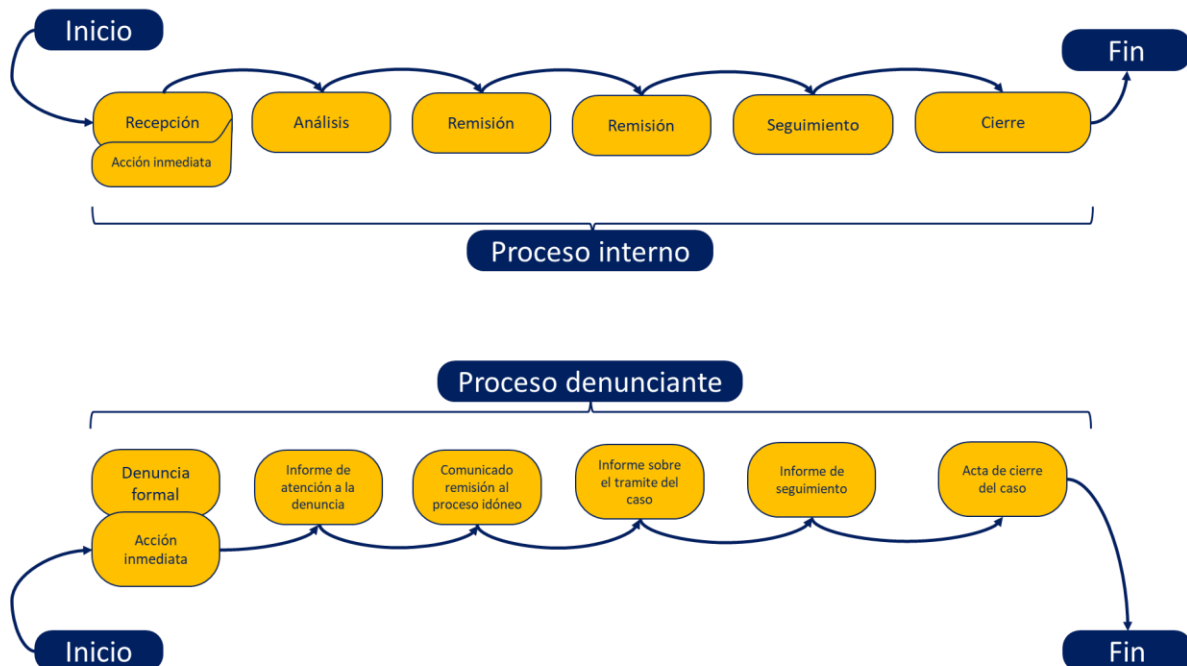
Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones:

- Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.
- Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
- Cuando las instancias pertinentes (Rectoría, Comité de Convivencia Laboral) hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.
- Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad educativa.

Una vez realizado el trámite correspondiente, el área respectiva aportará el informe del proceso a Bienestar Institucional que presentará ante el Consejo Académico Administrativo el caso y

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

las medidas adoptadas. Dicho consejo realizará un acta de cierre del caso y enviará tanto a las personas como a las entidades implicadas dicho documento.



De manera complementaria las pautas que debe tener en cuenta en la atención de casos de violencia de género, violencia sexual para su actuación dentro del proceso de responsabilidad de violencia de género, violencia sexual:

- En el proceso de responsabilidad sobre hechos de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral, los integrantes de la investigación deben conocer y aplicar las normas de violencia de género, violencia sexual o acoso laboral aplicables al caso; deben reconocer a la persona victimizada como sujeto procesal; no pueden pedir o decretar pruebas tendientes a culpabilizar o a indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales; deben tener en cuenta el valor probatorio sobre documentos que dan cuenta de la atención psicosocial y en salud; deben flexibilizar la carga probatoria; deben planear de manera detallada las diligencias; deben realizar preguntas claras, concisas y suficientes y deben analizar el material probatorio con rigurosidad y enfoque de género; deben tener en cuenta el contexto y la existencia de un patrón sistemático de violencia de género, violencia sexual o acoso. Así como también deben solicitar conceptos de personas expertas en violencia de género, violencia sexual o acoso

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

laboral para tener elementos de juicio, libres de prejuicios desde un enfoque diferencial.

- Al momento de resolver un caso, se deberá tener presente el contexto de desigualdad de género, de etnia, de clase y demás desequilibrios de poder presentes; tener en cuenta el contexto académico de la persona victimizada, visualizando los cambios en su rendimiento académico si es estudiante, o el rendimiento laboral de una persona victimizada que tenga la calidad de administrativo o docente; tener en cuenta el contexto familiar y personal de la persona victimizada; respetar el deseo de una persona transgénero de ser tratada conforme a su identidad de género sin importar lo que referencia su documento de identidad; visibilizar en las decisiones la problemática de género y discriminaciones de cualquier índole; utilizar un lenguaje incluyente; tener en cuenta el principio de progresividad de los derechos humanos y trabajar la normativa legal vigente con enfoque de género.
- En ningún momento, se podrán: ejercer presiones sobre la persona victimizada; obligarla a la confrontación con la persona investigada; cuestionar por no haber denunciado antes; indagar por asuntos impertinentes; indagar sobre su conducta o comportamiento sexual o sobre detalles denigrantes o vergonzosos; minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada; realizar comentarios o preguntas que culpabilizan o justifican los actos ocurridos y evitar que la persona victimizada repita de manera innecesaria su relato.
- Frente a las medidas de protección que se adopten, se deberá tomar en cuenta los riesgos que identifica la persona victimizada y deberán coordinar y decretar este tipo de medidas con otras instancias internas de la Corporación, con el fin de garantizar una protección eficaz. Estas medidas deben ser idóneas para eliminar la violencia o la amenaza denunciada, atendiendo la modalidad del daño y recurriendo a cualquier tipo de medidas para conjurar la situación de violencia o su riesgo.
- En casos donde se tenga que decidir sobre conductas de violencias basadas en género, se deberá tener en cuenta que el consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona victimizada cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre. Tampoco podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la persona victimizada cuando esta sea incapaz de dar un consentimiento voluntario y libre, ni mucho menos podrá inferirse del silencio o de la falta de resistencia de la persona victimizada a la supuesta violencia basada en género.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

Por último, deberá tenerse en cuenta que la credibilidad, la honorabilidad o la disponibilidad sexual de la persona victimizada no podrán inferirse de la naturaleza sexual del comportamiento anterior o posterior que haya tenido, por lo que tampoco deberán admitirse pruebas sobre el comportamiento sexual anterior o posterior.

10 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Al Departamento de Talento Humano en coordinación con Bienestar Institucional le corresponde hacer seguimiento a la puesta en marcha del protocolo dispuesto por la Corporación.

Cumplidos tres (3) años de la entrada en vigor de este protocolo, evaluarán la ruta de atención contenida en el mismo y sus demás disposiciones, y propondrá las modificaciones a que hubiere lugar. Para esto podrá apoyarse en las dependencias responsables de la atención.

11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- OMS, Informe Mundial sobre la violencia y la salud, 2003
- Congreso de la República, Ley 1257 de 2008.
- Congreso de la República, Decreto 4798 De 2011
- Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-099 de 2015
- Corte Constitucional colombiana, Sentencia T-239 de 2018
- Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos Sexuales y Reproductivos y prevención, identificación y atención acoso escolar
- Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los lineamientos
- Política De Educación Superior Inclusiva
- Lineamientos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW
- Lineamientos indicados en la Convención Interamericana, que establece la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará)

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

12 ANEXOS

12.1 ANEXO 1. FORMATO DE RECEPCION DE CASO DE VIOLENCIA DE GENERO O SEXUAL

Nombre completo	
Tipo de documento	
Número del documento	
Numero celular	
Contacto de emergencia	
Numero de celular	
Programa/dependencia	
Tipo de violencia	V. Física () V. Sexual () V. Psicológica () V. Económica () Acoso sexual () Acoso cibernético () Discriminación ()
Presunto agresor	
Descripción de los sucesos	
Firma	
Remisión	

12.2 ANEXO 2. PLAN DE ACCIÓN

Objetivo Estratégico al que te apunta del Plan de Desarrollo Institucional	Mejorar la calidad de vida de los miembros de la comunidad educativa, mediante la aplicación de programas enfocados a contribuir en el desarrollo integral y la permanencia estudiantil y laboral.			
Objetivos Específicos	Actividades o Estrategias	Indicador	Unidad Responsable	Meta
Ajustar los programas de Bienestar laboral y estudiantil acorde a los lineamientos establecidos en las políticas	Generar actividades y eventos de orientación y formación hacia la comunidad educativa de la corporación sobre las Violencias Basadas en Género, promoviendo la cero tolerancia hacia éstas.	Porcentaje de participantes en campañas de prevención de VBG el último período académico por tipo de actor, sexo, grupo de edad, área y estrato social.	Bienestar Talento Humano	60% participación población objetivo
Implementar estrategias académicas y administrativas enfocadas a la permanencia y graduación oportuna de los estudiantes.	Actualización de caracterización de estudiantes en Web.Indo a VBG. Diseño e implementación de caracterización para Docentes y	Porcentaje población caracterizada por tipo (Estudiante, Administrativo, docente)	Bienestar Talento Humano	80% población activa caracterizada

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA			
	BIENESTAR INSTITUCIONAL			
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)			

	Administrativos con fines VBG.			
	Articular el seguimiento y análisis de causas de inasistencia de estudiantes para detectar posibles casos de naturalización de VBG	Atención a casos detectados en seguimiento a permanencia estudiantil por género.	Bienestar	100% casos atendidos según detección
Promover en la comunidad educativa sentido de pertenencia y sana convivencia en el entorno institucional.	Adelantar campañas de comunicación incluyentes con enfoque de género y enfoque diferencial de orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en la Corporación.	Ejecución de campañas planeadas con enfoque VBG en el periodo.	Bienestar	90% Ejecución efectiva de campañas planeadas
	Realizar campañas de identificación de situaciones de violencias de género y patrones discriminatorios.			

Objetivo Estratégico al que te apunta del Plan de Desarrollo Institucional	Garantizar los medios y mecanismos necesarios para el desarrollo de las funciones sustantivas. (Docencia, Investigación, Extensión y proyección social, Internacionalización).			
Objetivos Específicos	Actividades o Estrategias	Indicador	Unidad Responsable	Meta
Revisión y ajuste de estructuras curriculares garantizando la pertinencia y flexibilidad de los diseños curriculares de los diferentes programas académicos a los cambios del contexto.	Articulación de contenidos en torno a VBG en asignatura afines	Nº de estructuras curriculares actualizadas a razón de conocimientos en VBG	Formación	1 asignatura articulada en el plan de estudio de cada programa

Objetivo Estratégico al que te apunta del Plan de Desarrollo Institucional	Cumplimiento del marco legal existente requerido para el ejercicio administrativo, financiero y de formación.			
Objetivos Específicos	Actividades o Estrategias	Indicador	Unidad Responsable	Meta
Actualización del Reglamento Interno de Trabajo y minutas de contratación teniendo en cuenta los requisitos legales vigentes.	Incorporar inhabilidades para el nombramiento y contratación de docentes, personal administrativo y de apoyo mediante una cláusula de compromiso basada en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019.	Minutas contractuales de docentes y administrativos actualizadas	Talento Humano	Minuta actualizada y aplicada a 100% de contratos

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG)

Objetivo Estratégico al que se apunta del Plan de Desarrollo Institucional	Asegurar la disponibilidad y competencia del recurso Humano requerido para garantizar la calidad del servicio educativo			
Objetivos Específicos	Actividades o Estrategias	Indicador	Unidad Responsable	Meta
Articular al Comité de Convivencia y equipo de Bienestar en la identificación de comportamientos, actitudes, lenguajes y patrones de repetición de acciones violentas en los espacios de la Corporación que sean frecuentes para diseñar estrategias conjuntas que detengan la violencia y garanticen la seguridad en las instalaciones físicas y virtuales desde la prevención, detención y de atención.	Capacitar a comité de convivencia y equipo de bienestar, entre otras partes interesadas en procesos de identificación de casos VBG.	Ejecución de capacitaciones con enfoque VBG en el periodo.	Talento Humano	90% Ejecución efectiva de capacitaciones