



**PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE
CASOS DE ACOSO LABORAL,
VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO**

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

La Corporación Tecnológica Indoamérica en aras de fomentar la sana convivencia y proteger a todos los individuos de la comunidad educativa genera su protocolo de Atención de casos de Acoso Laboral o de Violencia Sexual y de Género, que responde a los 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 laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de Educación Superior" (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, en primer lugar, los conceptos y herramientas que soportan el enfoque inclusivo y de género; en segundo lugar, se revisa el panorama de las violencias de género en las universidades; y en último lugar, se proponen algunas recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en las Instituciones de Educación Superior (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). De otro lado, los lineamientos insisten en acciones de largo alcance que modifiquen las relaciones de poder y desigualdad basadas en la cultura androcéntrica y la heterosexualidad obligatoria, para lograr la transformación cultural de los acuerdos sociales que violentan debido al género y la orientación sexual; además de "erradicar las prácticas cotidianas sexistas y las violencias de género" en universidades.

La Corte Constitucional estableció en la sentencia T-099 de 2015 que "la identidad de género debe tener la posibilidad de ser exteriorizada plenamente, la oportunidad de ser reconocida y respetada". A su vez la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) plantea la necesidad de orientar la cultura organizacional de toda institución para garantizar el cumplimiento de todos los derechos humanos, así como hacer énfasis en la comprensión de las medidas de justicia social que implican estas disposiciones para toda organización, en este caso institución. De tal manera se hace necesario reconocer desde la realidad local las violencias basadas en género que vivencia la comunidad para generar acciones concretas enfocadas a la normalización de la garantía de los derechos y la no repetición de las violencias incluyendo su descripción de forma explícita en los reglamentos que rigen la institución.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

Objetivo general

Establecer e Implementar el Protocolo de Atención de Casos de Acoso Laboral o de Violencia Sexual y de Género en la comunidad de la Corporación Tecnológica Indoamérica

Objetivos específicos

- Establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para atender y controlar las solicitudes realizadas en la Corporación acerca de violencia sexual y de género que ocurran en la institución.
- Realizar actividades de sensibilización sobre violencia sexual y de género
- Implementar estrategias de prevención de la violencia sexual y de género acoso en el contexto de la corporación.

Alcance y ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica para todos los miembros de la Corporación Tecnológica Indoamérica en sus relaciones personales, laborales y/o académicas relacionadas con los objetivos institucionales de la Corporación. A continuación, se aclara el alcance del protocolo:

Actores y normas

Las personas que componen la comunidad educativa de la Corporación Tecnológica Indoamérica están sujetas a normas diferenciadas en razón a la naturaleza del vínculo que tienen con la institución. Cuando el protocolo se activa, también se activan las normas que rigen la convivencia y relacionamiento de cada miembro de la comunidad.

Actores	Norma
Estudiantes	Reglamento estudiantil
Profesores	Estatuto docente- Reglamento Interno de Trabajo
Administrativos Personal de Servicios Generales	Reglamento Interno de Trabajo

Situaciones y escenarios

La violencia basada en género se puede presentar tanto en situaciones como en escenarios donde tienen lugar actividades académicas y/o administrativas y confluyen miembros de la comunidad educativa; tanto al interior de las sedes como en espacios externos. Toda expresión de violencia basada en género, en cualquier espacio presencial o virtual o digital en la que se encuentre involucrada una persona miembro de la comunidad educativa será sujeta a la activación de la ruta de atención contemplada en el presente protocolo. Los anteriores escenarios y situaciones descritos incluyen también los espacios virtuales mediante los cuales interactúan los actores del presente protocolo. Para las personas que tienen un vínculo laboral

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

con la Corporación, o sean prestadoras de servicios, se incorporará una cláusula de compromiso en todos los contratos, que rece así: el empleado (a), docente, contratista, se compromete a: Propiciar relaciones de convivencia respetuosas de las diferencias de sexo, género, orientación sexual, ideología política, raza, credo religioso y entre otras, a prevenir y a atender cualquier tipo de violencia basada en género que ocurra bajo el marco de las actividades académicas, administrativas y misionales de la Corporación Tecnológica Indoamérica, teniendo en cuenta lo estipulado en el protocolo de atención de casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género. Conocer detalladamente y aplicar el Protocolo de Atención en Casos de Violencia y Acoso en la Corporación Tecnológica Indoamérica, además de mantenerse actualizado sobre el marco normativo Nacional e Internacional que previene y sanciona todas las formas de violencia basada en género.

La Corporación Tecnológica Indoamérica abrirá las investigaciones preliminares a que den a lugar dado cumplimiento al debido proceso y en caso de comprobarse los hechos se tomarán todas las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y como lo estipula el protocolo de atención de casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género. En caso de que los hechos pasen a las entidades de justicia colombiana, la corporación se acogerá a todos los procedimientos y disposiciones legales que el marco normativo disponga para el efecto.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

Conceptos

A continuación, se presentan las definiciones conceptuales más recurrentes en este documento, las cuales contribuyen a una comprensión amplia del presente Protocolo, así como a una adecuada atención, prevención, identificación y seguimiento de los casos de violencia de género.

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.

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.

Violencias basadas en género: se entienden como cualquier acción u omisión que pueda causar muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial como resultado de relaciones de poder asimétricas que acentúan la naturalización de la violencia y su permanencia debido a la condición y expresión de género. Así como toda acción o inacción que contribuya a la repetición de estas.

Dentro de las formas de violencia encontramos:

Violencia física: la violencia física es definida como aquella acción no accidental, que causa afectación a la integridad corporal, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones, cuyas conductas incluyen golpizas, agresiones con objetos, encierros, sacudidas y otras conductas que busquen hacer daño a las personas, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto. La Organización Mundial de la Salud, divide la violencia en tres categorías generales:

- Violencia autoinfligida: Comportamiento suicida y autolesiones.
- Violencia interpersonal: es aquella violencia ejercida por un individuo o un grupo de individuos, comprende la violencia juvenil, intrafamiliar, las agresiones sexuales por parte de extraños y la violencia en entornos institucionales.
- Violencia colectiva: consiste en el uso instrumental de la violencia por parte de un grupo de personas que se identifican como miembros de un colectivo, con el fin de lograr objetivos políticos, económicos o sociales.

Violencia sexual: se refiere a cualquier contacto sexual no deseado, se incluyen los comentarios o las insinuaciones sexuales, incluso las formas para comercializar o utilizar de cualquier modo la sexualidad de una persona. Otras acepciones añaden además que son todas aquellas violencias ejercidas para imponer a la persona victimizada que desarrolle o tolere una determinada acción de índole sexual o mantenga contacto sexualizado, físico o

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

verbal en contra de su voluntad ya sea mediante el uso de la fuerza, coacción, presión psicológica, amenaza, intimidación, soborno, chantaje, manipulación o cualquier otro medio utilizado que inhiba la voluntad personal.

Violencia económica: Son todas aquellas acciones u omisiones orientadas al abuso económico, el control abusivo de las finanzas o castigos monetarios a una persona, que se materializa en la pérdida, la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a cierta persona con el objetivo de subordinar o limitar su desarrollo personal.

Violencia psicológica: reúne todos aquellos actos u omisiones dirigidas intencionalmente a derogar o generar sentimientos de inferioridad en una persona, incluyen el uso de palabras soeces, chantajes, frases conducentes a desconocer el valor de una persona y conductas que afectan en bienestar emocional, la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Acoso sexual: La ley 1257 de 2008 crea el delito de acoso sexual (Artículo 210 A). Allí se define como "el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o de relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente con fines sexuales no consentidos, a otra persona".

Acoso cibernético: El ciberacoso es reconocido en ámbitos escolares y laborales como toda acción que vulnere la libertad de otra persona, o atente contra el derecho al buen nombre y a la intimidad y, se genere a través de medios virtuales o telefónicos.

Discriminación: se refiere a cualquier posibilidad de relacionamiento o trato desfavorable o lesivo hacia una persona, por asuntos relacionados con orientación sexual, identidad de género, su sexo, etnia, lugar de procedencia y su condición.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

Ruta de atención

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
- 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, de servicios generales y contratistas). Esta 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

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

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 determinara el alcance del mismo y las 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
Presunto 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

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

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 violencias 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).
 - 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 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.

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 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.

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

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 la Bienestar Institucional que presentará ante el Consejo Académico Administrativo el caso y las resoluciones adoptadas. Dicho consejo realizará un acta de cierre del caso y enviará tanto a las personas como a las entidades implicadas dicho documento.

Acciones orientadas a la socialización del protocolo y a la prevención.

- **Acciones de Difusión:** Acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Comunidad educativa a través de redes sociales o medios institucionales el protocolo de prevención e intervención, así como la ruta de atención en los casos de violencia y acoso.
- **Acciones de Sensibilización:** Orientadas a sensibilizar a la comunidad educativa en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas. Igualmente, estas acciones promueven la transformación cultural necesaria para erradicar las formas veladas y no veladas de violencia.

- Acciones para Visibilizar: Pretenden identificar diferentes mecanismos sutiles y/o explícitos de violencia y establecer la dinámica del acoso. Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas y para la comunidad educativa en diferentes niveles.

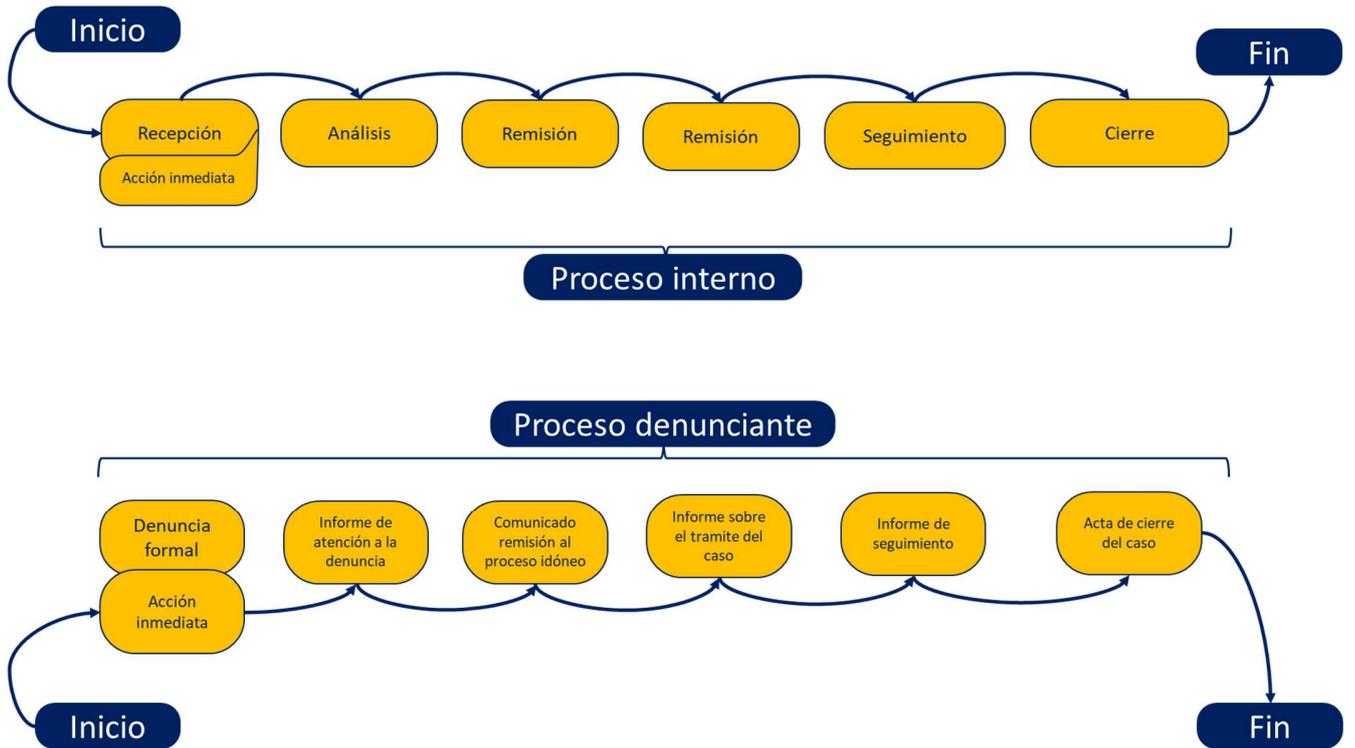
Con el fin de dar cumplimiento a las tres categorías de acciones mencionadas, se plantean las siguientes estrategias:

- Contar con un grupo asesor que definirá la Rectoría, el cual apoya la evaluación y seguimiento de la pertinencia y de los resultados del protocolo.
- Evaluación de la eficacia y pertinencia de las acciones tomadas a partir de las denuncias de acoso o violencia en la comunidad educativa.
- Articulación con los servicios y jornadas de sensibilización para la prevención de la violencia de género de la oficina a la mujer, equidad y género del Distrito de Barranquilla
- Desarrollo de campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en la comunidad educativa.
 - a. Convertir el protocolo en una cartilla digital que repose en el apartado de documentos legales de la página web de Indoamérica
 - b. Generar publicaciones en las redes sociales sobre tipos de violencia (carrete), reels de la ruta o protocolo de atención de casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género, publicaciones sobre centros de atención especializada.
 - c. Envío por correo electrónico masivo protocolo de atención de casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género a toda la comunidad educativa
 - d. Socialización por medio de saloneo del protocolo.

Temas de promoción y prevención para abordar en programas y campañas:

1. Formas implícitas de violencia en la comunidad educativa (violencias indirectas)
2. Enfoque e identidades de género
3. Acoso cibernético
4. Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales que promueven la violencia

Ruta



	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

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	Marque con una x de cual fue victima
Violencia física	<input type="checkbox"/>
Violencia sexual	<input type="checkbox"/>
Violencia económica	<input type="checkbox"/>
Violencia psicológica	<input type="checkbox"/>
Acoso sexual	<input type="checkbox"/>
Acoso cibernético	<input type="checkbox"/>
Discriminación	<input type="checkbox"/>
Presunto agresor	
Descripción de los sucesos	
Firma	
Remisión	

	CORPORACIÓN TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
	BIENESTAR INSTITUCIONAL
	PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO LABORAL, VIOLENCIA SEXUAL Y GÉNERO

Referencias Bibliográficas

- OMS, Informe Mundial sobre la violencia y la salud, 2003
- Congreso de la República, Ley 1257 de 2008.
- 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

Elaborado <i>Bryan Alvarado Claudia Polo E.</i>	Revisado <i>J.P. [Signature]</i>	Autorizado <i>[Signature]</i>	Autorizado
--	-------------------------------------	----------------------------------	------------