

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

Agosto de 2022  
INSTITUTO DE FORMACIÓN TÉCNICA  
PROFESIONAL  
“Humberto Velázquez García”  
Ciénaga – Magdalena

## PRESENTACION

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” a través del Acuerdo N° xxx y mediante este protocolo reitera su compromiso con el respeto a la diversidad, la equidad y la inclusión dentro de su comunidad Institucional, orientada siempre a la búsqueda de un bien común. En la IES INFOTEP se rechaza cualquier acto de violencia, acoso, y discriminación que ponga en riesgo la integridad física, emocional o psicológica en cualquier tipo de escenario.

Según la Misión Institucional se propone “formar ciudadanos competentes e íntegros, mediante una oferta institucional desde lo académico, el emprendimiento, la responsabilidad social, la inclusión y el reconocimiento de la diversidad, en respuesta a las necesidades del sector productivo”, esto implica propender por el desarrollo de valores en su comunidad tales como la solidaridad, la equidad, el respeto por la dignidad humana, el cuidado, el respeto y el goce de las libertades desde la formación integral.

A lo largo de este protocolo, se verán reflejados y apropiados los criterios constitucionales y jurisprudenciales, en procura de que la IES INFOTEP sea una ejecutora de la prevención y resolución de los casos de violencias basadas en género y discriminación, con la seriedad, diligencia que la caracterizan; con el ánimo de desestimular las situaciones de violencia o su riesgo desde la comunidad institucional y sin re victimizar a las personas afectadas.

## CAPITULO I. ASPECTOS GENERALES

### Artículo 1. Objeto

El presente protocolo tiene por objeto proporcionar a toda la comunidad Institucional de la IES INFOTEP un protocolo en el que se definen los procedimientos de prevención, atención, orientación, acompañamiento y seguimiento a los reportes de situaciones de violencia de género y discriminación, a fin de promover una Institución libre de violencias y discriminación, de acuerdo a la legislación Internacional y Nacional vigentes.

### Artículo 2. Marco Legal e Institucional

El Estado Colombiano ha sancionado una serie de leyes que pretenden preservar los derechos, prevenir y atender las violencias de género y en particular las violencias sexuales que afectan a poblaciones vulnerables como mujeres, niñas, niños, adolescentes y víctimas del conflicto armado, en las que se determinan obligaciones de los diversos actores de la sociedad.

#### Leyes

- Sistema General de Seguridad Social en Salud:
  - Ley 1438 de 2011. Artículo 54. Gratuidad en la prestación de servicios de salud
  - Ley 1616 de 2013, por la cual se expide la ley de salud mental.
- Violencias de género:
  - Ley 294 de 1996, relacionada con la prevención y sanción de la violencia intrafamiliar
  - Ley 360 de 1997, que modifica el código penal en lo concerniente a los delitos contra la libertad y pudor sexual.
  - Ley 679 de 2001, por la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores.
  - Ley 985 de 2005, que adopta las medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma.
  - Ley 1098 de 2006, correspondiente al código de infancia y adolescencia.

- Ley 1146 de 2007, relacionada con las normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- Ley 1251 de 2008, que dicta normas para procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores.
- Ley 1257 de 2008, de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1336 de 2009, que adiciona y robustece la Ley 679 de 2001 de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.
- Ley 1329 de 2009, que dicta disposiciones para contrarrestar la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes.
- Ley 1448 de 2011, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.
- Ley 1542 de 2012, que busca garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.
- Ley 1639 de 2013, que aumenta las penas para los atacantes con ácido o agentes químicos.
- Ley 1719 de 2014, por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
- Ley 1761 de 2015, por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo.
- Ley 1773 de 2016, con la cual se modifica la ley 599 de 2000 y 906 de 2004, y crea un delito autónomo para las lesiones con ácido u otros agentes químicos.

➤ **Decretos**

- Decreto 4463 de 2011, que reglamenta la Ley 1257/2008 y elimina la discriminación salarial contra la mujer.
- Decreto 4796 de 2011, que reglamenta parcialmente de la Ley 1257/2008
- Decreto 4799 de 2011, que reglamenta parcialmente las leyes 294/1996; 575/2000 y 1257/2008.
- Decreto 552 de 2012, que crea la comisión intersectorial para la prevención del reclutamiento y utilización de niños, niñas, adolescentes y jóvenes por grupos organizados al margen de la ley.
- Decreto 1033 de 2014, por el cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido.

## ➤ Resoluciones

- Resolución 412 de 2000: Guías de Atención al Menor y a la Mujer Maltratada.
- Resolución 459 de 2012: Modelo y Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
- Resolución 4568 de 2014: Protocolo de Atención de Urgencias a Víctimas de Ataques con Agentes Químicos.

## Artículo 3. Conceptos y Definiciones

**ACOSO ESCOLAR/MATONEO/BULLYING:** El que de cualquier forma acose u amenace a una persona de manera persistente y reiterada e intente establecer contacto con ella a través del uso de medios de telecomunicación, causándole un maltrato psicológico, verbal o físico a lo largo de un tiempo determinado. (Código Penal Colombiano).

**ACOSO SEXUAL:** 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" (Ley 1257 de 2008, Art 210A)

**DISCRIMINACION:** Es la acción de impedir, obstruir o restringir de manera arbitraria el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación (Ley 1752 de 2015).

**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).

**HOSTIGAMIENTO:** El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación. (Código Penal Colombiano).

**GENERO:** Una construcción cultural, social, histórica, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres. Como categoría multidimensional, da cuenta de los distintos

procesos sociales, simbólicos y subjetivos que contribuyen a producir lo femenino y lo masculino en tanto representaciones sociales, normas e identidades. Asimismo, el género da cuenta de las relaciones de poder y dominación entre hombres y mujeres. (Ministerio de Educación, n.d., p. 33)

**VIOLENCIA:** Se entiende por violencia el uso intencional de la fuerza física o verbal con acciones, omisiones, gestos o amenazas, en contra de uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga gran probabilidad de causar lesiones, muerte, daños físicos, psicológicos, sexuales, económicos, trastornos del desarrollo personal, privaciones sociales o de cualquier índole (Organización Mundial de la Salud, 2002)

**VIOLENCIA EN GENERO:** La violencia de género se define como cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados. Estas violencias, se refieren al sistema sexo género (Gayle, 1986).

**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:** La violencia sexual es un acto que somete el cuerpo y la voluntad de una persona a conductas sexuales mediante la coacción, intimidación, soborno, chantaje, manipulación, amenaza y uso de la fuerza, entre otras conductas que limitan la voluntad de una persona. La violencia sexual incluye:

- Conducta sexual inapropiada: Todas aquellas conductas leves o explícitas, de carácter sexual o sexista, que hacen sentir incómoda a una persona y son parte de la reproducción de una imagen desvalorizada de lo femenino o expresiones de género no normativas. Incluye comentarios sexistas o misóginos, burlas machistas u otros discursos de odio, insinuaciones, comentarios o preguntas no deseadas sobre la vida social o sexual de una persona, comentarios sexualizados sobre su apariencia física o forma de vestir, esparcir rumores sobre la vida íntima de una persona; gestos sexualizados con las manos o con movimientos corporales, mirar de arriba abajo, lanzar besos o lamer los labios; tocamientos fugaces (besos robados) que no constituyen acoso sexual, porque no son reiterativos ni insistentes.
- Acoso sexual, hostigamiento o chantaje sexuales: Consiste en la conducta física o verbal que se le hace a otra persona en reiteradas o no reiteradas situaciones de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, que se ejerce “valiéndose de una superioridad manifiesta o mediante relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica” o con base en cualquier otra situación ventajosa, donde “se acose, persiga, hostigue o asedie, afectando la dignidad humana.
- Acto carnal o acto sexual abusivos con incapaz de resistir: “El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que esté en incapacidad de resistir” (Ley 599, 2000, art. 210).
- Acto sexual no consentido: Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración.
- Abuso sexual: “Acceso carnal o acto sexual con incapaz de resistir, por discapacidad física, psicológica o cognitiva”
- Acceso carnal no consentido: Penetración del pene u otro objeto por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo por vía vaginal o anal.
- Acoso sexual laboral: “Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales

#### Artículo 4. Ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica para todos los miembros de la IES INFOTEP en sus relaciones personales, laborales y/o académicas relacionadas con los objetivos institucionales.

El Protocolo de VBGD se activará cuando se cumpla cualquiera de los elementos que se menciona a continuación:

## ACTORES

Este protocolo aplica a quienes integran la comunidad institucional:

- Estudiantes
- Profesores
- Personal administrativo
- Personas vinculadas por otro tipo de contrato (proveedores de servicios o empleados)
- Personas vinculadas a la Institución por medio de convenios o acuerdos institucionales.
- Terceros ajenos a la Institución cuando el hecho victimizante suceda dentro de la misma.

## 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 institucional; tanto al interior de las sedes como en espacios externos. Toda expresión de violencia basada en género y discriminación, en cualquier espacio presencial o virtual o digital en la que se encuentre involucrada una persona miembro de la comunidad institucional será sujeta a la activación de la ruta de atención contemplada en el presente protocolo.

SITUACIONES	ESCENARIOS POSIBLES
CLASE	AULAS
PROFESORES	ESPACIOS DE COMUNICACIÓN VIRTUAL INSTITUCIONAL (Aula virtual, redes sociales, correo institucional y/o personal)
PRACTICAS Y PASANTIAS	
SALIDAS DE CAMPO	
PRACTICA DEPORTIVA Y CULTURAL	OFICINAS LABORATORIOS
REUNIONES, TUTORIAS Y ASESORIAS	PRACTICAS, ENTIDADES EXTERNAS Y EMPRESAS ALMACENES, CUARTOS DE INSUMOS ETC ESCENARIOS DE PRACTICA DEPORTIVA

## Artículo 5. Principios

Los siguientes son los principios orientadores de este protocolo

### PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

#### ATENCIÓN INTEGRAL

La IES INFOTEP proporcionará espacios para la persona victimizada y le brindará una atención psicológica, 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.

#### 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 IES INFOTEP 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, religión, salud física o mental, entre otras.

#### EQUIDAD

La Equidad es acogida por la IES INFOTEP como uno de sus principales principios y valores comprometiéndose así a llevar a cabo cada una de sus actuaciones y procesos manera justa, razonable y legítimas, en este orden de ideas la institución brindará en todo momento un tratamiento equitativo, utilizando los mecanismos como políticas, plan de desarrollo institucional, normatividad institucional que estén a su alcance y según las necesidades cada persona. El manejo de los casos deberá tener en cuenta las categorías de identidad de género, grupo étnico, edad, orientación sexual, religión, entre otras, y la manera en las que estas se relacionan entre sí particularmente para cada caso.

## 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 VBGD 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 mediante políticas institucionales y la política de tratamiento de datos.

## IMPARCIALIDAD O NEUTRALIDAD

El presente protocolo velará por un manejo objetivo de todo proceso caracterizado por: buena fe, igualdad, confidencialidad y legalidad. La Institución velará para que los responsables de acompañar y adelantar acciones para atender, prevenir y sancionar situaciones de violencia y discriminación sean conscientes del nivel de involucramiento que pueden tener alguna de las dos partes que participe en el caso. Por lo tanto, será responsabilidad de las dos partes involucradas en el acompañamiento o el abordaje de los casos, identificar el posible conflicto de interés y darlo a conocer.

## DEBIDO PROCESO

La IES INFOTEP garantizará a la persona victimizada y a el presunto agresor 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 y la normatividad institucional.

## PREVENCION

La IES INFOTEP planeará y ejecutará actividades y acciones que buscan promover espacios libres de violencia y discriminación alineados a los objetivos institucionales en marcados dentro de su plan de desarrollo.

**CAPITULO II.**  
**PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 6. Acciones de prevención**

Las medidas de prevención para casos de VBGD son 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, cuestionando normas sociales, desigualdades y estereotipos de género, de etnia, de clase, entre otros, que propaga la discriminación y la violencia.

En el desarrollo de acciones de prevención la IES INFOTEP implementará la promoción de estrategias de tipo pedagógico, de sensibilización y programas que prevengan la ocurrencia de casos de violencia en género y discriminación, mediante el desarrollo de ambientes sanos, seguro y de entornos inclusivos para la comunidad institucional.

ESTRATEGIAS	ACCIONES	INDICADOR	RESPONSABLE
PLANTEAMIENTO	-Actualización de normatividad institucional.	Ejecución de la estrategia.	Bienestar Institucional
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	-Identificar y contratar personal idóneo para la aplicación del protocolo.	Ejecución de la estrategia.	Gestión de Talento Humano
DETECCION Y DIAGNOSTICO	-Herramienta de caracterización.  -Detección en centro de escucha.	$\frac{\text{\# de personas detectadas en posible riesgo (\# de casos en centro de escucha)}}{\text{Total comunidad institucional vinculada}} \times 100\%$	Bienestar Institucional.  Equipo Interdisciplinario dispuesto para VBGD.
	-Planeación y ejecución de actividades de		Bienestar Institucional.

<p><b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN VBGD</b></p>	<p>promoción de buen trato y relaciones.</p> <p>-Disposición de espacios de escucha y orientación.</p> <p>-Acciones aprendizaje experiencial.</p> <p>-Promoción de servicios del Equipo Interdisciplinario para Casos de VBGD</p>	<p># de personas de la comunidad participantes de las acciones de los programas</p> <p>-----x100%</p> <p>Total, comunidad institucional vinculada</p>	<p>Equipo Interdisciplinario dispuesto para VBGD.</p>
<p><b>ACTIVIDADES COMUNICACIÓN Y/O FORMACION</b></p>	<p>-Campañas de comunicación Y sensibilización para prevención en VBGD.</p> <p>-Jornadas de formación (talleres, seminarios, capacitaciones, actividades lúdicas)</p>	<p># de personas de la comunidad participantes de las actividades</p> <p>-----x100%</p> <p>Total, comunidad institucional vinculada</p>	<p>Equipo Interdisciplinario dispuesto para VBGD</p> <p>Bienestar Institucional</p> <p>Área de Comunicaciones</p>

### CAPITULO III.

#### DERECHOS DE LAS PERSONAS VICTIMIZADAS Y LINEAMIENTOS PARA LA ATENCION

##### Artículo 7. Derechos de las personas victimizadas

- Recibir información completa de la ruta de atención y de sus derechos.
- Recibir atención integral, accesible y de calidad desde los servicios de la institución.
- Recibir orientación jurídica en relación con las medidas legales de las que puede hacer uso.
- Activar la ruta de atención en el momento en que lo considere oportuno.

- Derecho a no ser confrontada o confrontado con la persona catalogada como presunto agresor/a.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre los procedimientos a seguir en esta ruta.
- Ser tratado(a) con reserva de identidad al recibir cualquier tipo de atención en salud física o emocional.
- Acceso a la verdad, reparación y garantías de no repetición.

### **Artículo 8. Lineamientos generales para la atención**

El equipo interdisciplinario que intervenga en las rutas de atención de casos de violencias basadas en género y discriminación deben actuar de forma coordinada a través de procedimientos eficientes y libre de obstáculo de acceso, este equipo estará conformado por: Líder de Bienestar Institucional, un representante del comité de Desarrollo Humano, un representante de Secretaría General, los cuales deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:

-El equipo interdisciplinario encargado de la atención de los casos deberán conocer ampliamente este protocolo, ser sensible frente a estas violencias y estar capacitados para la atención integral, diferenciada y sin daño.

-Incorporar acciones para la atención basadas en la comprensión, multidimensional del sujeto, revisión y orientación psicológica, física, social y legal.

-El equipo interdisciplinario y los conocedores de los posibles casos de violencia deberán guardar absoluta reserva, en aras de garantizar el derecho a la intimidad personal y la seguridad.

-Incorporar otras condiciones o características en el análisis particular de los casos, dentro de ellas cuestiones como raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras.

-Las dependencias administrativas y académicas, así como la comunidad estudiantil en general serán responsables de garantizar los derechos, así como propiciar prácticas libres de violencia.

-La Institución se comprometerá a prevenir, atender, indagar y generar acciones de sanción frente aquellos casos de violencias y formas de discriminación basadas en género, en perspectiva imparcial, oportuna y en continuo diálogo con las personas victimizadas. Los

responsables de la sanción por parte de los estudiantes el Decano y por parte de profesores y administrativos la Dirección de gestión de Talento Humano.

-Ante la activación de la ruta y frente a la evidencia de acciones que puedan atentar contra la integridad de la presunta víctima, la Institución dispondrá de los ajustes necesarios y acatará la normatividad vigente institucional y rutas del presente protocolo para garantizar la seguridad de la persona victimizada.

-A fin de generar acciones de prevención y atención ante caso de violencias basadas en género y discriminación la institución articulará y coordinará con otros entes (*Ver anexo 3. Directorio rutas externas*) para la oportuna atención integral de la persona victimizada.

### Artículo 9. Obligación de No Revictimizar.

Este protocolo plantea acciones en las cuales se deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos para garantizar la prevención de No Revictimizar o No Repetición en los casos de VBGD.

-No desmotivar las denuncias.

-Favorecer condiciones psicológicas e institucionales que no revictimicen. Evitar la repetición innecesaria por parte de la persona denunciante acerca de los hechos de violencia. De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.

-No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona victimizada, a partir de su apariencia o comportamientos.

-Realizar la atención y diligencias en espacios que garanticen privacidad por lo tanto deberá desarrollarse la atención en espacios presenciales o virtuales que garanticen privacidad y garantizar que los documentos registrados sólo sean compartidos con las instancias garantes de derechos siguiendo el debido proceso.

-Garantizar el derecho a la privacidad, salvo mandato legal o judicial. Dar a conocer a las autoridades o redes competentes hechos que atenten contra la vida propia y/o de otras personas.

-No obligar a la persona victimizada a confrontar al agresor.

-Promover la autonomía de la persona victimizada durante el proceso; el proceso es de quien requiere la atención, se mueve según sus ritmos y necesidades apoyado con los recursos institucionales y legales, sigue la ruta de acción una vez es recibida la denuncia.

## CAPITULO IV RUTAS DE ATENCION DE VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO Y DISCRIMINACION

### Artículo 10. Rutas de atención

Los siguientes procesos hacen referencia a las rutas o procedimientos de la IES INFOTEP para la atención, acompañamiento, orientación y seguimiento de los casos de VBGD. El área de Bienestar Institucional y el equipo interdisciplinario destinado para tales funciones serán los encargados de garantizar la atención y gestión de los casos.

La ruta se compone de 6 etapas:

- Etapa 1: Recepción del caso
- Etapa 2: Atención inicial
- Etapa 3: Remisión del caso
- Etapa 4: Acciones de prevención y cuidado
- Etapa 5: Seguimiento del caso
- Etapa 6: Cierre del caso

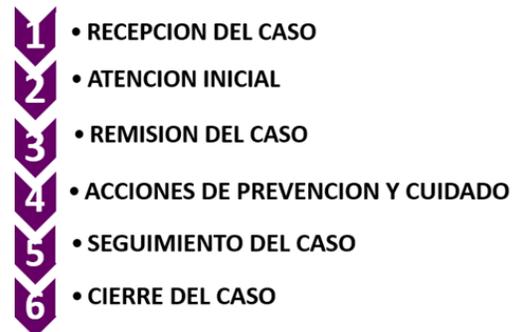


Figura 1. Etapas de Ruta de Atención Casos de VBGD

### Artículo 11. Etapa 1, Recepcion del caso

ETAPA 1. RECEPCION DEL CASO		
Área Encargada	Tiempo Máximo de Respuesta	Tipo de Proceso
Bienestar Institucional	Acción inmediata	Atención personal o recepción del documento.
<p>Dada la presencia de una o más formas de violencias descritas en el presente Protocolo la persona victimizada o tercera persona conocedoras del caso informaran al área de Bienestar Institucional de la IES INFOTEP para la activación de la ruta de atención, del acompañamiento y servicios en salud física y emocional, a través de los siguientes medios:</p> <p style="padding-left: 40px;">-Verbalmente a través de los Espacios de Escucha</p>		

-Físicamente en la dirección del área de Bienestar Institucional y/o equipo interdisciplinario para VBGD: Cl. 10 #12-22, Ciénaga, Magdalena, oficina Bienestar Institucional.

-A través del correo electrónico: bienestarinfotep@infotepvlg.edu.co

-A través de línea telefónica: 4241589 – 4100300 - 4102026

La persona victimizada o terceras personas conocedoras del caso también podrán reportar los casos de violencia a personas que les generen confianza y que posean una vinculación contractual con la Institución (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 la Dirección del área de Bienestar Institucional.

El equipo interdisciplinario dispuesto para VBGD deberá tener en cuenta al momento de la recepción del caso el tipo de actor, situaciones, escenarios y el contexto de la agresión para así de manera acertada proceder con las siguientes etapas del presente protocolo. Para garantizar el correcto desempeño del equipo interdisciplinario de VBGD estos deberán recibir formación en la correcta detección y seguimiento al caso.

Si la detección del caso se da en el transcurso de una consulta del área de salud, el profesional que reciba el caso deberá realizar la notificación inmediata para la activación de las siguientes etapas de la ruta y su remisión eficaz.

## Artículo 12. Etapa 2, Atención inicial

ETAPA 2. ATENCION INICIAL		
Área Encargada	Tiempo Máximo de Respuesta	Tipo de Proceso
Bienestar Institucional- Equipo interdisciplinario para VBGD	1-2 día hábil/acción inmediata si requiere el caso	Análisis y atención del caso por equipo interdisciplinario para VBGD
Esta etapa hace referencia al momento en que la dirección de Bienestar Institucional y el equipo interdisciplinario dispuesto para casos de VBGD el cual funcionará como		

canal de Atención Institucional, atiende personalmente a la persona afectada o terceras personas que estén realizando el reporte del caso.

En esta atención la persona victimizada o tercera persona podrá:

- a) Especificar si es directamente la persona afectada o tercera persona interlocutora, una tercera persona con conocimiento de un caso de VBGD.
- b) Podrá elegir ser entrevistada por un profesional hombre o mujer, o cambiar el canal de atención si así lo desea.
- c) Conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del protocolo. *(Ver anexo 1. Formato Consentimiento Informado)*
- d) Narrar los hechos de violencia y discriminación e informar si esta situación ya es conocida por otras personas en la institución o externas a esta. *(Ver anexo 2. Formato de Queja o denuncia Casos de VBGD)*

-Si la persona victimizada se acerca al canal de atención institucional a reportar la situación por primera vez es fundamental conocer la narración de los hechos para poder proceder de la mejor manera según el protocolo

-Si la que reporta el caso es una tercera persona interlocutora de la victima se sugiere utilizar en el reporte palabras textuales de la narradora.

-Si el caso fue reportado por una tercera persona y seguido a esto la victima decide asistir a este canal institucional directamente, se dará la posibilidad que la persona afectada no tenga que repetir la narración de los hechos si no lo desea a fin de No revictimizar.

-Si el caso es interpuesto por una tercera persona perteneciente o no a la institución sin conocimiento o interlocución de la persona afectada deberá conocer que: el equipo interdisciplinario dispuesto para VBGD se pondrá en contacto con esta persona en caso de tener los datos de la misma y que se realizará la atención del caso con discreción, asertividad y empatía. Para esto es necesario consultar con la presunta victima su voluntad de participar en el proceso, así como también tomar las acciones pertinentes con la persona presunta agresora según el debido proceso y los reglamentos institucionales.

- e) Dar a conocer si el caso que se reporta es por primera vez o una reincidencia de la presunta agresora.

-Si se reporta por primera vez, será tomado con un caso nuevo.

-Si es una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y se ha cerrado el caso, será tomado como un nuevo caso.

-Si es una reincidencia de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y el caso no se ha cerrado, será tomado entonces el nuevo reporte como un anexo al caso en trámite y vigente.

- f) Conocer los derechos de las personas victimizadas y las actuaciones de la Institución ante situaciones de VBGD.

-Si en algún caso se vea involucrado un menor de edad, inmediatamente la Institución deberá informar a sus padres o acudientes, sin excepción alguna.

- g) Pedir orientación de lo que puede hacer al interior y exterior de la institución según la situación.

- h) Decidir o no la continuidad o no del proceso de atención, orientación, acompañamiento y seguimiento que plantee este protocolo. No obstante, si se presentan una o mas situaciones excepcionales de las mencionadas el equipo interdisciplinario deberá continuar con el proceso del Protocolo:

-Si la persona victimizada es menor de edad.

-Si se reporta Violencia

-Si la persona presunta agresora ha cometido en el ámbito institucional otros actos de violencia o antecedentes de otra índole (reporte de quejas de violencia, antecedentes de arrestos, reporte de continuidad de amenazas).

-Si la conducta de violencia sexual fue cometida por varios perpetradores.

-Si el informe del caso de la persona victimizada revela un patrón de perpetración (ejemplo: a través del uso ilícito de drogas o alcohol) en un lugar determinado o por un grupo en particular.

- La dirección de Bienestar Institucional y el equipo interdisciplinario dispuesto para casos VBGD podrán determinar entre los hechos narrados, características del ámbito de aplicación y las situaciones de violencia y discriminación si el caso puede ser admitido o no, para continuar así con los procesos del Protocolo

Si es admitido se continua con los procesos de orientación, acompañamiento y seguimiento. Por lo contrario, si este se considera no admitido se continua con el paso de remisión rutas internas y externas redactando un acta aclaratoria del motivo de la No admisión, la orientación dada y el cierre del caso.

Dado el caso no sea admitido por que la persona afectada no pertenece a la institución se realiza orientación hacia la ruta externa (*Ver anexo 3. Directorio rutas externas*) se redactará un acta aclaratoria de la no continuidad en la atención y se da el cierre del caso.

### Artículo 13. Etapa de remisión del caso

ETAPA 3. REMISION DEL CASO		
Área Encargada	Tiempo Máximo de Respuesta	Tipo de Proceso
Dirección del área Bienestar Institucional, Equipo interdisciplinario para VBGD. Líder de Consejo de Escuela de Facultad/Secretaría General.	1 día hábil después de la atención inicial/ acción inmediata si requiere el caso	Documental
<p>El equipo interdisciplinario dispuesto por la Institución para la atención de casos de VBGD y la Dirección de Bienestar Universitario, informará, orientará y acompañará a la persona afectada sobre los servicios disponibles para su atención</p> <p><b><u>Al interior de la Institución, tales como:</u></b></p> <p><i>Asesoría Psicológica:</i> Este acompañamiento deberá ser voluntario y conservar la confidencialidad. Durante esta asesoría se espera generar un espacio de escucha activa que fomente la empatía, la confianza y el reconocimiento de los recursos propios en la persona victimizada.</p> <p><i>Asesoría Jurídica:</i> Si la persona victimizada considera la denuncia ante las autoridades públicas, el equipo interdisciplinario dispuesto para la atención en casos de VBGD pondrá a su disposición un asesor jurídico para que este oriente en lo pertinente.</p> <p>La orientación jurídica se brindará gratuitamente a la persona victimizada, ofreciéndole una explicación sobre las implicaciones jurídicas del caso, las acciones legales a su disposición y las instancias o entidades donde podrá hacer valer sus derechos. El servicio de orientación básica se ofrece por igual, a solicitud de parte, a las personas</p>		

involucradas (sea presunto agresor o persona victimizada) cuando ambas hacen parte de la comunidad institucional INFOTEP.

En el caso que solo la persona victimizada hace parte de la Institución el asesor jurídico podrá dar consulta de manera gratuita a esta persona. La asesoría consistirá en la asistencia en el desarrollo de estrategias jurídicas y en la elaboración de documentos legales,

En aquellos supuestos en que solo la persona victimizada es miembro de la comunidad IES INFOTEP, esta cuenta con el perfil de usuario y se cumplan los requisitos de competencia legales, el personal Jurídico de la Institución podrá representarla judicialmente de manera gratuita ante los distintos despachos judiciales.

*Acompañamiento Académico:* El profesional de Psicología del equipo interdisciplinario teniendo en cuenta siempre la necesidad y voluntad de la persona victimizada articulará con el líder de Consejo de Escuela de Facultad/secretaria general, sin mediar descripción del caso o información que pueda vulnerar la intimidad de la persona o confidencialidad de este. El líder Consejo de Escuela de Facultad /Secretaría General hará acompañamiento en relación con las incidencias que surjan de la situación que vive la persona victimizada y que tengan que ver con la normatividad institucional y, si es el caso, el cumplimiento de los requisitos para avanzar con el plan de estudios (si la persona victimizada es estudiante)

Para atenderlo, el líder de Consejo de Escuela Estudiantil/secretaria general 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.

Si la remisión del caso es referente a violencia sexual y no han transcurrido 72 horas desde que ocurrió, la remisión debe ser de manera inmediata al servicio de urgencias médica. Si la persona afectada no desea asistir a urgencias deberá ser informada de los riesgos en salud física y emocional.

Deberá ofrecerse información a la persona victimizada sobre otras instituciones privadas del sector salud en las que pueda recibir orientación médica. También deberá comunicarse sobre las garantías de derechos y prevención de re victimización en las instituciones de salud.

**Al exterior de la Institución:**

La persona victimizada podrá recibir orientación respecto a entidades e instituciones diferentes (*Ver anexo 3. Directorio rutas externas*) a la IES INFOTEP, a las que puede o debe asistir si lo considera pertinente y ser remitida si así lo consiente.

Las siguientes son las entidades externas donde se pueden remitir casos:

- Comisarías de familia.
- Policía Nacional.
- Policía de Infancia y adolescencia.

Si la persona agresora no pertenece a la comunidad institucional, se remitirá según corresponda el caso a las siguientes entidades:

-*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).

-*Violencia en el contexto familiar*: Comisaría de familia, Fiscalía, Centros de Atención e Investigación Integral contra la Violencia Intrafamiliar (CAVIF), Policía Nacional.

Si la víctima lo requiere o autoriza, después del acompañamiento psicosocial y jurídico con enfoque de género, podrá ser remitida a la Dirección de Bienestar Institucional para recibir acompañamiento psicológico continuado por parte de la IES INFOTEP.

#### Artículo 14. Etapa 4, Acciones de prevención y cuidado

ETAPA 4. ACCIONES DE PREVENCIÓN Y CUIDADO		
Área Encargada	Tiempo Máximo de Respuesta	Tipo de Proceso
Bienestar Institucional Equipo interdisciplinario para VBGD	Disponible durante todo el proceso	Atención personal, estrategias psicológicas, pedagógicas.

Esta etapa da inicio desde que el equipo interdisciplinario empieza a participar en el proceso junto con la persona victimizada definen medidas preventivas y de cuidado según las necesidades y situaciones del caso.

Esta medida integra estrategias o acciones que prevengan la Re victimización y la repetición de situaciones de violencia, así como aquellas favorezcan la permanencia, seguridad y cuidado de la persona en el contexto institucional.

### Artículo 15. Etapa 5, Seguimiento del caso

ETAPA 5. SEGUIMIENTO DEL CASO		
Área Encargada	Tiempo Máximo de Respuesta	Tipo de Proceso
Dirección Bienestar Institucional	Semana Mes Trimestre	Atención personal, análisis documental seguimiento de procedimientos reglamentarios.
<p>En esta etapa la Dirección de Bienestar Institucional junto con el equipo interdisciplinario de VBGD verificará por los medios de comunicación dispuestos por la IES el cumplimiento de los siguientes procesos del Protocolo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Atención, orientación y acompañamiento a la persona afectada.</li> <li>- Monitoreo a la persona victimizada sobre el cumplimiento de las acciones de prevención y cuidado</li> <li>- Información a la persona victimizada sobre las acciones y decisiones que se hayan tomado para la resolución del caso con la presunta persona agresora, hasta donde la normatividad institucional y la ley colombiana lo permitan.</li> <li>- Monitoreo del cumplimiento de las acciones formativas o procesos disciplinarios que se hayan iniciado con la persona presunta agresora.</li> <li>- Monitoreo de las gestiones adelantadas por los responsables de esta etapa.</li> </ul> <p>El equipo interdisciplinario o la dirección de Bienestar Institucional deberán apoyar al líder de Consejo de Escuela de Facultad /o Secretaría General cual sea el caso mediante una comunicación directa y personalizada como instancia de apoyo para prestar asesoría y acompañamiento de carácter consultivo. Se deberá enviar un informe del caso (si ha sido consentido y guardando confidencialidad) al a cualquiera de estas dos áreas que requiera ser informado sobre la persona presunta agresora o persona victimizada para que le permita evaluar la falta y tomar las acciones formativas en el proceso disciplinario según los reglamentos institucionales.</p>		

Artículo 16. Etapa 6, Cierre del caso

ETAPA 6. CIERRE DEL CASO		
Área Encargada	Tiempo Máximo de Respuesta	Tipo de Proceso
Dirección Bienestar Institucional, Equipo interdisciplinario para VBGD	Trimestre	Atención personal, análisis documental seguimiento de procedimientos reglamentarios.

El cierre del proceso solo tendrá lugar cuando se haya realizado la totalidad de las acciones institucionales y de seguimiento. Al cierre del proceso se levantará un acta, en el cual se consignen las actuaciones desarrolladas cumpliendo con los principios establecidos en este protocolo. Deberá enviarse una copia tanto a las personas como las entidades implicadas dicho documento.

RUTAS DE ATENCION EN CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GENERO Y DISCRIMINACION

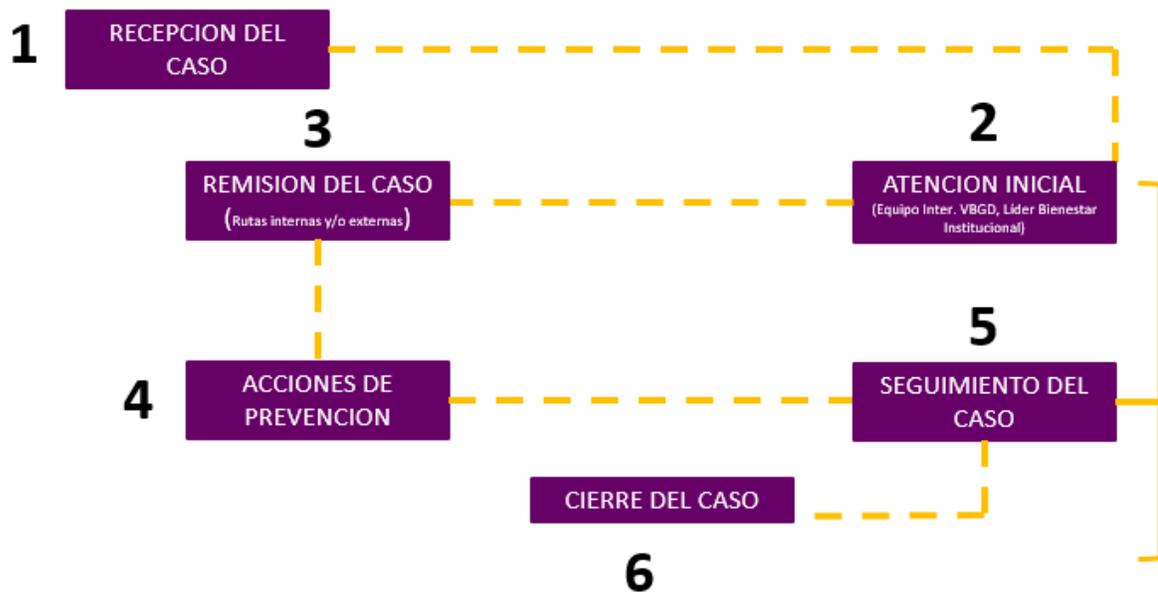


Figura 2. Rutas de Atención en Casos de Violencia Basada en Genero y Discriminación

## Artículo 17. Atención a la persona se presume agresora

Hace referencia a la atención que reciben los estudiantes, que se presumen agresores su debido proceso se llevará basado en la normatividad institucional donde se dará participación al líder de Consejo de Escuela de Facultad, para profesores y administrativos se realizará el debido proceso con la intervención de la Dirección de secretaria general, según la normatividad institucional.

En este proceso de atención y orientación, la persona presunta agresora deberá conocer que:

- Que el líder de Consejo de Escuela de Facultad/Secretaría General según sea el caso serán los únicos actores con potestad de adelantar procesos formativos (solo estudiantes) o procesos disciplinarios (estudiantes, profesores, administrativos) y por tal contribuir en parte activa en el levantamiento de pruebas o evidencias para el análisis del caso.
- El líder de Consejo de Escuela de Facultad/Secretaría General deberán citar a la persona que se presume agresora por escrito dándole a conocer que se ha recibido un reporte en el que se le acusa de estar acusado en un caso de VBGD.
- El líder de Consejo de Escuela de Facultad/Secretaría General harán uso de la normatividad institucional para conocer la versión de los hechos.
- El líder de Consejo de Escuela de Facultad/Secretaría General deberán mantener en total privacidad la identidad de la persona victimizada o tercera persona que haya puesto el reporte hasta donde la normatividad institucional y la ley colombiana lo permitan.
- El líder de Consejo de Escuela de Facultad/Secretaría General deberán informar de las acciones formativas o de los procesos disciplinarios que la IES INFOTEP disponga en su normatividad según sea el caso.
- El líder de Consejo de Escuela de Facultad/Secretaría General podrán remitir al equipo interdisciplinario dispuesto para casos de VBGD para que este reciba orientación en las rutas de atención interna o externa y o atención según sea la necesidad.

### RUTAS DE ATENCION A LA PERSONA PRESUNTA AGRESORA

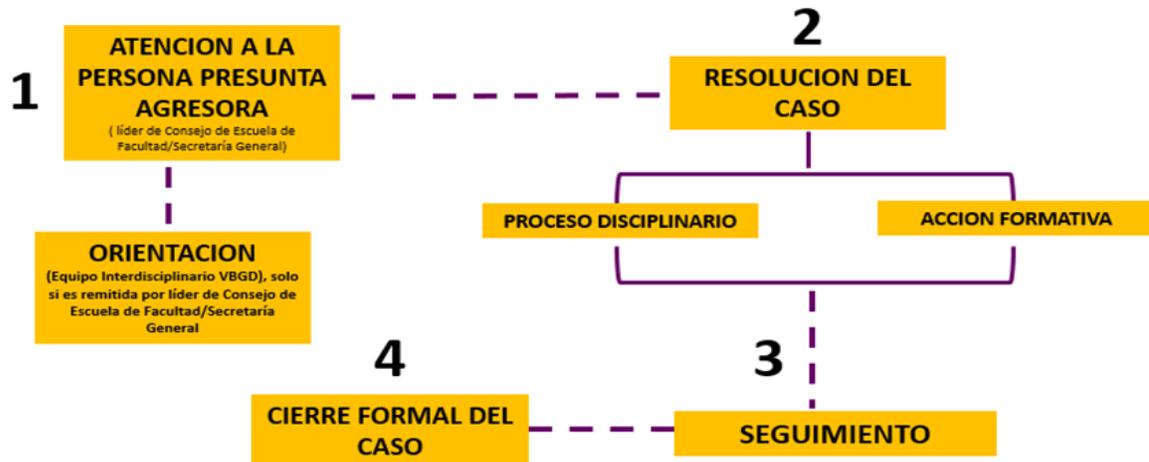


Grafico 3. Ruta de Atención a la Persona Presunta Agresora

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Código Penal Colombiano

Congreso de la Republica. Ley 599/2000

Congreso de la Republica. Ley 906/2004

Congreso de la Republica. Ley 1247/2008

Congreso de la Republica. Ley 1257/2008

Congreso de la Republica. Ley 1752/2015

Convención de las Naciones Unidas sobre Derecho de las Personas Con Diversidad Funcional.

Decreto 4799/2011

Organización Mundial de la Salud 2022

Plan de Desarrollo Institucional IES INFOTEP 2020-2023

Resolución 014466 Julio 2022

Varela Guinot, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcyps/article/view/68301>

Universidad Industrial de Santander. Guía De Atención Paciente En Crisis Emocional – Primeros Auxilios Psicológicos. [https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar\\_estudiantil/guias/GBE.80.pdf](https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/bienestar_estudiantil/guias/GBE.80.pdf)

## ANEXOS