

**INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE ROLDANILLO,
VALLE – INTEP**

**ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN,
DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA
SEXUAL Y TODAS AQUELLAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO DEL
INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL DE ROLDANILLO,
VALLE – INTEP.**

**ROLDANILLO, DICIEMBRE DE 2022
RESOLUCIÓN No 2282
(31 de diciembre de 2022)**



TABLA DE CONTENIDO

CONSIDERACIONES	4
MARCO LEGAL	7
CONTENIDO	10
ARTICULO PRIMERO – DEFINICIONES	10
ARTICULO SEGUNDO – OBJETIVO	14
Objetivos específicos orientados a la prevención.....	14
Objetivos específicos orientados a la intervención	15
ARTICULO TERCERO – PRINCIPIOS	15
ARTICULO CUARTO – ÁMBITO DE APLICACIÓN	17
ARTICULO QUINTO – COMPETENCIA	17
ARTICULO SEXTO – DERECHOS DE LA VICTIMA	18
ARTICULO SÉPTIMO - MAPA DE RIESGO	18
ARTICULO OCTAVO – PUNTOS DE ACCESO Y CANALES DE COMUNICACIÓN	20
ARTICULO NOVENO - INSTANCIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA	20
ARTICULO DÉCIMO – REGISTRO	22
ARTICULO DÉCIMO PRIMERO – SEGUIMIENTO	23
ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO – REPRESENTACIÓN LEGAL	23
ARTICULO DÉCIMO TERCERO - MEDIDAS ESPECIALES	23
ARTICULO DÉCIMO CUARTO – PROCESO DISCIPLINARIO	24
ARTICULO DÉCIMO QUINTO – QUEJAS ANÓNIMAS	25
ARTICULO DÉCIMO SEXTO. INDICADORES	25
ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO	25
ARTICULO DECIMO OCTAVO – LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD INSTITUCIONAL	25



ARTICULO DECIMO NOVENO –RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA O ACOSO	27
ARTICULO VIGÉSIMO –VIGENCIA.....	32





CONSIDERACIONES

El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP en su condición de Institución de Educación Superior debidamente reconocida por el Estado colombiano para brindar el servicio público de Educación, tiene la férrea convicción de que es su misión no solo formar profesionales idóneos en el campo académico sino también propender por la formación integral de sus estudiantes en el escenario de los valores y principios ciudadanos.

En tal sentido, ha sido su tradición la del total respeto a los derechos humanos, destacándose en este espectro su particular preocupación por el fomento y difusión de aquellas políticas de Estado que sin desmedro del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP ha venido acogiendo en aras del reconocimiento de la diferencia y de los derechos propios y ajenos, lo que incide de manera directa en la sana convivencia.

En el marco de lo anterior, la normativa interna del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP contempla desde los Estatutos, la formación en valores y el reconocimiento de libertad de pensamiento, de la universalidad de saberes y de las diferentes formas culturales existentes.

Como desarrollo de los derroteros establecidos en los Estatutos, del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP construyó la política de inclusión que contiene las principales estrategias y actividades que desarrollan las áreas académicas y administrativas para fortalecer la inclusión en el aula, así como, los lineamientos para que la comunidad educativa se apropie de actitudes y comportamientos incluyentes que guíen su actuar de cara a la transformación de la sociedad. Así entonces, atendiendo al respeto por la diferencia, del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP, le apuesta a fortalecer la educación incluyente, entendiéndola como un proceso de formación permanente encaminado a eliminar las barreras de tipo ideológico, de género, cultural y económico que impiden el acceso de los jóvenes a la educación superior, en ambientes de aprendizaje en los que se respeta, se reconoce, se valora la diferencia y se propende por la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en



condiciones de igualdad y en un contexto que favorezca la tolerancia y el diálogo.

Así mismo, ha reiterado su compromiso con la no tolerancia a situaciones que impliquen vulneración de los derechos humanos, por lo que estableció como faltas gravísimas en el reglamento de estudiantes.

Respecto de las relaciones de carácter laboral, el Reglamento Docente establece las faltas graves y el código general disciplinario (Ley 1952 de 2019) realiza lo propio para los servidores públicos.

En este contexto, El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP entiende que amén de sus arraigados esfuerzos en pro del respeto de los derechos ajenos, resulta conducente hacer visibles y tangibles estos ancestrales empeños a través de la adopción y actualización de este Protocolo que emana de las Autoridades Superiores, pero que resulta transversal para toda la comunidad universitaria, constituyéndose en un llamado para que toda la comunidad académica entienda y promueva el respeto en general por los derechos de todos los seres humanos.

Adicionalmente, El Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP es consciente de que las conductas de acoso sexual, violencia de género, maltrato y discriminación por razones de género, entre otras, constituyen una problemática de urgente tratamiento como quiera, que pueden violentar a estudiantes, docentes, personal administrativo o ciudadanos en general.

Con la adopción y actualización de este protocolo, del Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP quiere resaltar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y la violencia basada en género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todos los colaboradores, personal procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la institución, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado. Así mismo, responde a la necesidad de fortalecer las políticas encaminadas a lograr una verdadera inclusión dentro y fuera del aula, lo cual hace parte de un claro lineamiento trazado desde las máximas instancias de la Institución. Igualmente, es el resultado del esfuerzo coordinado y mancomunado de las



diferentes áreas que se ven inmersas en el manejo de este tipo de conductas, tales como: Rectoría, Vicerrectorías, Bienestar Institucional, Servicio de Psicología, Oficina Jurídica, la Dirección de Gestión del Talento Humano y en general, un trabajo de orden institucional.

El presente Protocolo tiene por objeto adoptar los lineamientos y medidas para identificar, prevenir, proteger y sancionar aquellas conductas que impliquen discriminación o violencia basada en género y los casos de acoso sexual. De igual manera, la definición de la ruta de atención de las personas afectadas por hechos de ese tipo, para procurar el restablecimiento de sus derechos.

MARCO LEGAL

El artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, desarrollado por la Ley 30 de 1992, reconoce a las Instituciones su plena autonomía para adoptar las decisiones administrativas, académicas y disciplinarias que vayan en consonancia con su espíritu y derroteros institucionales. Así mismo, en su artículo 13 reconoce que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

Adicionalmente, se han expedido las siguientes normas encaminadas a la protección de la mujer:

- **Ley 248 de 1995**, Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.
- **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 el 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 1010 de 2006**, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las



relaciones de trabajo.

- **Ley 1098 de 2006**, por la cual se adoptó el 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 1257 de 2008**, Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1336 de 2009**, que adiciona la Ley 679 de 2001 y hace referencia a la 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.
- **Ley 2365 de 2024**: en la que se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

A nivel internacional, se han expedido las siguientes herramientas jurídicas, encaminadas a eliminar las formas de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad.

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969).
- La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer de 1979, adoptada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia



contra la Mujer conocida también como la Convención Belém do Pará de 1994, adoptada por Colombia, a través de la Ley 248 de 1995.

- La Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (1967).
- La Plataforma de Acción de Beijing (1995).
- Los Principios de Yogyakarta (2007).
- El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas adoptó en 2012 una resolución sobre la aceleración de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.
- Los objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 5 (2015), que hacen referencia a la educación de calidad y al logro de la igualdad de género.

El marco normativo enunciado da cuenta del interés nacional e internacional en dotar a las víctimas de violencia basada en género de herramientas legales que permitan materializar la igualdad y apoyar a aquellos grupos que históricamente han estado en condiciones especiales de vulnerabilidad y han sufrido tratos desiguales o discriminatorios.

CONTENIDO

ARTICULO PRIMERO – DEFINICIONES.

Para los efectos interpretativos del presente documento se tendrán como referentes, entre otras las siguientes definiciones:

La Organización Mundial de la Salud define violencia como: “El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2003 p. 3). De acuerdo con la misma Organización, es esencial comprender la violencia desde sus múltiples modos de manifestación, las cuales se vinculan con la naturaleza física, sexual o psíquica de los actos violentos.

En el marco de la lucha contra la violencia basada en género, es fundamental comprender y definir con precisión los conceptos clave que la configuran. A continuación, se presentan algunas definiciones y elementos centrales para analizar y abordar esta problemática.



- **Género:** “(...) 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”.
- **Miembro de la comunidad académica:** Se considera miembro de la comunidad a quien detente una relación vinculante vigente con la Institución ya sea en calidad de estudiante, docente o miembro del cuerpo administrativo, así como a los egresados de la institución.

Teniendo en cuenta la gran diversidad de manifestaciones implícitas y explícitas de violencia que se pueden presentar en las interacciones cotidianas entre seres humanos, en el INTEP el presente protocolo y la ruta de acción se hará exclusivamente en los casos de acoso y en los tipos de violencia que cumplan con las descripciones consignadas en las siguientes definiciones:

- **Acoso:** Hace referencia a acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. (Urrea, 2017). 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).
- **Acoso sexual:** Se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. (Art. 2 ley 2365 de 2024).
- **Acto sexual no consentido:** Actos como tocamientos o manoseos de índole sexual, sin penetración. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acto sexual violento, acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, acto sexual con incapaz de resistir o acto sexual con menor de 14 años.



- **Acceso carnal no consentido:** Penetración del pene por vía vaginal, anal u oral, así como la penetración de cualquier otra parte del cuerpo u otro objeto por vía vaginal o anal. Dependiendo de la condición de la persona victimizada, en la ley penal se tipifica como acceso carnal violento, acceso carnal en persona puesta en incapacidad de resistir, acceso carnal con incapaz de resistir o acceso carnal abusivo con menor de 14 años.
- **Actuación de Oficio:** Es la activación del presente Protocolo sin necesidad de la autorización de las partes involucradas o de terceros.
- **Carácter vinculante:** Es el grado de conminación de una norma o precepto para su cumplimiento o atención.
- **Discriminación:** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134ª de la Ley 1752 de 2015).
- **Feminicidio:** Causar la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género.
- **Inducción o constreñimiento a la prostitución:** Es la invitación, incitación o estímulo de una persona al comercio carnal o a la prostitución por parte de otra, con el ánimo de lucrarse esta última. Si hay coacción, intimidación o fuerza se trata de un constreñimiento.
- **Maltrato:** Todo acto de violencia que atente contra la integridad física, moral o patrimonial de una persona.
- **Modalidades de Violencia en el ámbito educativo:**
 - a. **Violencia Institucional:** son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.
 - b. **Violencia perpetrada por personal docente:** Actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el



personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.

- c. Violencia entre pares por razones de género:** alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.
 - d. Violencia en el entorno escolar** se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.
 - e. Violencia de pareja o en la familia.** Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.
- **Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas:** referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgeneristas, intersexuales entre otros), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización.
 - **Violencia basada en el género:** “aquellas prácticas (acciones o conductas) que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social”.
 - **Violencia contra la mujer:** “Por violencia contra la mujer 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”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2). Se establecen además tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.

- **Violencia Física:** Golpes, empujones, quemaduras o ataques con armas, objetos o líquidos químicos.
 - **Violencia Psicológica:** Insultos, humillaciones, chantajes, descalificaciones, burlas, amenazas contra su vida, la de sus hijos, hijas u otros integrantes de su familia, celos extremos e intentos de control.
 - **Violencia Sexual:** Manoseos, acoso, relaciones o actos sexuales en contra de su voluntad.
 - **Violencia Económica:** Limitaciones y controles para el uso del dinero, destrucción de instrumentos de trabajo, prohibiciones para el uso de sus pertenencias y documentos personales, entre otros.
- **Acoso Virtual o Ciber acoso:** es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona” (P.3).
 - **Pornografía con niños, niñas y adolescentes:** Es la actuación consistente en fotografiar, filmar, grabar, producir, transmitir, exhibir, vender, comprar, portar o poseer material pornográfico en el que se exhiban niños, niñas o adolescentes, con o sin su consentimiento.

ARTICULO SEGUNDO – OBJETIVO. El presente Protocolo tiene como objetivo definir los lineamientos y procedimientos para identificar, prevenir, atender y sancionar las conductas relacionadas con violencia de género, acoso sexual, maltrato, discriminación y en general cualquier comportamiento que vulnere o amenace la integridad física o moral de los miembros de la comunidad académica o de quienes se relacionan con ella, relacionados con temas de género.

Promover la sana convivencia en la comunidad Institucional del INTEP y la apropiación de los valores institucionales como el respeto por la diferencia, la tolerancia, la equidad, el compromiso con la ética, el sentido de la responsabilidad, la solidaridad y el pensamiento crítico, por medio de un protocolo para la intervención y prevención en casos de acoso y de las



diversas formas de violencia presentadas en la institución.

Objetivos específicos orientados a la prevención:

- Visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la comunidad institucional.
- Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la comunidad institucional basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.
- Implementar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto Institucional.
- Generar espacios de formación periódicos para la desnormalización de la violencia basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género, sexo, identidad de género u orientación sexual y/o discapacidad.
- Conmemorar las fechas relativas al reconocimiento de las violencias basadas en género y discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, identidad de género u orientación sexual y/o discapacidad.
- Promover en la comunidad la disposición para denunciar los casos de violencia y acoso, de modo que se activen las rutas pertinentes en tiempos oportunos.

Objetivos específicos orientados a la intervención:

- Definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencia y acoso en el contexto institucional.
- Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
- Informar a los estudiantes y a la comunidad institucional en general sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.
- Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la comunidad institucional.
- Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respecto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.



ARTICULO TERCERO – PRINCIPIOS.

- a. **Principio de Autonomía Universitaria:** La Institución reivindica el principio de Autonomía Universitaria reconocido por la Constitución nacional y a su vez, enmarca todas sus actuaciones en dicho principio y en el marco legal vigente.
- b. **Principio de Corresponsabilidad:** Todos los miembros de la comunidad académica del INTEP son corresponsables, desde su ámbito de competencia, en la prevención, detección y atención de la violencia basada en género y propenderán por desarrollar acciones que contribuyan a su eliminación.
- c. **Principio de Confidencialidad:** En la prevención manejo y actuaciones relacionadas con las conductas que describe el presente Protocolo se tendrá particular cuidado en respetar el Principio de Confidencialidad de la víctima o de quién haya hecho las veces de denunciante. En consecuencia, la información que se obtenga para estos efectos sólo podrá ser utilizada para los fines de esclarecimiento de los hechos y la adopción de las medidas correctivas a lugar. El Principio de Confidencialidad opera en la aplicación del presente Protocolo, pero no aplica para los procedimientos disciplinarios en virtud de que en estos se hace uso de versiones rendidas por las personas identificables.
- d. **Principio del Debido Proceso:** En las actuaciones derivadas de la activación del presente Protocolo se tendrán en cuenta todos los principios generales del Debido Proceso entre ellos, la presunción de inocencia.
- e. **Principio de Enfoque Diferencial:** En el abordaje de las situaciones relacionadas con violencia basada en género, deberán considerarse, respetarse y protegerse las características particulares de las personas involucradas,
- f. **Principio de Actuación Oficiosa:** Si bien la víctima puede solicitar de forma voluntaria la activación del presente Protocolo, la Institución podrá actuar de oficio en los siguientes casos:
 - i. Cuando estén en riesgo otros miembros de la comunidad académica o la víctima.
 - ii. Cuando se encuentre involucrado un menor de edad.
 - iii. Por orden de autoridad competente.

En el evento en que la Institución deba actuar en estos casos se informará a la víctima en torno a la activación del Protocolo.



g. Principio de No Re-victimización: En la activación del presente Protocolo se tendrá especial cuidado por parte de los funcionarios a cargo de No revictimizar a la víctima. En tal sentido, no se le pedirán más detalles íntimos que los que la propia víctima quiera exponer. Por lo anterior, no se solicitarán o decretarán pruebas innecesarias, inconducentes, impertinentes o que impliquen para la víctima la exposición de aquellos hechos que no desea informar de forma explícita.

Parágrafo. En ningún caso la víctima será sometida a confrontación con su presunto agresor.

h. Principio de Atención Primaria: Cuando quiera que se den conductas de acoso sexual, violencia de género o cualquier otra que suponga una amenaza para la integridad física o moral de cualquier miembro de la comunidad académica, la Institución prestará sus servicios de apoyo, orientación y asesoría de forma primaria y gratuita, ilustrando al interesado sobre la posibilidad de acudir a las autoridades competentes para que asuman el conocimiento médico-asistencial, psicológico o legal del caso.

i. Principio de Atención Integral: Las instancias institucionales que activen y apliquen este Protocolo atenderán a la víctima en la órbita médica, académica, psicológica, legal y/o física.

j. Principio de Protección: Cuando quiera que la Institución advierta que la víctima podría volver a ser objeto de cualquiera de las conductas previstas en este Protocolo, adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.

ENFOQUES

Con el fin de responder de forma adecuada a las necesidades de las presuntas víctimas, las acciones de prevención, atención y protección contempladas en el presente protocolo se implementarán los enfoques de género, derechos humanos, de género, interseccional y étnico.

a. Enfoque de Género: Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción se fundamenta en evidenciar las desigualdades, inequidades y discriminaciones que se generan a partir de



roles, estereotipos, creencias, prácticas e imaginarios y relaciones de poder debido al género, por medio de los cuales se normaliza la violencia.

- b. Enfoque de derechos humanos:** Supone una perspectiva y metodología de entendimiento, análisis y acción que tiene como punto de partida el sistema de protección internacional de los derechos humanos. Comprende que los Derechos Humanos son inalienables e inherentes a todas las personas, sin distinción de ideología, nacionalidad, pertenencia étnica, raza, identidad de género, orientación sexual, edad o condición socioeconómica, discapacidad, estatus migratorio entre otros aspectos sociales. Se fundamenta en la noción del ser humano y del reconocimiento de la dignidad e igualdad, a partir de la no discriminación. Además, implica que en toda circunstancia de las presuntas víctimas.
- c. Enfoque interseccional:** El enfoque interseccional es una herramienta analítica fundamental para comprender la complejidad de la violencia basada en género (VBG). Reconoce que las personas no tienen una sola identidad, sino que están formadas por múltiples factores como el género, la raza, la clase social, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, la edad, entre otros. Estos factores se interrelacionan y pueden generar experiencias únicas y específicas de opresión y discriminación.
- d. Enfoque étnico con perspectiva antirracial:** Protege los derechos fundamentales a la diversidad cultural y lingüística, la identidad, la participación, la autonomía y el gobierno propio de los pueblos étnicos. La aplicación del enfoque étnico - racial implica la realización de un análisis diferenciado de las situaciones de violencia basadas en género, dirigido a identificar si el mismo se ejerció debido a la pertenencia a un determinado pueblo étnico - racial, de manera que pueda constituir discriminación racial, y a establecer medidas diferenciales de prevención y erradicación de estas conductas en el ámbito del trabajo.

ARTICULO CUARTO – ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Protocolo aplica para todos los miembros de la comunidad académica del

Comprometidos con la Excelencia

16



Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP y para aquellos terceros que detenten relaciones de orden laboral o comercial con la Institución.

De acuerdo con la ley 2365 de 2024, se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral.

Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:

- a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;
- b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;
- c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;
- e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.
- f. En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa



acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la ley.

ARTICULO QUINTO – COMPETENCIA.

La competencia de la Institución para abordar estos asuntos se activará cuando:

- a. Los hechos ocurran dentro de cualquiera de las sedes de la Institución.
- b. Los hechos ocurran durante el desarrollo de actividades académicas, administrativas o laborales aún, cuando se desarrollen fuera de la Institución.
- c. Los hechos ocurran por fuera de las sedes de la Institución y a través de medios informáticos, en ambientes virtuales institucionales, medios masivos de comunicación o redes sociales, entre otros espacios utilizados para la comunicación con apoyo de TICs y se afecten de manera grave la convivencia universitaria, los derechos fundamentales y las relaciones laborales o académicas de un miembro de la comunidad universitaria.

ARTICULO SEXTO – DERECHOS DE LA VICTIMA.

En la atención del caso, la víctima deberá recibir un tratamiento respetuoso y digno y deberán garantizársele sus derechos a:

- a. Recibir atención integral por parte de las instancias competentes conforme lo previsto en este Protocolo.
- b. Recibir información clara, completa y oportuna respecto de sus derechos, así como del contenido de este Protocolo y la ruta para hacerlo efectivo.
- c. A que se analice de manera objetiva la situación que dio lugar a la activación del protocolo.
- d. Recibir orientación gratuita de parte de las instancias competentes conforme lo previsto en este Protocolo, desde el momento en que éstas



- tengan conocimiento del hecho relacionado con violencia basada en género.
- e. Recibir orientación medica, psicológica, jurídica en relación con las medidas a las que puede acceder.
 - f. Respeto de su persona, respeto de su intimidad, de la información que suministre, de sus datos personales. Así como, ser tratado con total reserva y confidencialidad.
 - g. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia basada en género.
 - h. Solicitar la adopción de medidas tendientes a su protección o al inicio de investigaciones disciplinarias en contra del presunto agresor.
 - i. Actuar como parte de manera directa como sujeto procesal y acceder al conocimiento de las actuaciones procesales.
 - j. A que sea respetada su autonomía.
 - k. A conocer y diligenciar el formato de consentimiento informado sobre los procedimientos del protocolo.
 - l. El ejercicio de la actividad laboral en condiciones de seguridad.
 - m. Derecho a que la queja presentada no afecte su estabilidad laboral o contractual en la entidad, y a que no se tomen represalias en su contra.

La Ley 2365 de 2024, en sus artículos 13 y 14, establece disposiciones importantes para el ámbito laboral relacionadas con las garantías de protección y estabilidad laboral. A continuación, se detallan los puntos principales de dichos artículos:

Garantías de protección. Las víctimas o terceros que conozcan del hecho de acoso sexual, tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso, por medio de las siguientes garantías (Artículo 13°):

- Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género.
- Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica. Pedir traslado del área de trabajo. Permiso para realizar teletrabajo si existen condiciones de riesgo para la víctima. Evitar la realización de labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada.
- Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador o contratista, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ninguna sanción por concepto de preaviso.
- Mantener la confidencialidad de la víctima y su derecho a la no confrontación.
- Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 Y 6 deberán ser



adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios, a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.

Estabilidad laboral. Los empleadores o contratantes deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral. (artículo 14°.)

ARTICULO SÉPTIMO - MAPA DE RIESGO

Para efectos de poder prevenir, detectar, atender y sancionar las conductas de acoso sexual y violencia de género, la Institución diseñará e implementará estrategias para conocer su mapa de riesgo.

En tal sentido se llevarán a cabo los siguientes tipos de acciones.

- a. Acciones de prevención y sensibilización.** Basadas fundamentalmente en la difusión constante del presente Protocolo a través actividades, charlas y campañas ilustrativas a la comunidad académica en las cuales podrán participar, expertos externos a la Institución, la Dirección de Gestión del Talento Humano, Bienestar Institucional, el Servicio Médico, el Servicio de Psicología y la Oficina Jurídica. Así mismo, se desarrollarán actividades y campañas orientadas a concientizar a los miembros de la comunidad académica en torno a la importancia del respeto a los derechos ajenos en temas de género y así mismo, difundir las conductas en la atención de estos deberes. Este tema estará a cargo de la Dirección de Bienestar Institucional y la Dirección de Gestión del Talento Humano. De acuerdo, con la órbita de competencia las áreas académicas y administrativas realizarán actividades encaminadas a protección frente a factores de riesgo y a la eliminación de la violencia basada en género.
- b. Acciones de Detección:** encaminadas a detectar los riesgos de violencias basadas en género y sexuales que puedan presentarse en la Institución, con el fin de evitar su materialización.
- c. Acciones de Atención integral:** Una vez se active el protocolo, el servicio médico, el servicio de psicología y el área jurídica desarrollarán acciones encaminadas a garantizar los derechos de la persona víctima de violencia basada en género, así como de su estabilización, su atención física y mental. Igualmente, propenderán por la remisión a las



instancias competentes para su recuperación y rehabilitación.

- d. Acciones Correctivas:** Estas acciones corresponden a la órbita disciplinaria y pretenden adoptar los correctivos internos encaminados a rechazar este tipo de conductas, de conformidad con la reglamentación establecida, dependiendo de la vinculación del agresor a la Institución.

Dada la importancia que tiene el tema de género y la violencia asociada a éste, será competencia del Comité de Ética y Buen Gobierno conocer sobre el desarrollo de la implementación del presente protocolo y del plan de trabajado diseñado. Así mismo, los miembros del Comité podrán generar lineamientos para su correcta ejecución.

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. (art. 16 ley 2365 de 2024)

ARTICULO OCTAVO – PUNTOS DE ACCESO Y CANALES DE COMUNICACIÓN.

Sin desconocer el derecho de la víctima activar el presente Protocolo ante la instancia que lo estime pertinente, la institución estima que dichos protocolos y situaciones deben ser puestas en conocimiento por parte del interesado preferentemente ante las siguientes instancias:

1. Rectoría.
2. Secretaria General
3. Bienestar Institucional
4. Oficina Jurídica
5. Dirección de Gestión del Talento Humano – Secretaria General.

La o las personas podrán dirigirse de manera presencial a las oficinas de estas áreas ubicadas en la sede principal o a través del correo rectoria@intep.edu.co, secgeneral@intep.edu.co.

ARTICULO NOVENO - INSTANCIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA.



Para efectos de poder prestar una atención primaria a los casos de acoso sexual o de violencia basada en género, maltrato o cualquier otra conducta como las que trata el presente Protocolo, se ha determinado que las instancias para atención primaria son las siguientes:

- a. **Servicio Médico:** Su atención es de carácter asistencial de primer nivel, por tanto, se encamina a valorar y ofrecer orientación médica a la posible víctima que reporte algún tipo de maltrato o agresión.

En caso de agresión sexual y siempre que medie el acuerdo de la víctima se podrán prestar los siguientes servicios:

- i. Hacer valoración inicial de emergencia garantizando la privacidad, confidencialidad y reserva de la información del paciente.
- ii. Atender emergencias dentro del Campus, brindar valoración y estabilización de la salud física y emocional de la víctima.
- iii. Comunicarse con el 123 y diligenciar la ficha de notificación correspondiente al caso.
- iv. Remitir a un centro médico de mayor complejidad.
- v. Informar al Servicio de Psicología de la Institución.

Parágrafo: Los exámenes se practicarán en el Hospital local más cercano y tienen un carácter meramente valorativo e informativo para la víctima. El único examen con validez legal es el que practica el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

- b. **Servicio de Psicología:** El Servicio de Psicología de acuerdo al área de su competencia, brindará primeros auxilios psicológicos, acompañamiento y apoyo a la víctima o al presunto victimario, desde la empatía y el respeto, para efectos de que por su propia iniciativa puedan darle manejo psicológico y emocional a la situación por la cual se encuentran atravesando. Igualmente, propenderá por la activación de las redes familiares e institucionales de apoyo, con el fin de que éstas actúen como soporte para las partes durante el proceso que se lleve a cabo.

El Servicio de Psicología dará información clara sobre las rutas internas y externas que tiene la persona afectada y pondrá a disposición de los interesados la opción de asistir a consultas adicionales o podrá sugerir



la asistencia y/o tratamientos adicionales con profesionales externos a la Institución y de libre elección de la víctima o del presunto victimario. De igual forma, podrá informar a las personas interesadas en torno a la posibilidad de acudir al servicio de orientación legal a cargo de la Oficina Jurídica de la Institución.

El servicio de Psicología realizará el abordaje psicosocial primario y remitirá al asegurador en salud a la víctima y los presuntos agresores, con el fin de que continúen su proceso.

- c. **Oficina Jurídica.** La Oficina Jurídica de la Institución podrá prestar orientación y asesoría en temas de impacto legal tanto a la víctima como el presunto victimario en aras de que cada persona pueda tener suficientes elementos de juicio para determinar la posibilidad de emprender acciones de tipo legal ante las autoridades competentes. La Oficina Jurídica no podrá representar judicialmente a ninguna de las partes interesadas ante la justicia penal ordinaria, y por ende se abstendrá de apoderar o sugerir el apoderamiento a los interesados.

Parágrafo 1: En los casos en que la persona afectada estime conducente dirigirse a una autoridad externa (Ej.: Fiscalía, Medicina Legal, Policía, etc.), pero no cuente con personas cercanas que puedan acompañarla, la Institución podrá disponer de una persona debidamente capacitada para actuar en calidad de acompañante, mas no de representante.

Parágrafo 2: En principio, la atención a las víctimas de conductas de acoso sexual o violencia de género se prestarán de forma individual a la persona interesada salvo que la misma persona de forma voluntaria y expresa manifieste su autorización para que durante dicha atención sea acompañada por una persona de su confianza.

Parágrafo 3: Es obligación de todo miembro de la comunidad académica que se entere de un caso de acoso sexual, violencia de género o cualquier otro comportamiento a los que alude este Protocolo, informar a la Institución en torno a los hechos. Dicha información debe ser entregada de forma privada y confidencial ante el Servicio de Psicología, la Oficina Jurídica de la Institución o la Dirección de Gestión del Talento Humano, absteniéndose circular dicha información a



cualquier otra instancia o persona.

ARTICULO DÉCIMO – REGISTRO.

Para efectos de dar continuidad, seguimiento y fortalecimiento a la política institucional que recoge el presente Protocolo, la Institución llevará un registro reservado en torno a los casos denunciados y relacionados con acoso sexual, violencia de género, maltrato, discriminación, o similares, cuya custodia será responsabilidad del servicio de psicología.

ARTICULO DÉCIMO PRIMERO – SEGUIMIENTO.

La Institución, a través del Comité de Ética y Buen Gobierno hará un seguimiento periódico en torno a la implementación del protocolo y de los casos reportados, salvaguardando la identidad de los involucrados, con el objeto de evaluar si las medidas adoptadas para dar solución a cada problema han sido efectivas, o si por el contrario deben adoptarse medidas adicionales.

Parágrafo: Cuando la persona a reportar sea profesor o empleado y la conducta a denunciar se refiera a acoso laboral, el caso podrá ser puesto en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO – REPRESENTACIÓN LEGAL.

Cuando el hecho denunciado tenga como víctima o presunto victimario a un menor de edad, la Institución se pondrá en contacto con los acudientes o responsables de los involucrados con el fin de que puedan ejercer sus derechos. La Institución notificará los casos de violencia sexual o de género ante la Secretaría de Salud local, atendiendo lo establecido en la legislación colombiana vigente.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO - MEDIDAS ESPECIALES.

En el transcurso de la atención al caso denunciado, la Institución tiene la potestad de adoptar medidas de tipo especial con el objeto de garantizar la tranquilidad y normal curso de sus actividades a las personas involucradas en los hechos de acoso sexual, violencia de género o cualquier otra de las conductas a qué hace alusión el presente Protocolo.



Por lo anterior, podrá determinar modificaciones de tipo académico o laboral, las cuales dejará justificadas por escrito.

De otra parte, la Institución podrá sugerir a las partes involucradas la adopción de medidas de seguridad que resulten pertinentes o consecuentes con los hechos denunciados, no obstante, la adopción de este tipo de medidas al exterior de la Institución serán de exclusiva responsabilidad de los interesados.

ARTICULO DÉCIMO CUARTO – PROCESO DISCIPLINARIO.

Atendiendo a la denuncia, a las pruebas y a la gravedad de los hechos, la Institución podrá determinar la apertura de un proceso disciplinario que se seguirá por el procedimiento determinado en el Reglamento de Estudiantes o en los reglamentos de la Institución.

Dicho procedimiento garantizará el debido proceso, la presunción de inocencia, la protección de la víctima y brindará a las partes todas las garantías procesales que les corresponden. De igual manera, durante el curso de los procesos disciplinarios se guardará estricta reserva sumarial en torno a los hechos, pruebas decretadas, practicadas, decisiones y en general toda actuación o información que pueda suponer la exposición innecesaria o ilegal de la víctima.

Durante el procedimiento se podrán dar reuniones destinadas a escuchar a la víctima y al presunto victimario. Estas reuniones se harán de manera individual y por separado salvo que las partes soliciten de forma expresa y de común acuerdo reunirse para tratar el asunto.

En el marco del proceso y dependiendo de la complejidad del caso, la institución propenderá por la adopción y concertación de medidas de reparación simbólicas en las que el agresor reflexione sobre el rol que juega en la comunidad educativa y cómo su conducta afectó y vulneró los derechos de la víctima, en busca del reconocimiento del sufrimiento de ésta, que deberá materializarse en acciones sinceras de desagravio por parte del agresor. Así mismo, se propenderá por la restauración de los derechos de la víctima.

Parágrafo 1. En caso de resultar pertinente y durante las reuniones se podrán generar compromisos para que cesen los motivos o eventos de acoso sexual o violencia de género. Estos compromisos tendrán incidencia al interior de la



Institución y por tanto no serán oponibles en otros ámbitos legales, ni limitarán ningún derecho de la víctima o del presunto victimario.

Parágrafo 2. Los funcionarios encargados de surtir estos procedimientos deben tener conocimiento o experiencia en resolución de conflictos.

ARTICULO DÉCIMO QUINTO – QUEJAS ANÓNIMAS.

Cuando se presente una queja anónima, la Institución valorará los hechos y las pruebas allegadas con el fin de determinar la posibilidad de actuar de oficio.

Cuando quiera que se advierta una actuación temeraria, los hechos sean indeterminados o difusos, las pruebas no permitan determinar objetivamente lo acaecido o la denuncia sea manifiestamente irrelevante o carente de seriedad, no se activará el presente Protocolo.

ARTICULO DÉCIMO SEXTO. INDICADORES

Las áreas responsables de la ejecución del presente protocolo, reportarán a la Dirección de Planeación institucional el resultado de los indicadores adoptados para medir la violencia basada en género en la Institución. A su vez, la Dirección de Planeación Institucional, realizará el reporte de los indicadores en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior- SNIES, de acuerdo con los lineamientos que establezca el Ministerio de Educación Nacional.

Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre. (PARÁGRAFO Art 20 ley 2365.)

ARTICULO DÉCIMO SÉPTIMO. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

El Servicio de Psicología y la Oficina Jurídica deberán hacer seguimiento al presente Protocolo, presentar los avances del plan de trabajo ante el Comité de Ética y Buen Gobierno y podrán sugerir su actualización cada vez que lo



consideren pertinente.

ARTICULO DECIMO OCTAVO – LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD INSTITUCIONAL.

Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente protocolo tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
2. Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
3. Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
4. Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presuntos agresores y/o de confrontarse con el mismo.
5. Definir y evaluar las intervenciones y etapas de la ruta de atención, de modo que se evite la revictimización. Para tal fin, es indispensable conocer el contexto en el que se configuró la situación de acoso, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como los posibles responsables.
6. Al recibir la denuncia se debe mantener el principio de la buena fe, evitando cuestionar, solicitar pruebas, culpabilizar, minimizar, emitir juicios o indagar sobre aspectos impertinentes o denigrantes de la experiencia vivida que puedan tener como consecuencia la desmotivación de la víctima a denunciar o la legitimación de los diferentes modos de violencia.
7. Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura auto reflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven las violencias en el entorno académico.
8. Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento



sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y el Reglamento Orgánico de la Institución.

ARTICULO DECIMO NOVENO –RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA O ACOSO

Paso 1. Denuncia de la posible situación de violencia o acoso

La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:

1. Virtual por medio del correo institucional rectoria@intep.edu.co, secregeneral@intep.edu.co, vice.academica@intep.edu.co.
2. Presencial, en el Rectoría, Secretaria General, Vicerrectoría Académica.
3. Comité de Convivencia Laboral, para el caso de los empleados.

Personas que pueden denunciar y/o notificar un caso de violencia y/o acoso:

- Víctima.
- Tercero autorizado por la víctima.
- Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima.

Paso 2. Recepción en Rectoría – Secretaria General – Vicerrectoría Académica de la denuncia o queja

En el caso de tratarse de una situación relacionada con empleados o docentes de la Institución se remitirá la correspondiente queja al Comité de Convivencia Laboral de la Institución.

Se procurará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia.

Paso 3. Análisis de la situación

Este análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Institución ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar. Se revisan los siguientes elementos:



- Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad académica:

- Estudiantes
- Docentes
- Personal administrativo
- Contratistas
- Personal no vinculado directamente con la Institución pero que hace parte de la comunidad Académica: Familias, egresados, personal de las entidades contratistas.

Nota: Si ocurriesen situaciones de violencia dentro de las instalaciones de la Institución sin que los involucrados tengan alguna vinculación con la misma, el personal de seguridad realizará la respectiva remisión a las autoridades competentes.

- Identificar el contexto en el que se presenta la situación (cualquier contexto en el que todos los implicados tengan alguna vinculación o relación con la Institución.

Nota: En caso de que sólo la víctima esté vinculada con la Institución, se le brindará apoyo psicosocial y jurídico si lo solicita. Por el contrario, si el victimario es quien pertenece a la comunidad académica y la víctima no hace parte de la misma, las medidas que tome la Institución estarán sujetas a los resultados de procesos judiciales.

Paso 4. Remisión a las áreas de apoyo de la Institución

Con el análisis de la situación, el equipo de Bienestar define las acciones que se deben tomar para dar respuesta a las expectativas de la víctima. Se definen también, los responsables de ejecutar dichas acciones que pueden ser:

- Orientación psicológica: por parte del equipo de Bienestar o el servicio médico de la EPS.
- Asesoría jurídica: si la víctima desea tomar acciones legales en su caso.
- Seguridad: para dar recomendaciones a la víctima en cuanto a medidas de protección inmediata.
- Comité de Convivencia Laboral: para el caso de empleados de la Institución.

En caso de que la denuncia involucre a estudiantes de la Institución como agresores, la Vicerrectoría Académica realizará una primera intervención con



el o los presuntos agresores con el fin de que dichas acciones contra la víctima finalicen y si es el caso, se remita a proceso disciplinario a la respectiva Unidad.

Paso 5. Direccionamiento a entidades externas

Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior. Con el fin de garantizar la coherencia del protocolo con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de la comunidad Académica, las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

- **Sector salud:** En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.
- **Reportes obligatorios:**
 - Si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Institución tiene la obligación de notificar el evento al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y familia.
 - Si se evidencia que la situación de acoso o de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), la Institución deberá informar a las autoridades competentes.

Si el reporte se refiere a situaciones de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o violencia sexual, es de obligatoriedad realizar la notificación a las autoridades correspondientes. Las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Fiscalía, Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.



- **Sector social-comunitario:** Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso. Estas instituciones incluyen entre otras:
 - Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF
 - Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
 - Centros Comunitarios Población LGTBI.
 - Línea 155: Orientación a mujeres víctimas de violencia
 - REDEPAZ.
 - Personería Local.
 - Defensoría del Pueblo.

Paso 6. Seguimiento de las acciones emprendidas

Se realiza después de la activación la ruta de intervención con los siguientes propósitos:

1. Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas para la no repetición de los hechos de violencia y/o acoso que se establecieron en la primera atención.
2. Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
3. Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.

Paso 7. Cierre del caso

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

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



Paso 8. Acciones orientadas a la prevención.

Acciones de Difusión: Acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Comunidad académica 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 académica en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de 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 (Roles de la víctima, victimario y observadores). Así mismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas y para la comunidad académica en diferentes niveles (físico, académico, psicológico, social y económico)

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

1. 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.
2. Evaluación de la eficacia y pertinencia de las acciones tomadas a partir de las denuncias de acoso o violencia en la comunidad académica.
3. Realización de campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en la comunidad Académica.

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

1. Formas implícitas de violencia en la comunidad Institucional (violencias indirectas).
2. Comunicación asertiva
3. Violencia en relaciones de pareja
4. Enfoque colaborativo en el trabajo en equipo



5. Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales que promueven la violencia

De acuerdo con los elementos presentados a lo largo del documento, se considera que el equipo del Departamento de Bienestar Universitario lidera y articula las actividades que desarrollen diferentes áreas al activar la ruta de atención y hacer seguimiento a sus resultados. Dicha articulación se representa en el siguiente esquema:

ARTICULO VIGÉSIMO –VIGENCIA.

El presente Protocolo rige a partir de su adaptación y publicación.

Dado en Roldanillo (V). a los (31) días del mes de diciembre de 2022.

GERMÁN COLONIA ALCALDE
Rector

Elaboro/proyecto: Mg. William Gómez Valencia – Secretario General.