

Protocolo para la Prevención y Atención en Casos de Violencia Sexual y/o Violencias Basadas en Género

2022



Tabla de contenido

1. INTRODUCCION	3
2. DESCRIPCION GENERAL	4
3. DEFINICIONES	5
4. OBJETIVOS	8
4.1 Objetivo General	8
4.2 Objetivos Específicos:.....	8
5. PRINCIPIOS	9
6. ENFOQUES	10
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
8. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO	12
8.1 De aplicación y seguimiento al protocolo.....	12
8.2 Preventivas	12
9. RUTA DE ATENCION EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y/O DE GENERO	19
Etapa 1: Denuncia de la posible situación de violencia sexual y/o de Género	19
Etapa 2: Recepción de la denuncia en el área de Bienestar Institucional	20
Etapa 3: Remisión a las áreas de apoyo de la Institución:	20
Etapa 4: Direccionamiento a entidades externas	21
Etapa 5: Seguimiento a las acciones emprendidas.....	21
Etapa 6: Cierre del Caso	22
Etapa 7 Acciones orientadas a la prevención y a la promoción	22
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO	23
Indicadores de contexto sobre género en la Institución.	23
Cobertura de acciones de prevención.....	23
Cobertura de acciones de atención.....	24
Resultados esperados:.....	24
11. RIESGOS	25
12. NORMATIVIDAD DE SOPORTE	26

1.INTRODUCCION

En el quehacer pedagógico en el Tecnológico de Artes Débora Arango Institución Redefinida se hace una pregunta que articula el ejercicio formativo y es: ¿Cómo responder desde el quehacer pedagógico a los retos que derivan de los nuevos contextos del pensamiento y las realidades sociales en términos de la ejecución y creación, producción y gestión de las prácticas artísticas?

Esta pregunta nos pone de frente con el hacer en el contexto actual, que corresponde de forma emergente, a las necesidades presentadas por la comunidad académica en términos de formación profesional en relación con las demandas de las industrias creativas y culturales y de la coherencia y pertinencia de los currículos con los perfiles de desempeño en el mundo real, así como de aquellas aspiraciones humanas que tocan los fenómenos y vivencias de lo estético en cuanto principio de derecho y proyecto de vida.

En este sentido, reconocemos las prácticas académicas en el contexto artístico como un espacio para el encuentro y el trabajo articulado, constituido desde el valor, el respeto y el cuidado con el otro y por el otro. Las aulas y laboratorios son territorios para la experimentación, la creación, el aprendizaje y la enseñanza desde relaciones colaborativas en el acto pedagógico para el arte y en el arte. El maestro es el acompañante en el proceso de formación, que reconoce el valor y el respeto por el cuerpo, lo individual y lo grupal; institucionalmente, promovemos y promulgamos al estudiante como el líder en su proceso de formación, en sus diversas manifestaciones de ver, sentir, pensar y vivir la educación.

Nuestras aulas son espacios para la formación multidimensional del estudiante, donde el maltrato físico, psicológico y el abuso de poder, no hacen parte de las dinámicas propias de las prácticas artísticas, las cuales nos exigen ser más humanos y reconocer el valor de la diferencia.

Bajo estas premisas, se presenta a la comunidad académica el protocolo para la **PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y/O VIOLENCIAS BÁSADAS EN GÉNERO (VBG)**, como insumo fundamental para la mediación de las relaciones en la Institución bajo los principios de igualdad, equidad y diversidad que hacen parte fundamental de la formación de nuestros artistas y creadores.

2. DESCRIPCION GENERAL

La Organización Mundial de la Salud, ha considerado la violencia sexual y/o de género como un problema de Salud Pública que está afectando gran parte de la población y por lo tanto está violando los derechos humanos; en este sentido, se insta la necesidad como Institución de Educación Superior el tener capacidad de respuesta ante este fenómeno que afecta las relaciones de todo orden a nivel nacional e internacional.

En el Proyecto Educativo Institucional del Tecnológico de Artes Débora Arango – Institución Redefinida- desde el proceso de Bienestar Institucional se cuenta con una política sobre la educación inclusiva en la Institución, que determina los lineamientos para la atención a la población diversa, bajo los principios de, igualdad, enfoque diferencial, perspectiva de género y debido proceso.

Teniendo en cuenta que la interacción entre los sujetos puede generar escenarios para la manifestación de la violencia; en la Institución, se crea el presente protocolo y la ruta de atención para las **Violencias Sexuales** y/o **Violencias Basadas en Género (VBG)** que garanticen que todos los miembros de la comunidad académica en su diversidad –étnica, territorial, orientación sexual, identidad de género, curso de vida, clase social–, puedan aprender y convivir en entornos académicos seguros que favorezcan la construcción de sus proyectos de vida desde la educación superior como artistas y creadores.

3. DEFINICIONES

Con el propósito de hacer más comprensible el protocolo que aquí se consigna, se incluyen una serie de definiciones cuyo alcance ha sido fijado con rigor académico desde distintas áreas del conocimiento y desde algunas políticas públicas. Es por eso que se usan las siguientes definiciones, algunas de ellas literales para efectos de este protocolo. Por lo tanto, se entenderá por:

- **Acoso:** Son “todas aquellas 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 pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas”. (Art 2, ley 1620 de 2013).
- **Acoso sexual:** Conducta no consentida, reiterativa mediante la cual una persona en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. (Artículo 210 A Código Penal).
- **Discriminación:** Se define como: “El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas con razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”. (Art 134, ley 1752 de 2015).
- **Equidad de género:** “significa que tanto los hombres como las mujeres, tienen la misma posibilidad de goce del ejercicio pleno de sus derechos humanos, pudiendo contribuir con el desarrollo nacional, político, económico, social y cultural. En este sentido, la equidad de género estará orientada a ofrecer oportunidades justas a mujeres y hombres. Las mujeres y los hombres, independientemente de sus diferencias físicas, tienen derecho a acceder con justicia y equidad al uso y los beneficios de los mismos bienes y servicios de la sociedad, de igual manera están en la capacidad de tomar decisiones de manera igualitaria en los diferentes contextos de la vida”. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/equidad-de-genero/>. Consultado 28-11-19. 10:05.

- **Género:** “construcción social referido a las identidades, las funciones y los atributos construidos de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas”. (Corte Constitucional, Sentencia T077 DE 2016.).
- **Hostigamiento:** “El que promueva o instigue actos, conductas o comportamientos 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 discapacidad y demás razones de discriminación”. (Artículo 134 B, adicionado L. 1482 de 2011, artículo 4. Modificado. L. 1752 de 2015, artículo 3).
- **Injuria por vías de hecho:** se despliega cuando, “el sujeto activo consciente y voluntariamente impute a otra persona conocida o determinable, un hecho capaz de lesionar su honra, además de conocer el carácter deshonoroso de la imputación y la capacidad de daño y menoscabo a la integridad moral del afectado, de la imputación. En suma, es imprescindible la concurrencia de los siguientes elementos, en particular: Que el sujeto agente atribuya a otra persona conocida o determinable un hecho deshonoroso. Que tenga conocimiento del carácter deshonoroso del hecho. Que el hecho endilgado tenga la capacidad de dañar o causar menoscabo a la honra del sujeto pasivo de la conducta. Y, que el autor tenga conciencia de que el hecho imputado ostenta esa capacidad lesiva, o para menguar o deteriorar la honra de la otra persona. La honra es la estimación o respeto con la que cada persona debe ser tratada por los demás congéneres, en virtud a su dignidad humana. Será deshonoroso el hecho determinado e idóneo para expresar a una persona desprecio u odio público, o para ofender su honor o reputación.” (Corte Constitucional, sentencia C442 de 2011).
- **Violencia sexual:** Se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”. (Resolución 459 de 2012, OMS glosario numeral 1.1).
- **Violencia contra la Mujer:** Se entiende como” 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).

- **Violencia basada en Género:** Se define como “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)” por no cumplir lo que se espera de éste en el plano de lo social. (Comité Distrital de Convivencia Escolar).
- **Violencia económica o patrimonial:** es toda conducta dirigida a obtener un beneficio personal del agresor o de un tercero, restringiendo las posibilidades económicas del agredido que le impidan obrar libremente y le permite controlar las decisiones de la víctima.
- **Violencia física:** es cualquier acción que causa un daño en la integridad de la víctima, utilizando la fuerza física, no necesariamente debe dejar huellas en el cuerpo para comprobar su ocurrencia.
- **Violencia psicológica:** es toda conducta u omisión dirigida a afectar la autoestima de la mujer o de la comunidad LGBTIQ y las demás personas en razón de su orientación sexual.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Adoptar medidas para la promoción y el respeto de la diversidad entre los diferentes miembros de la comunidad Deboriana, a través de la creación de un protocolo para la prevención y atención en los casos de violencia sexual y/o violencias basadas en género en el Tecnológico de Artes Débora Arango –Institución Redefinida-.

4.2 Objetivos Específicos:

- ✓ Promover la participación activa de la comunidad educativa, para que se denuncien los casos de violencia sexual y/o violencia basada en género de modo que se activen las rutas de manera oportuna.
- ✓ Generar diferentes estrategias de prevención de la violencia sexual y/o de violencias basadas en género que permita mitigar el riesgo en la Institución.
- ✓ Definir la ruta de atención para los diferentes casos que se presenten de violencia sexual y/o de género en el contexto institucional.
- ✓ Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos de violencia sexual con los estudiantes y los demás miembros de la comunidad académica y partes interesadas perteneciente al Tecnológico de Artes Débora Arango – Institución Redefinida-.
- ✓ Incentivar dinámicas entre los miembros de la comunidad Deboriana; orientadas a la comunicación asertiva y el respeto por la diferencia desde la perspectiva de educación inclusiva.
- ✓ Identificar los diferentes casos referentes a violencia sexual y violencias basada en género que se presentan en la comunidad académica.
- ✓ Socializar la ruta y el protocolo de atención con las diferentes personas que conforman la comunidad académica y demás partes interesadas.
- ✓ Informar a los miembros de la comunidad académica sobre los procedimientos que deben seguir al denunciar algún tipo de violencia.

5. PRINCIPIOS

Igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y, por lo tanto, deben recibir el mismo trato y protección por parte de las autoridades, y gozar de los mismos derechos, oportunidades y libertades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (Constitución Política, artículo 13).

En este sentido, ninguna persona podrá ser objeto de trato excluyente, perjudicial o arbitrario en razón de su género, sexo, orientación o preferencia sexual y de cualquier manifestación relacionada con la sexualidad humana.

Perspectiva de género. Reflexiona las construcciones culturales de los roles tradicionales, para cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad.

Enfoque Diferencial. El protocolo busca brindar y garantizar un tratamiento especial y diferenciado a las personas sin importar su género y a la población que pertenezcan, con el fin de respetar y proteger la individualidad, la diversidad y el reconocimiento del otro y de lo otro.

Debido proceso: a todas las personas involucradas en actos de discriminación, violencia de género, violencia sexual, agresiones físicas, psicológicas y morales y demás actos lesivos a la dignidad humana, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad, se les garantizará el derecho a la defensa a presentar pruebas, al principio de la segunda instancia y en general a la garantía de los principios de imparcialidad, justicia, transparencia y celeridad en los trámites y toma de decisiones acorde con el procedimiento que se establece en el protocolo.

6. ENFOQUES

Enfoque de Derechos Humanos. Este enfoque supone el reconocimiento en las actuaciones institucionales orientadas a cumplir todos los derechos de las personas y su garantía integral; en este sentido la aplicación de este enfoque busca promover los derechos humanos y reconocer las características identitarias como pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad entre otras.

Enfoque Intersectorial: Consiste en el reconocimiento de la discriminación y las violencias basadas en género como un fenómeno que casi nunca se presenta de manera aislada, sino que coexiste con múltiples formas de discriminación y puede profundizar los daños y hacer particular la experiencia.

Enfoque Global: Este enfoque supone en la constatación de que ante las Violencias Basadas en Género (VBG) el problema más importante es cultural, es decir se da por naturalización de diferentes formas de discriminación, la cual subsiste en estereotipos y prácticas sociales.

Enfoque Centrado en las Víctimas: Dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de los derechos, promoviendo acciones coherentes, responsables y éticas.

Enfoque de Género: Este enfoque se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y/o violencia basada en género en Tecnológico de Artes Débora Arango –Institución Redefinida– se aplicará sin excepción para toda la comunidad Deboriana y demás personas que ingresan a la Institución, con el fin de prevenir y eliminar toda forma de discriminación y violencia a razón de identidad de género, expresión de género, identidad y orientación sexual, y todas las manifestaciones relacionadas con la sexualidad diversa.

Estas situaciones y relaciones incluyen salidas de campo, prácticas académicas, actividades formativas, de investigación y de extensión, de internacionalización y demás labores académicas y administrativas que respondan a los fines misionales de la Institución.

En este sentido, todas las acciones que se realicen en la aplicación del protocolo de prevención y atención en casos de violencia sexual y/o violencias basadas en género tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

- Mantener la confidencialidad con respecto a los datos personales, como a la información de los hechos.
- Activar de manera inmediata la ruta de atención para casos de violencia sexual y/o violencias basadas en género.
- Al recibir la denuncia evitar cuestionar, minimizar, emitir juicios y/o culpabilizar, por lo tanto, se debe mantener el principio de la buena fe.
- Respetar la decisión de la víctima con respecto a emprender acciones legales en contra del posible agresor o victimario.

8. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO

8.1 De aplicación y seguimiento al protocolo

La estructura organizativa para la aplicación y seguimiento al protocolo estará a cargo de un equipo interdisciplinario de la Institución, el cual está conformado por:

1. Vicerrectoría Académica.
2. Líder del proceso Bienestar Institucional.
3. Decanaturas de los programas académicos (relacionado con el caso a atender).
4. Dirección Técnica de Extensión y Proyección Social (cuando se traten de casos de estudiantes y población atendida desde el área)
5. Jefatura de Oficina de Talento Humano.
6. Profesional de apoyo en Psicología.
7. Jefatura Oficina Asesora Jurídica

Este comité interdisciplinario es el encargado de diseñar, dirigir, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias del presente protocolo.

En caso de requerirse se contará con la asesoría y acompañamiento de la Secretaría de la Mujer del municipio de Envigado, u otra dependencia que permita el acompañamiento integral al caso atendido.

8.2 Preventivas

Desde las acciones preventivas, se adelantarán diferentes campañas de sensibilización y difusión del protocolo, con el fin de evitar o minimizar los posibles casos de exclusión, discriminación y maltrato, relacionados con las condiciones particulares de género y de las diferentes manifestaciones de la sexualidad humana y diversa, para ello se utilizarán medios impresos y digitales que promuevan la participación activa de la comunidad académica. Desde la prevención se realizarán actividades como:

- **Procesos de Inducción y reinducción:** teniendo en cuenta las características de los grupos poblacionales y estamentos de la Institución, se planificarán procesos de inducción y reinducción que permitan el diálogo abierto y consciente desde el enfoque de psico-educación

- **Fechas conmemorativas:** Espacio de concientización para la comunidad académica en relación a los hechos que han marcado hito histórico en asuntos asociados al enfoque de género, entre las que hemos identificado están:
 - ✓ Febrero 6: **Día Internacional de Tolerancia Cero para la Mutilación Genital Femenina** (instaurado en 2012 por la Asamblea General de la ONU, práctica “que internacionalmente es reconocida como una violación grave de los derechos humanos, la salud y la integridad de las mujeres y las niñas” Tomado de <https://www.un.org/es/observances/female-genital-mutilation-day>).
 - ✓ Marzo 8: **Día Internacional de la Mujer** (se conmemoran las diferentes luchas que han tenido y aún tienen las mujeres para ser reconocidas como sujetas de derechos y poder hacer un uso efectivo de los mismos).
 - ✓ Marzo 31: **Día Internacional de la Visibilidad Trans** (Fecha declarada en el año 2009, pretende reconocer los derechos fundamentales de la población y rechazar cualquier tipo de violencia y discriminación).
 - ✓ Abril 26: **Día de la Visibilidad Lésbica** (esta fecha se conmemora en diferentes lugares del mundo, y busca luchar por la igualdad de derechos para las mujeres lesbianas, la eliminación de prejuicios y lesbofobia).
 - ✓ Mayo 10: **Día de la Madre** (A nivel internacional suele reconocerse este como el día de la madre, desde el enfoque de género se invita a reflexionar en la Maternidad como una elección libre y voluntaria, desde la autonomía de las mujeres sobre sus cuerpos).
 - ✓ Mayo 17: **Día Internacional Contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia** (Proclamado por la ONU en el año 2004 en conmemoración del día en que se eliminó la homosexualidad de la clasificación internacional de enfermedades mentales por la Asamblea General de la Organización Mundial de la Salud).
 - ✓ Mayo 28: **Día Internacional de la Acción por la Salud de las Mujeres** (“Se originó en el año 1987, en la Asamblea de Mujeres conocida como la Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (RSMLAC), quienes abogaron por los derechos sexuales y reproductivos y las

distintas enfermedades que afectan a la población femenina en el mundo, entre las que se encuentran la mortalidad materna”. Tomado de <https://www.boyaca.gov.co/secretariasalud/este-28-de-mayo-se-conmemora-el-dia-internacional-de-accion-para-la-salud-de-las-mujeres/>”).

- ✓ Junio 21: **Día Internacional de la Educación No Sexista** (busca promover una educación igualitaria, participativa y libre de discriminación en materia de género y diversidades sexuales).
- ✓ Junio 28: **Día Internacional del Orgullo LGBTIQ+** (Es una conmemoración que busca promover la tolerancia, la igualdad de derechos ante la ley, la no discriminación y la dignidad de las personas de la comunidad LGBTIQ+).
- ✓ Julio 25: **Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente** (“El 25 de julio fue establecido como el Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente durante el Primer Encuentro de Mujeres Afrolatinas, Afrocaribeñas y de la Diáspora, que se celebró este día en 1992 en Santo Domingo, en reconocimiento al trabajo que realizan mujeres de ascendencia africana en la lucha contra la discriminación racial, el sexismo, la pobreza y la marginación”. Tomado de <http://www.mpd.org/noticias/global/derechos-humanos/25-julio-dia-internacional-mujer-afrodescendiente#sthash.gxy45zOW.dpbs>”).
- ✓ Septiembre 14: **Día Latinoamericano de la Imagen de las Mujeres en los Medios de Comunicación** (“Se insta a los medios periodísticos y publicitarios a proyectar a través de las noticias y comerciales, una imagen de la mujer libre de estereotipos y discriminaciones, y por sobre todo, a mostrarla en su diversidad cultural, étnica, social y económica, acorde a los avances logrados”. Tomado de <https://www.suteba.org.ar/14-de-septiembre-da-latinoamericano-de-la-imagen-de-la-mujer-en-los-medios-de-comunicacin->”).

- ✓ Septiembre 23: **Día Internacional de la Bisexualidad** (Surge en el año 1999 como una respuesta a la bifobia, los prejuicios, y a la marginación que las personas bisexuales sufrían (y aún sufren) por parte de la comunidad LGBTIQ+, o por personas heterosexuales).
- ✓ Noviembre 20: **Día Internacional de la Memoria Trans** (Surge en el año 1998, en memoria de aquellas personas transexuales, transgénero y de género no binario que han sido asesinadas víctimas de la transfobia).
- ✓ Noviembre 25: **Día Internacional de la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer** (fecha elegida porque el 25 de noviembre de 1960 las hermanas Mirabal fueron asesinada por ser mujeres y activistas, que lucharon por sus derechos contra el dictador dominicano Rafael Trujillo. Es una conmemoración, la ONU reconoce que las violencias contra las mujeres y las niñas es una violación de los derechos humanos, violencias que son perpetradas básicamente por la condición de ser mujer y lo que se atañe a este género desde los estereotipos que existen).

8.3 De formación

Durante cada vigencia, se diseñará un plan de capacitación en género y sexualidad humana, dirigida al personal docente, estudiantes y personal administrativo, con el fin de sensibilizar y concientizar sobre el reconocimiento del otro, procurando la transformación del imaginario social anclado en prejuicios y estereotipos de género y sexualidad.

En los procesos formativos y articulados a los ejes misionales de la Institución se promoverán acciones tales como:

- **Docencia:** desde los planes de estudio y las unidades de formación y con el enfoque de currículo problémico se intencionan y visibilizan Proyectos Formativos Integradores con resultados de aprendizaje que aborden elementos desde un enfoque de género.
- **Investigación:** fortalecimiento de los semilleros de investigación que se ocupan de indagar sobre temas relacionados con el cuerpo, la inclusión, la diversidad de género y otros afines.
- **Extensión y proyección social:** generación de alianzas estratégicas con otras organizaciones públicas y privadas que aporten al abordaje de las manifestaciones de género.
- **Internacionalización:** espacios de dialogo nacional e internacional para la difusión de estrategias y buenas prácticas en relación con la equidad de género.

8.4 De Atención y acompañamiento.

La Institución establecerá los mecanismos necesarios y adecuados para la eficaz implementación y seguimiento de esta política, lo que comprende la asistencia directa y personalizada de las distintas etapas que conforman la ruta de atención en inclusión de que trata este protocolo.

En los casos en que se requiera se contará con la asesoría y acompañamiento de la Secretaría de la Mujer del municipio de Envigado, u otra dependencia que permita el acompañamiento integral al caso atendido.

8.5 Atención a población Especial

De conformidad con el objeto misional de la Institución y la prestación de servicios a diferentes poblaciones, en aquellos eventos en que la víctima sea un niño, niña o adolescente, se tendrá presente la supremacía de los derechos del menor que consagra la Constitución Nacional, la Convención sobre los Derechos del niño y las disposiciones de protección y restablecimiento de derechos previstos en la ley de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006).

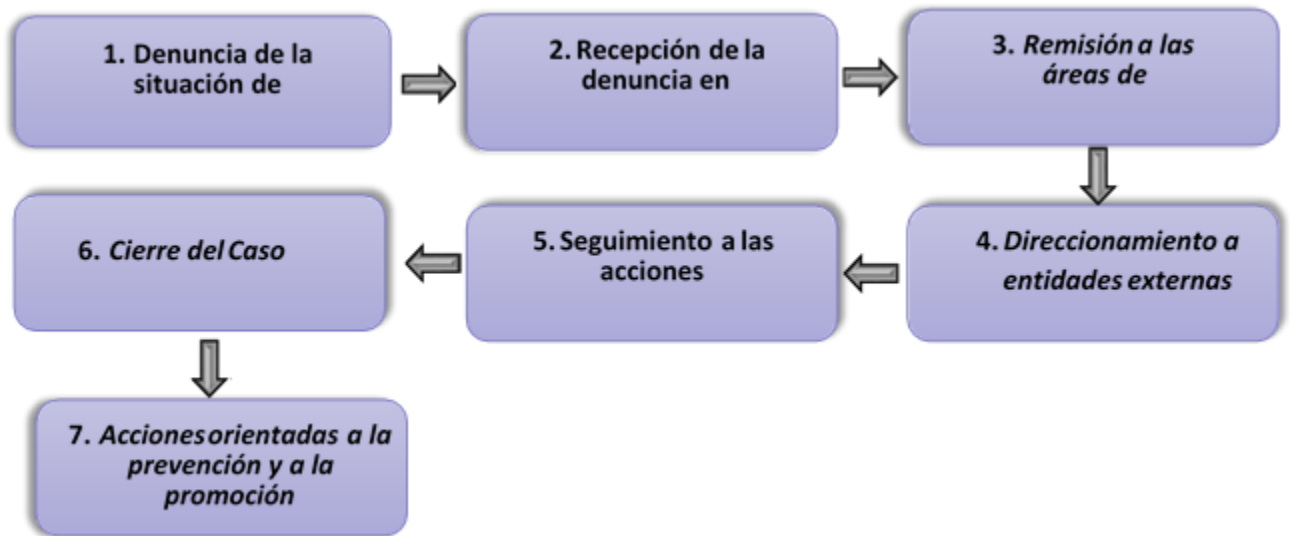
En todos los trámites se tendrá presente los siguientes lineamientos, a saber:

- Garantizar el principio de confidencialidad.
- Se informará de manera inmediata a los padres o grupo familiar del mismo
- Protección de la identidad del menor y de su grupo familiar
- Si se hace necesario el testimonio del menor dentro de la investigación que adelante la Institución, sólo podrá recibirse su declaración si este se encuentra en presencia de sus padres o representantes legales y en todo caso se procurará además la intervención de un psicólogo, como apoyo al menor para la libre expresión de su propio discurso.
- Las distintas personas que en razón de sus funciones deban participar, tendrán presente que no podrán realizar comentarios desestimando la validez del testimonio del menor en razón de su edad, ni en razón de estereotipos de género o discriminación por su orientación sexual.

En aquellos casos en que el menor se encuentre en situación de peligro de su integridad física o psicológica, o éste sea de violencia o abuso sexual, de inmediato se informará a sus padres, a Bienestar Familiar a través de la Comisaría de Familia y a las autoridades penales o de policía que corresponda. Cuando se sospeche que la agresión puede provenir de sus padres, sólo se informará a Bienestar Familiar y a las autoridades que correspondan.

9. RUTA DE ATENCION EN CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y/O DE GENERO

El Tecnológico de Artes Débora Arango –Institución Redefinida- acoge los lineamientos que dispone para la atención de personas víctimas de violencia de género y sexual la Sentencia T 012 del 2016 de la Corte Constitucional. Por lo tanto, establece la siguiente ruta de atención:



Para la atención de los casos de violencia sexual y/o de género se tendrán en cuenta las siguientes etapas:

Etapas 1: Denuncia de la posible situación de violencia sexual y/o de Género

Cualquier persona de la comunidad educativa que sufra o que tenga conocimiento de un hecho de violencia sexual y/o de género deberá reportarlo al área de Bienestar Institucional; o quien haga sus veces. La denuncia se podrá realizar por los siguientes medios:

- De manera virtual, por medio de correo institucional
- Presencial, en el área de Bienestar Institucional (estudiantes)
- Comité de Convivencia Laboral, para el caso de empleados.

Cuando la queja provenga de un anónimo, no se activará el procedimiento; salvo que el hecho denunciado permita adelantar la investigación de oficio, por contener la información del posible agresor y las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.

Etapa 2: Recepción de la denuncia en el área de Bienestar Institucional

La queja o denuncia será recibida en el área de Bienestar Institucional, o por algún miembro del equipo, que se encargue de recibir la queja, es importante aclarar que cuando se trate de funcionarios o docentes de la institución, se remitirá para ser tratada en el Comité de Convivencia Laboral o al Comité de Asuntos Profesorales.

Etapa 3: Remisión a las áreas de apoyo de la Institución:

Todas las personas que conforman el área de bienestar analizan la situación y definen acciones a ejecutar para ofrecer atención a la persona victimizada. Las acciones pueden ser:

Orientación Psicológica: Se ofrecen primeros auxilios psicológicos y fortalecimiento en escucha por parte del profesional.

Asesoría Jurídica: Brinda información con respecto a la ruta interna y externa, derechos y acciones jurídicas, si la víctima desea tomar acciones legales.

Comité de Convivencia Laboral: Para el caso de los empleados del Tecnológico de Artes Débora Arango –Institución Redefinida-.

Si los estudiantes de la Institución son los agresores, el área de Bienestar Institucional tendrá que realizar una primera intervención con el propósito de que las acciones finalicen; de no ser de esta manera, se remitirá a proceso disciplinario, de acuerdo a lo estipulado en el reglamento estudiantil.

Comité de Asuntos Profesorales: Para el caso de los docentes del Tecnológico de Artes Débora Arango –Institución Redefinida- y se actuará de conformidad a lo establecido en el estatuto docente.

Etapas 4: Direccionamiento a entidades externas

El direccionamiento a entidades externas, se puede dar de manera simultánea con la fase anterior, por lo tanto, las personas afectadas pueden ser direccionadas de esta manera:

- Remisión a los servicios asistenciales de salud: es importante aclarar que, en el caso de violencia sexual, el servicio de urgencias para atención médica, que sea recibida durante las 72 horas posteriores al evento ocurrido.
- Reportes Obligatorios: Es de obligatorio cumplimiento que las instituciones de Educación Superior reporten el evento al instituto colombiano de bienestar familiar cuando se trate de un menor de edad. Cuando hay casos de violencia contra la mujer, o de violencia sexual, es de carácter obligatorio denunciar ante las autoridades competentes como: Comisaria de Familia, fiscalía y demás.
- Sector Social Comunitario: Cuando se evidencia una situación de violencia sexual y/o violencia de género, la cual pone en riesgo la integridad de las personas, la institución deberá informar a las autoridades competentes, instituciones que prestan diferentes servicios en asesoría y acompañamiento. En casos de Violencia sexual y/o violencias de Género:
 - Comisaria de Familia
 - Fiscalía
 - Inspección de Policía
 - Personería Municipal
 - Procuraduría

Etapas 5: Seguimiento a las acciones emprendidas

Después de la activación de la ruta, se hace un seguimiento de las acciones emprendidas con el propósito de:

- Evaluar los resultados obtenidos a partir de los direccionamientos a las diferentes entidades externas.
- Verificar el cumplimiento de las medidas preventivas adoptadas por la institución.

Etapa 6: Cierre del Caso

Se tomará la decisión de cerrar el caso siempre y cuando:

- Las personas involucradas dejan de pertenecer a la Institución.
- Cuando todas las áreas de apoyo tanto interno como externo, hayan completado el proceso.
- Cuando las diferentes áreas de apoyo interno (Rectoría, Comité de Convivencia Laboral) hayan tomado decisiones sobre el caso.
- Cuando sea remitido a un ente externo para que continúe el proceso.

Etapa 7 Acciones orientadas a la prevención y a la promoción

20

A continuación, se describen algunas actividades orientadas a la prevención de violencia sexual y/o de género en la Institución a partir de:

Estrategias de difusión: Difundir tanto el protocolo como la ruta de atención y prevención de la violencia sexual a través de todos los medios de comunicación de la institución a toda la comunidad Deboriana.

Campañas de Visibilización: Establecer mecanismos que permitan dar a conocer los roles tanto de la víctima como del victimario en diferentes niveles, académico, psicológico y social.

Campañas de Sensibilización: Concientizar a través de distintas estrategias a toda la comunidad institucional sobre temáticas relacionadas con la violencia sexual, y las violencias de género, por medio de campañas de promoción en temas como: la comunicación asertiva, el trabajo colaborativo, el autoestima y el autocuidado y el respeto por el otro. Además, desde la prevención informando sobre los diferentes tipos de violencia, la violencia en las relaciones de pareja, características del perfil del abusador entre otras.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, CONTROL, EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO

La batería de indicadores diseñada para el seguimiento, control, evaluación y monitoreo del protocolo, se clasifican de acuerdo a los siguientes indicadores:

Indicadores de contexto sobre género en la Institución.

- Porcentaje de matrícula desagregado por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres personas LGBTIQ+ vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ vinculadas como investigadoras en las IES desagregadas por grupos de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.

Cobertura de acciones de prevención.

- Porcentaje de personas desagregadas por género de la comunidad educativa que participaron en las acciones de prevención de VBG-D el último período académico por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.
- Porcentaje de personas desagregadas por género de la comunidad educativa que participaron en capacitaciones de prevención de VBG-D el último período académico por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.

Cobertura de acciones y atención:

- Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ de la comunidad educativa que reportan afectación por acoso, discriminación o cualquier forma de VBG en el último período académico por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ de la comunidad educativa que denuncian afectación por acoso, discriminación o cualquier forma de VBG en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.

Cobertura de acciones de atención.

- Porcentaje de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención según el protocolo durante el período académico anterior.
- Porcentaje de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa durante el período académico anterior.

Resultados esperados:

- Efectiva implementación y aplicabilidad de los lineamientos y parámetros establecidos dentro del protocolo.
- Garantizar a las víctimas de violencias de VBG-D una atención integral de la ruta de atención institucional y externa para víctimas de violencias basadas en género.
- Velar por la protección y restablecimiento de los derechos de las víctimas de VBG-D.
- Concientizar a la comunidad educativa frente a la lucha por la erradicación de las VBG dentro de la Institución.
- Fortalecer dentro de la Institución la investigación tendiente a la erradicación de las VBG en el contexto institucional.

11. RIESGOS

Los riesgos identificados que se pudieran presentar en el contexto institucional en relación con las violencias sexuales y/o basadas en género (VBG) son:

- Incumplimiento de la ruta de atención del protocolo de Atención para las Violencias sexuales y/o violencias basadas en Género.
- Incumplimiento de la cadena de confidencialidad que implique estigmatización o re victimización de la víctima.
- Falta de idoneidad de los actores que intervienen en la ruta que implique el incumplimiento del debido proceso.
- Incumplimiento del plan de trabajo de las estrategias para la implementación del protocolo.

12. NORMATIVIDAD DE SOPORTE

El presente protocolo tiene como marco de normativo de referencia:

Constitución Política de Colombia: Artículos 1 (Estado social), 2 (protección de derechos), 5 (primacía de los derechos inalienables), 13 (igualdad), 16 (libre desarrollo de la personalidad), 40 (adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (familia), 43 (igualdad de derechos y oportunidades para hombres y mujeres), 53 (protección especial para la mujer), 67 (derecho a la educación).

Ley 823 de 2003, mediante la cual se establecen mecanismos para garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres, en la esfera pública y privada.

Ley 1257 de 2008 se adopta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se especificaron los derechos de las víctimas de violencias basadas en género y se estableció el delito de acoso sexual.

La Ley 1482 de 2011, modificada por la Ley 1752 de 2015, consagra el tipo penal para los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.

Ley 1098 DE 2006: “Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia”.

Decreto 4798 DE 2011 Por el cual se reglamenta parcialmente la 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, donde se insta a que las Instituciones de Educación Superior generen estrategias de sensibilización y capacitación a la comunidad académica, a que se incluya en los procesos de selección, admisión y matrícula, mecanismos que permitan a las mujeres víctimas de violencias, acceder a la oferta académica y a los incentivos para su permanencia y finalmente a que se adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres.

Resolución N° 014466 del 25 de julio de 2022 “Por medio del cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

Jurisprudencia Constitucional:

- Sentencia T-141 de 2015 que tutela el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual diversa; derecho a la educación y principio de autonomía universitaria y el derecho a la igualdad y principio de no discriminación.
- Sentencia T-239 de 2018 respecto a la tutela del derecho a la igualdad y no discriminación en el marco de la obligación de debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres.
- Sentencia T-061 de 2022 que exhorta al Ministerio de Educación Nacional para hacer exigible a las universidades públicas y privadas, para que cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género que se presenten en los centros de educación superior del país.

MEN (Ministerio de Educación Nacional). 2018. Enfoque e Identidades de Género para los lineamientos política de educación superior inclusiva.

MEN (Ministerio de Educación Nacional). 2022. Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional.

ONU (Organización de las Naciones Unidad). 18 de diciembre 1979, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Documentos Institucionales: Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Estudiantil y Estatuto Profesoral.

