

TECNOLÓGICO COREDI

RESOLUCIÓN R-010
(7 de diciembre de 2022)

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO 2022



120-02.02

RESOLUCIÓN R-010
(7 de diciembre de 2022)

POR LA CUAL SE ACTUALIZA EL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y VIOLENCIAS DE GÉNERO DEL TECNOLÓGICO COREDI

EL RECTOR DEL TECNOLÓGICO COREDI, en uso de sus atribuciones legales, especialmente las conferidas en numeral 1 del Artículo 27 del Estatuto General,

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Resolución 1896 del 17 de abril de 2007, adicionada por la Número 4237 del 26 de julio del mismo año, expedidas por el Ministerio de Educación Nacional –MEN- se reconoció personería jurídica, con el carácter de Institución de Educación Superior a la Fundación Tecnológica Rural Coredi;
2. Que el Ministerio de Educación Nacional, por Resolución 011998 del 14 de noviembre de 2019, aprobó la modificación del nombre de la Institución, pasando a denominarse **Tecnológico Coredi**.
3. Que el Ministerio de Educación Nacional, ratificó la tercera reforma estatutaria en el Tecnológico Coredi, mediante Resolución 001101 del 1 de febrero de 2022.
4. Que el Estado Colombiano, a través de la Ley 51 de 1981 aprobó la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980.
5. Que en el Literal a) del Artículo 5, de la Ley 51 de 1981, el Estado se comprometió a *"modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres"*.



6. Que mediante la Ley 248 del 29 de diciembre de 1995, Colombia ratificó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer suscrita en la Ciudad de “Belem do Pará”, Brasil, el 9 de junio de 1994.
7. Que en los Artículos 3, 4, 5 y 6, de la Ley antes mencionada, habla de los derechos protegidos afirmando que: “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. Que “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”. Que “Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”. Que “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.
8. Que en el año 2007 el Consejo de Derechos Humanos de la ONU oficializó los principios de Yogyakarta, que contienen criterios orientadores para la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género; en este mismo año, Colombia suscribió la Declaración sobre Orientación Sexual e Identidad de Género de la Asamblea General de las Naciones Unidas, reafirmando el derecho de no discriminación y condenando la violencia, acoso, exclusión, estigmatización y prejuicio contra personas por causa de su orientación sexual o identidad de género.
9. Que a través de la Ley 1257 de 2008 se dictaron 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, cuando en el artículo 29 modificó el Código Penal (Ley 599 de 2000) adicionando el Artículo 210A “(...) Acoso sexual. El que 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, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años”.
10. Que la Honorable Corte Constitucional en el numeral quinto de la parte resolutive de la Sentencia T-239 de 2018, exhortó al Ministerio de Educación Nacional “para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que



sucedan al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior”.

11. Que de conformidad con los numerales 4 y 5 del Artículo 9 de la Ley 1740 de 2014, el Ministerio de Educación Nacional en el ejercicio de la facultad de vigilancia de las Instituciones de Educación Superior puede: *“ Dar trámite a las reclamaciones o quejas que se presenten contra las instituciones vigiladas, por parte de quienes acrediten un interés jurídico, llevando a cabo las investigaciones que sean necesarias, con el fin de establecer las responsabilidades administrativas o académicas del caso o adoptar las medidas que resulten pertinentes. Cuando se trate de asuntos contenciosos, dará traslado de las mismas a las autoridades competentes, si a ello hubiere lugar” y “. Verificar que las actividades se desarrollen dentro de la ley, los reglamentos y los estatutos de la institución de educación superior y solicitar la cesación de las actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico o a los estatutos.*
12. Que el Tecnológico Coredi, a través de la Resolución R-016 del 7 de junio de 2019, *“expidió el Protocolo para la prevención y atención de violencia sexual y de género”, el cual tiene como objetivo general “Adoptar las medidas para prevenir la violencia sexual, la violencia basada en género y la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en hechos de ese tipo, a través de la cual se buscará la restitución de sus derechos”.*
13. Que el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución No. 014466 de 2022, *señaló los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las Instituciones de Educación Superior – IES- para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (...). Qué la Viceministra de Educación superior en este sentido emitió la Circular No. 025 del 27 de octubre de 2022 dirigida a todas las Instituciones de Educación Superior en la cual se indican las acciones para el cumplimiento de la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022.*
14. Que el Consejo Directivo en sesión del día 6 de diciembre de 2022 como consta en el Acta 005 de la misma fecha, aprobó la Actualización del *“Protocolo para la prevención y atención de violencia sexual y de género”, acorde a las directrices impartidas por el Ministerio de Educación Nacional; y recomendó al Rector expedir el Acto Administrativo respectivo para dejar en firme la Adopción del mismo.*
15. Que conforme al numeral 1 del Artículo 27 del Estatuto General entre las funciones del Rector está *“Conducir la marcha general de la Institución (...).”.*



RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Actualizar el Protocolo para la prevención y atención de violencia sexual y de género en el Tecnológica Coredi, al cual se le agrega el Plan de Trabajo y queda en los siguientes términos:

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

JUSTIFICACIÓN

Las Instituciones de Educación Superior, están llamadas a trabajar en la prevención de casos de violencia sexual y de género, buscando la preservación del respeto de los derechos humanos en la convivencia de las personas que hacen parte de la comunidad educativa, en razón que estas situaciones, como afirma la Corte Constitucional,

Vulneran los derechos humanos y afectan la dignidad de las personas. Dichos actos, bien sea que se presenten en el ámbito público o en el privado, perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, resultado de un notorio e histórico desequilibrio de poder entre hombres y mujeres. (Sentencia T-878 de 2014).

Si este tipo de casos desafortunados se llegan a presentar, las Instituciones tienen la tarea de dar un adecuado manejo a ellas, buscando por todos los medios preservar, ante todo a la persona, de efectos negativos en lo psicológico, lo social y ambiental, pero también evitando que esto trascienda de tal manera que vaya en detrimento de la misma Institución.

En este sentido se entiende la exhortación dada por la Corte Constitucional al Ministerio de Educación Nacional (Sentencia T-239 de 2018) Para que establezca lineamientos para las Instituciones de Educación Superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de las mismas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón de sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.



N. SC364-2 FT-CER617800 CS-CER615140

De aquí parte la tarea de las Instituciones de Educación Superior de construir un Protocolo acorde a su realidad institucional, para prestar un mejor servicio y prevenir situaciones adversas a su quehacer educativo y para que su estamento estudiantil, administrativo, docente y toda la comunidad en general, gocen de bienestar y crezcan en todos los órdenes. Esto tiene su fundamento en las convenciones internacionales y en los compromisos adquiridos por el Estado Colombiano al comprometerse con estos lineamientos internacionales.

El Tecnológico Coredi, como Institución de Educación Superior, comprometido con el bienestar de la comunidad educativa en general, presenta el Protocolo para la prevención de casos de violencia sexual y violencias de género, el cual contiene el objeto, los objetivos específicos, definiciones, lineamientos para la atención de situaciones de acoso y violencia en la comunidad educativa, ruta de atención en caso de violencia y/o acoso y acciones orientadas a la prevención

CAPÍTULO I ASPECTOS GENERALES DEL PROTOCOLO

ARTÍCULO 1. OBJETIVOS. El presente protocolo tiene un objetivo general y varios objetivos específicos, los cuales quedan en los siguientes términos:

1. **Objetivo General.** Adoptar las medidas para prevenir la violencia sexual, la violencia basada en género y la definición de la ruta de atención de las personas involucradas en hechos de ese tipo, a través de la cual se buscará la restitución de sus derechos.
2. **Objetivos Específicos.** Los objetivos específicos del presente protocolo son los siguientes:
 - a. Visibilizar las diferentes formas de violencia y acoso que se pueden presentar en la Institución.
 - b. Favorecer dinámicas de relación entre los miembros de la Institución, basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.
 - c. Implementar estrategias de prevención de las violencias y del acoso en el contexto de la comunidad educativa.
 - d. Promover en la Institución la disposición para denunciar los casos de violencia sexual y/o de género, de modo que se activen las rutas pertinentes en tiempos oportunos.
 - e. Definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencia y acoso en la comunidad educativa.
 - f. Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
 - g. Informar a los estudiantes y a la comunidad educativa en general, sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.



- h. Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos de violencia y acoso en el Tecnológico Coredi.
- i. 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.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para el presente Protocolo y la ruta de acción, se tienen en cuenta las siguientes definiciones en relación con la violencia contra la mujer y la violencia de género:

1. **Acoso.** 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.
2. **Discriminación.** Se da cuando arbitrariamente se impide, se obstruye o se restringe 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).
3. **Violencia.** “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, daños psicológicos, trastornos del desarrollo, privaciones o muerte” (OPS, 2003 p. 5).
4. **Violencia física.** Es la violencia que ocasiona riesgo o disminución de la integridad corporal. Dentro de este tipo de violencia se incluyen las golpizas, empujones, bofetadas, intento de asfixiar, cortadas, quemaduras, heridas con proyectil balar, o usar armas, agresiones con ácidos, álcalis o sustancias corrosivas, privación de las necesidades básicas reflejadas en daño físico o cualquier otro acto que dé lugar a dolor, molestias o lesiones.
5. **Violencia Psicológica.** Acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas por medio del abuso del poder, de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, amenazas de violencia física o sexual, aislamiento forzoso o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
6. **Violencia de Género.** “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, daños psicológicos, trastornos del desarrollo, privaciones o muerte”.
7. **Violencia contra la mujer.** “Cualquier acción u omisión, que le cause [a la mujer] 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).



8. **Violencia sexual.** *“Todo acto sexual, la tentativa de consumar 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 mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar, y el lugar de trabajo”* (OMS 2003, citado por el Ministerio de Justicia y el Derecho, 2017, p. 14).
9. **Abuso sexual.** Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. (Resolución 459 de 2012)
10. **Ofensa sexual.** Utilización de expresiones verbales, no verbales o escritas, de índole sexual, que denigran, cosifican, intimidan y atemorizan a la persona a la cual van dirigidas. Incluye la exhibición o envío de contenido sexual a una persona, sin su consentimiento.

CAPÍTULO 2

ELEMENTOS ESPECÍFICOS

ARTÍCULO 3. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA. Todas las acciones y decisiones que se realicen en la aplicación del presente Protocolo en el Tecnológico Coredi, 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 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 los 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 que se configuró la situación de acoso, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como de 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.

ARTÍCULO 4. RUTA DE ATENCIÓN EN CASO DE VIOLENCIA O ACOSO

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

- a. La denuncia se puede realizar por los siguientes medios:
 - ✓ Virtual por medio del correo bienestar@tecnologicocoredi.edu.co
 - ✓ Presencial, en la Dirección de Bienestar y Pastoral Institucional
 - ✓ Comité de Convivencia Laboral, para el caso de los empleados.
- b. Personas que pueden denunciar y/o notificar un caso de violencia y/o acoso:
 - ✓ La víctima,
 - ✓ Un tercero autorizado por la víctima o
 - ✓ Una Persona que conozca la situación, aunque no cuente con la autorización de la víctima.

2. **Recepción de la denuncia.** En la Dirección de Bienestar y Pastoral Institucional se recibe la denuncia o queja proveniente de estudiantes. 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.

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.

3. **Análisis de la situación.** El análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia del Tecnológico ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar. Se revisan los siguientes elementos:

- a. Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la comunidad educativa:
 - ✓ Estudiantes
 - ✓ Docentes
 - ✓ Personal administrativo
 - ✓ Contratistas
 - ✓ Personal no vinculado directamente con la Institución: Familias, egresados, personal de las entidades contratistas.



Si se dan situaciones de violencia dentro de las instalaciones del Tecnológico sin que los involucrados tengan alguna vinculación con la misma, se realizará la respectiva remisión a las autoridades competentes.

- b. 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).

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

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 la víctima. Se definen también, los responsables de ejecutar dichas acciones que pueden ser:

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

En caso que la denuncia involucre a estudiantes de la Institución como agresores, la Dirección de Bienestar Institucional realizará una primera intervención con él o los presuntos agresores, con el fin que dichas acciones contra la víctima finalicen y si es el caso, se remita a proceso disciplinario a la respectiva Facultad.

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 Institución, las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

- a. **Sector salud.** En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias del hospital, para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 48 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.
- b. **Reportes obligatorios.** Para los reportes obligatorios es necesario tener en cuenta los siguientes criterios:



- ✓ 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 a su 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 las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia, o a las distintas autoridades competentes para recibir estas clases de denuncias.
- ✓ Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

6. Seguimiento de las acciones emprendidas. Este seguimiento se realiza después de la activación de la ruta de intervención con los siguientes propósitos:

- a. 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.
- b. Evaluar los resultados parciales o totales obtenidos a partir del direccionamiento a los diferentes sectores.
- c. Activar alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario al que no se haya acudido previamente.

7. Cierre del caso. Se dará cierre al caso cuando:

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

CAPÍTULO III COMPROMISOS INSTITUCIONALES



ARTÍCULO 5. ACCIONES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN. La institución se compromete a realizar las siguientes acciones orientadas a la prevención:

- 1. Acciones de Difusión.** Acciones orientadas a dar a conocer a los miembros del Tecnológico Coredi, el presente Protocolo de prevención e intervención, así como la ruta de atención en los casos de violencia y acoso.
- 2. Acciones de Sensibilización.** Orientadas a sensibilizar a la comunidad educativa en relación con las diferentes formas de violencia, que contribuyan a transformar dinámicas relacionales, así como a cuestionar estereotipos de 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.
- 3. 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 educativa en diferentes niveles (físico, académico, psicológico, social y económico)
- 4. Estrategias para el cumplimiento de las acciones a través del Comité de Bienestar**
 - a. Apoyar la evaluación y seguimiento de la pertinencia y de los resultados del Protocolo.
 - b. Evaluar la eficacia y pertinencia de las acciones tomadas a partir de las denuncias de acoso o violencia en la comunidad educativa.
 - c. Realizar campañas o acciones a través de los distintos medios de comunicación institucionales, para prevenir la ocurrencia de los fenómenos asociados con la violencia sexual y la violencia de género en la Institución.

ARTÍCULO 6. DELEGACIÓN. Se designa a la Dirección de Bienestar y Pastoral Institucional para liderar y articular las actividades que para tal efecto desarrollen las diferentes áreas de la Institución, al ser activada la “**Ruta de Atención en Caso de Violencia o Acoso sexual y Violencia de Género**”, y para hacer el respectivo seguimiento a sus resultados.





ARTICULO 7. PLAN DE TRABAJO. Determinar el plan de trabajo el cual queda contenido en el cuadro siguiente:

Cuadro 1. Plan de Trabajo

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	METAS	SEGUIMIENTO Y MONITOREO
<p>PREVENCIÓN</p> 	<ol style="list-style-type: none"> Utilizar medios masivos de comunicación, recursos públicos y privados para desarrollar proceso de prevención frente a los problemas de abuso sexual y explotación sexual comercial. Elaborar y difundir materiales impresos de diverso tipo, afiches, trípticos, folletos, volantes, etc. Realizar eventos para el debate público de los temas: foros, seminarios, talleres, conferencias, etc. 	<ol style="list-style-type: none"> Tener un interés específico en la prevención y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación. Realizar una (1) jornada de formación y prevención anual, a nivel institucional para el debate público sobre los temas de Abuso y explotación Sexual. Realizar una Campaña de sensibilización e información anual a través de mensajes televisivos, radiales y difusión de materiales impresos, audiovisuales, y de software educativo sobre el abuso sexual y la explotación sexual. 	<ol style="list-style-type: none"> Seguimiento de las propuestas. La Dirección de Bienestar y Pastoral; será la responsable del seguimiento a los casos que en virtud del presente protocolo hayan sido puestos en conocimiento del Tecnológico Coredi. La institución tendrá la responsabilidad no solo de la promoción y atención, sino también de generar todas las estrategias comunicacionales y de formación, que buscan la sensibilización y prevención de todo tipo de violencia sexual o de género en la comunidad del Tecnológico Coredi.
<p>PROTECCIÓN</p> 	<ol style="list-style-type: none"> Articular con los diferentes actores institucionales y organizaciones sociales que puedan contribuir a enfrentar los problemas de abuso sexual, manteniendo un enlace permanente en cuanto a la atención y procesamiento de casos. Garantizar el derecho a la protección de identidad. Promover y facilitar la denuncia de los casos. 	<ol style="list-style-type: none"> Elaborar una ruta de acción al momento de presentarse algún caso de violencia sexual. 	
<p>RECUPERACIÓN Y REINTEGRACIÓN</p>	<ol style="list-style-type: none"> Crear programas permanentes de abrigo, con atención psicológica, psiquiátrica y de rehabilitación, garantizando la restitución de derechos y 		



N. SC364-2 FT-CER617800 CS-CER615140

ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	METAS	SEGUIMIENTO Y MONITOREO
	<p>con enfoque de género, para las jóvenes víctimas de abuso sexual y sus familiares.</p> <p>2. La Dirección de Bienestar y Pastoral; será la responsable, con el acompañamiento Psicosocial de la practicante, de realizar el seguimiento a los casos que en virtud del presente protocolo hayan sido puestos en conocimiento del Tecnológico Coredi.</p>		
<p>SENSIBILIZACIÓN Y MOVILIZACIÓN</p> 	<p>1. Comprometer a las autoridades locales con el apoyo al Plan.</p> <p>2. Promover el diseño e implementación de programas para la prevención y atención del abuso y explotación sexual.</p>		

ARTÍCULO SEGUNDO. El presente Acto Administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución R-016 del 7 de junio de 2019.

Dada en el Municipio de Marinilla, Departamento de Antioquia, a los siete (7) días del mes diciembre del año dos mil veintidós (2022).

Original firmado
PBRO. PEDRO PABLO OSPINA OSORIO
Rector

Original firmado
JOSÉ RAMÓN GARCÍA G.
Secretario General



N. SC364-2 FT-CER617800 CS-CER615140

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Congreso de Colombia, 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”. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf
- Congreso de Colombia, Ley 1752 de 2015 “Por Medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con Discapacidad”. Recuperado de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201752%20DEL%2003%20DE%20JUNIO%20DE%202015.pdf>
- Corte Constitucional, Sentencia T-878, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, expediente T-4.190.881 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio 18 de noviembre de 2014).
- Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018, Gloria Stella Ortiz Delgado, Expediente T-6.617.263 (Gloria Stella Ortiz Delgado 26 de junio de 2018).
- Ministerio de Educación Nacional (2022). Resolución 014466 de 2022 “*Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en las 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 (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 Salud y Protección Social, Resolución 459 de 2012 “Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual”. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF>
- Ministerio de Justicia y el Derecho (2017). Lineamientos para la prevención de violencia sexual contra mujeres y niñas, medidas de prevención primaria y secundaria, Bogotá. Recuperado de <http://www.minjusticia.gov.co/Portals/0/Publicaciones/Prevencio%CC%81n%20de%20violencia%20sexual%20contra%20mujeres%20y%20nin%CC%83as.pdf>
- Organización Panamericana de la Salud -OPS- (2003) Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud. Recuperado de https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/112670/9275315884_spa.pdf;jsessionid=D4A90D420833B49AEC9E9E30E731A347?sequence=1



Universidad Nacional (2017). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.

Recuperado de

http://www.bienestar.unal.edu.co/fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo_Violencias_Genero.pdf

Universidad Externado de Colombia. Protocolo de Atención en Casos de Violencia y Acoso en la Universidad Externado de Colombia. Recuperado de

<https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2019/03/Protocolo.pdf>

