



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO Y VIOLENCIA  
CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL POLITÉCNICO INTERNACIONAL INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción . . . . .	2
2. Derechos . . . . .	3
3. Objetivos . . . . .	5
4. Alcance del Protocolo . . . . .	7
5. Elementos de fortalecimiento, seguimiento y actualización . . . . .	11
6. Ámbito de Aplicación . . . . .	13
7. Definiciones . . . . .	14
8. Estrategias de Prevención . . . . .	18
9. Rutas de Atención . . . . .	20
10. Observaciones . . . . .	27
11. Vigencia. . . . .	29

## 1. Introducción

El Politécnico Internacional es una Institución de Educación Superior constituida como una fundación privada sin ánimo de lucro, la cual contribuye a la formación integral de la juventud colombiana, para hacer realidad sus sueños a través de la empleabilidad o el emprendimiento.

Es una Institución comprometida con el desarrollo laboral de sus egresados y egresadas y es reconocida por las destacadas competencias prácticas. Esto implica propender por el desarrollo de valores en su Comunidad Educativa, tales como: solidaridad, equidad, el respeto por la dignidad humana, la autonomía responsable, el respeto y goce de libertades desde la formación integral.

En concordancia con esto, la Institución asume la responsabilidad de proteger a toda la comunidad educativa que sean víctimas de cualquier tipo de acoso, violencia o discriminación y a ejercer el principio de “Tolerancia Cero” y garantizar la no repetición del acto.

Es por esto que cumpliendo con lo dictado en la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación *“por la 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”* y teniendo como base la Ley 1257 de 2008 *“por la cual se dictan las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”*

Lo anterior, de acuerdo con: (i) la Constitución Política de Colombia, misma que establece en los Artículos 5. “El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”; Artículo 13. “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”; Artículo 42. “Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se

considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley; Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (ii) La Ley 1752 de 2015, que tiene por objeto “sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación”. (iii) El decreto 4798 de 2011, que establece en el literal a) del artículo 6: “el Ministerio de Educación Nacional promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía deberán: a) Generar estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres”.

Ley 1752 de 2015, que tiene por objeto “sancionar penalmente 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 1752 de 2015)

Decreto 4798 de 2011, quien establece en el literal a) del artículo 6: “el Ministerio de Educación Nacional promoverá, especialmente a través de los programas de fomento, que las instituciones de educación superior, en el marco de su autonomía: a) Generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres” (DECRETO 4798 DE 2011-Ministerio de Justicia y de Derecho)

En correspondencia con lo anterior, el Politécnico Internacional, diseña la POLITICA PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO en su Institución, misma que está enfocada a la inclusión y al respeto de todas las personas que hacen parte de la comunidad educativa, promoviendo un protocolo que nos permita actuar ante casos de discriminación, acoso y Violencias Basadas en el Género.

## 2. Derechos

La normatividad interna de la Institución, entiéndase Estatutos Generales, Reglamento Académico y General Estudiantil, Reglamento Docente, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Buen

Gobierno y Reglamento de Bienestar Institucional, tiene como objeto principal la equidad entre los miembros de la comunidad, entendiendo que se propende por el ingreso libre y voluntario de cualquier persona, sea hombre, mujer o no binario, a la formación superior, respetando en todo momento la pluralidad de pensamiento, raza o credo.

De igual forma, es necesario resaltar que el enfoque de la normatividad en mención tiene por objeto la promoción de la educación en todos los niveles de la población, promoviendo la equidad y el crecimiento del país, adaptando así su desarrollo al contexto social actual de Colombia. Lo anterior se entiende partiendo de que la Institución promueve, entre otros, la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades. Así mismo, se estipula que el Politécnico Internacional propende por la preservación de un medio ambiente sano, así como el fomento de la educación y la cultura ecológica.

Entendiendo lo anterior, es preciso anotar que en efecto la normatividad interna cuenta también con un enfoque de derechos humanos, partiendo del hecho de que se reconoce a los estudiantes y a la comunidad en general como protagonistas de las políticas públicas y no como simples receptores de sus beneficios. La afirmación previa tiene como sustento, entre otros, el capítulo II de los Estatutos Generales y el capítulo II del Código de Buen Gobierno de la Institución.

Es por esto que se consideran los siguientes derechos:

**2.1. Igualdad:** Definido en la Constitución Política en el Artículo 13: *“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”.*

**2.2. Confidencialidad:** Definido en la Constitución Política en el Artículo 15: *“Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar. De igual modo, tienen derecho a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas”*. Para proteger este derecho la Institución observará la ley de protección de datos personales y los decretos que la reglamentan, de tal manera que la información sensible o datos privados solo podrán ser consultados por aquellas personas que en desarrollo de este Protocolo deban tener acceso a dicha información y en ningún caso podrá ser divulgada a terceros no autorizados o cuando su divulgación sea necesaria para el ejercicio o defensa de un derecho en un proceso judicial o de conformidad con las demás excepciones consagradas por la ley.

**2.3. Debido proceso:** El proceso para identificar y abordar presuntos casos de violencia o acoso atenderán los principios y derechos consagrados en los reglamentos institucionales.

**2.4. Respeto:** Definido como *“una forma de reconocimiento que se presta a ciertas personas...de acuerdo a las virtudes que se perciben en su forma de ser como rasgos estables...la admiración por la coherencia o la fidelidad que alguien demuestra respecto a sus ideales o forma de vida y que puede facilitar la identificación con esa persona como un igual, aunque haya diferencias de criterio”* según Stephen Darwall y la RAE.

**2.5. Autonomía:** Definida por la RAE como la *“capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala”*.

### 3. Objetivos

#### 3.1. Objetivo General

Proporcionar a estudiantes, docentes, personal administrativo y terceros vinculados con la Institución un Protocolo en el que se definen los procedimientos y líneas institucionales de acción que guíen la prevención, detección y atención a los reportes de situaciones de acoso y/o violencia de cualquier tipo de discriminación basada en género, para promover un ambiente libre de estas conductas.

### **3.2. Objetivos orientados a la Prevención**

- a) Visualizar las diferentes formas de acoso y violencia que se pueden presentar en la comunidad educativa.
- b) Implementar estrategias de prevención del acoso y violencias en el contexto académico y laboral.
- c) Promover en la comunidad educativa la disposición para denunciar los casos de acoso y violencia. Crear conciencia sobre la no normalización de acoso y violencia de género.

### **3.3. Objetivos orientados a la Detección**

- a) Conocer e identificar los signos de muestras de violencia tanto del perpetrador como de la víctima.
- b) Capacitar a toda la comunidad educativa sobre la identificación del ciclo de la violencia.
- c) Analizar los riesgos que generan situaciones de acoso y violencia.
- d) Favorecer dinámicas de reacción entre los miembros de la comunidad educativa basadas en el respeto por la diferencia, la equidad de género, la comunicación asertiva y la solidaridad humana.

### **3.4. Objetivos orientados a la Atención**

- a) Definir la ruta de atención en los diferentes casos de acoso y violencia en el contexto académico.
- b) Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
- c) Informar a los estudiantes y a la comunidad académica en general sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.
- d) Socializar la ruta y el Protocolo de atención en casos de violencia y acoso en la Comunidad Académica.
- e) Favorecer el acceso a servicios de atención pertinentes según el caso y propender por el respeto de la dignidad humana y de los derechos de las víctimas.

#### **4. Alcance del Protocolo**

Con el fin de garantizar los derechos de toda la comunidad educativa, el presente protocolo tendrá los siguientes alcances:

- a) Prevención de situaciones de acoso y violencias de género
- b) Detección de las situaciones de acoso y violencias de género
- c) Atención a las situaciones de acoso y violencias de género

El Politécnico Internacional llevará a cabo las siguientes acciones orientadas a la Prevención:

- a) Acciones orientadas hacia la capacitación, sensibilización y orientación a toda la comunidad educativa sobre el acoso y los tipos de violencia de género.
- b) Acciones orientadas hacia la participación activa de toda la comunidad educativa.
- c) Acciones de responsabilidad institucional donde se implementen políticas y programas para prevenir el acoso y violencia de género.

- d) Los indicadores que medirán este alcance son:
- a. Alcance de la capacitación sobre acoso y violencia de género a docentes, mentores, coordinadores y decanos de todos los programas que ofrece el Politécnico Internacional a nivel institucional, haciendo uso de las listas de asistencia y encuestas de satisfacción.
  - b. Alcance de la capacitación sobre acoso y violencia de género a estudiantes, enfocados especialmente a estudiantes de los programas de Gastronomía y Enfermería en las tres sedes de Bogotá: Norte, Sur y Calle 80 haciendo uso de las listas de asistencia y encuestas de satisfacción. Se considera como primera medida a los estudiantes de estos programas, debido a la alta demanda que presentan en la atención de psicología.
  - c. Alcance de la capacitación sobre acoso y violencia de género al personal administrativo a nivel institucional haciendo uso de las listas de asistencia y encuestas de satisfacción.
  - d. Alcance de la capacitación sobre acoso y violencia de género al personal vinculado a la institución por medio de contratos y/o acuerdos interinstitucionales de manera temporal o permanente como lo son el personal de seguridad, de servicios generales y practicantes haciendo uso de las listas de asistencia y encuestas de satisfacción.
  - e. Alcance de la capacitación sobre acoso y violencia de género a todos los egresados de la institución haciendo uso de las listas de asistencia y encuestas de satisfacción.

El Politécnico Internacional llevará a cabo las siguientes acciones orientadas a la Detección:

- a) Acciones orientadas hacia la identificación de signos y riesgos de violencia
- b) Los indicadores que medirán este alcance son:



- a. Alcance de la capacitación sobre los signos y riesgos de acoso y violencia a toda la comunidad educativa que se medirá por medio de las remisiones psicología y las solicitudes de los estudiantes de manera voluntaria a psicología.

El Politécnico Internacional llevará a cabo las siguientes acciones orientadas a la Atención:

- a) Acciones dirigidas a la capacitación de toda la comunidad educativa sobre las rutas de atención.
- b) Acciones encaminadas hacia brindar la información precisa a las víctimas de acoso y/o violencia sobre todo el proceso de atención, denuncia y seguimiento del caso.
- c) Acciones orientadas hacia la protección y reserva de toda la información de la víctima y los involucrados conservando en todo momento la confidencialidad, limitando el acceso exclusivamente a las personas a cargo del proceso.
- d) Acciones con el objetivo de brindar la atención integral a las víctimas de acoso y/o violencia entre las que se encuentran apoyo psicológico, asesoramiento jurídico y orientación de las entidades de apoyo externas.
- e) Acciones encaminadas a la no revictimización dentro de las que se incluye:
  - a. Brindar información clara y precisa a la víctima sobre el proceso de reporte y/o denuncia del acto de acoso y/o violencia.
  - b. No solicitar pruebas como requisito para realizar el reporte
  - c. Establecer los pasos estrictamente necesarios para el reporte y/o denuncia por parte de la víctima de acoso y/o violencia.
  - d. Involucrar el menor número de personas posible, necesarias para la atención del caso.
  - e. Diligenciar el consentimiento informado en psicología.

- f. Evitar los juicios de valor que discriminen a la víctima por motivos de raza, religión ideología política, origen nacional, étnico o cultural, sexo, identidad sexual, orientación sexual, discapacidad o demás razones de discriminación.
  - g. Culpar a la víctima y/o justificar al agresor por el acto de acoso y/o violencia.
  - h. Someter a la víctima innecesariamente a narrar los hechos de manera repetitiva.
- f) Los indicadores que medirán este alcance son:
- a. Alcance de la capacitación sobre las rutas de atención a toda la comunidad educativa que se medirá haciendo uso de las listas de asistencia y encuestas de satisfacción.
  - b. Las atenciones realizadas en psicología teniendo en cuenta las categorías de acoso, abuso o violencia basada en género.

El Comité encargado de hacer seguimiento y evaluar el alcance del Protocolo de Atención, Detección y Atención en casos de acoso y/o violencia con enfoque de género será conformado por:

1. Un miembro del área de Bienestar Universitario,
2. Un miembro del área Académica
3. Un miembro de la Directiva
4. El Representante Estudiantil
5. El Representante de los Egresados

El comité se reunirá al finalizar cada ciclo y dentro de las funciones que tendrá, se encuentran:

1. Verificar el cumplimiento de las actividades programadas en el plan de trabajo
2. Revisar el alcance de los objetivos propuestos de cada una de las actividades

3. Confirmar que las necesidades de la comunidad educativa relacionadas con situaciones de acoso y/o violencia sean atendidas de acuerdo al protocolo
4. Evaluar el alcance del cumplimiento de los indicadores relacionados con la implementación de este protocolo

**5. Elementos de fortalecimiento, seguimiento y actualización de la Política Institucional de la Prevención, Detección y Atención de Violencias basadas en Género**

Dentro de las instancias con las que se cuenta como elementos para la atención, detección y atención del Politécnico Internacional se encuentran las siguientes:

a) Bienestar Universitario:

- a. En la prevención, es el área encargada de diseñar, organizar y capacitar a la comunidad educativa sobre todo lo relacionado con acoso y/o violencia de género.
- b. En la detección, brindará especial atención a signos y riesgos de posible violencia en la comunidad educativa, haciendo énfasis en la población más vulnerable (riesgo psicosocial, riesgo socio económico, red de apoyo deficiente, poblaciones minoritarias, etc.).
- c. En la atención, al ser el primer respondiente en el caso de un reporte de acoso y/o violencia, el área de Bienestar Universitario se encargará de recibir el reclamo por medio del Auxiliar de Bienestar de cada sede en Bogotá e iniciar la ruta de atención interna que derive en brindar el acompañamiento integral a la víctima.

b) Coordinación de Psicología:

- a. En la prevención, como parte del área de Bienestar Universitario, liderará las jornadas de capacitación a la comunidad educativa sobre todo lo relacionado con acoso y/o violencia de género.
  - b. En la detección, brindará especial atención a signos y riesgos de posible violencia en la comunidad educativa, haciendo énfasis en la población más vulnerable (riesgo psicosocial, riesgo socio económico, red de apoyo deficiente, poblaciones minoritarias, etc.).
  - c. En la atención, en el caso de que la víctima presente afectación emocional, recibirá los primeros auxilios psicológicos. Luego de lograr la estabilización emocional de la víctima, se procederá a firmar el consentimiento informado, se tomará el reporte del acto de acoso y/o violencia y se seguirá la ruta de atención definida en el numeral 9 del presente protocolo.
- c) Consultorio de atención primaria:
- a. En la prevención, como parte del área de Bienestar Universitario, apoyará las jornadas de capacitación a la comunidad educativa sobre todo lo relacionado con acoso y/o violencia de género
  - b. En la detección, brindará especial atención a signos y riesgos de posible violencia en la comunidad educativa, haciendo énfasis en la población más vulnerable (riesgo psicosocial, riesgo socio económico, red de apoyo deficiente, poblaciones minoritarias, etc.)
  - c. En la atención, en el caso de que la víctima presente lesiones producto de la violencia en las instalaciones de cualquiera de las sedes de Bogotá, en el cumplimiento de las prácticas empresariales, u otra actividad relacionada con la institución, atenderán el caso para brindar los primeros auxilios y remitirá a Coordinación de Psicología previa autorización de la víctima.

- d) Subdirección Académica y de Investigación:
- a. En la prevención, divulgar y socializar el Reglamento Estudiantil.
  - b. En la detección, análisis de reportes de casos contrastados con el Reglamento Estudiantil.
  - c. En la atención, la secretaría académica, atenderán los reportes de acoso y/o violencia y remiten a través del formato PI-GA-FT-101 Formato de Queja.
- e) Departamento Jurídico:
- a. En la atención, reciben los casos reportados de acoso y/o violencia y evaluarán los hechos y las pruebas decidiendo si proceden con la apertura de un proceso disciplinario y aplicación de las sanciones pertinentes.
- f) Talento Humano:
- a. En la prevención, divulgar y socializar el Reglamento Docente e Interno de Trabajo.
  - b. En la prevención, acatar la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022, disponiendo como inhabilidad para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo la incursión en las situaciones previstas en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019.
  - c. En la detección, análisis de reportes de casos contrastados con el Reglamento Docente e Interno de Trabajo.
  - d. En la atención, atenderán los reportes de acoso y/o violencia, evaluarán los hechos y las pruebas decidiendo si proceden con la apertura de un proceso disciplinario según el caso con el Departamento Jurídico, El jefe directo, La Vicerrectoría Académica y/o el jefe de Talento Humano.

## 6. Ámbito de Aplicación

Este Protocolo está dirigido para toda la comunidad educativa a nivel institucional dando cubrimiento a las sedes de Bogotá: Norte, Sur y Calle 80.

a) Tipo de vinculación con la Institución:

- a. Estudiantes
- b. Docentes
- c. Personal Administrativo
- d. Adicional a:
  - a) Egresados
  - b) Personal de seguridad
  - c) Personal de servicios generales
  - d) Terceros vinculados con la Institución mediante contrato civil, comercial o administrativos. (contratistas)

b) Eventos en que pudiera materializarse la situación (Contexto):

- a. En el desarrollo de, o en relación con, las actividades educativas, tales como las de formación académica y práctica, ejecutadas dentro o fuera de la Institución o en otras instituciones con las cuales se adelante una actividad interinstitucional.
- b. En el desarrollo de, o en relación con, situaciones que tengan lugar fuera del ámbito educativo, siempre y cuando la persona afectada sea un estudiante, docente o personal administrativo de la Institución.
- c. Con la persona afectada se activará el Protocolo de atención lo que incluye el registro, reporte, atención y seguimiento del caso.
- d. Cuando la persona presunta agresora está vinculada con la Institución como estudiante, docente o personal administrativo, los alcances de la Institución respecto a los procesos disciplinarios se ciñen a los reglamentos institucionales y a las leyes colombianas.

## 7. Definiciones

Para el entendimiento adecuado del presente Protocolo, a continuación, se consignan las definiciones de los tipos de violencia y acoso que se encuentran enmarcados dentro del mismo:

- a) Discriminación: Actos en los cuales una persona: *“arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación...”* (Artículo 134A Ley 1752 de 2015).
- b) Hostigamiento: Consiste en actos que, siendo ejecutados o instigados por una persona, buscan molestar, incomodar o fastidiar a otra persona o a un grupo de personas y que están orientados a causarle un daño de tipo físico, psíquico, económico, o en su integridad sexual. Estos actos están relacionados *“por razón de su raza, la etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo, orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación...”* (Art. 134B Ley 1752 de 2015).
- c) Acoso: Consiste en los actos de una persona que lleve a cabo *“de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado... y de esta manera altere el normal desarrollo de su vida cotidiana...la vigile, la persiga o busque su cercanía física...establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación o por medio de terceras personas...”* (Art. 172 Código Penal)
- d) Acoso verbal: *“Consiste en decir o escribir cosas desagradables. El acoso verbal incluye: burla, insultos, comentarios sexuales inapropiados, burlas, amenazar con causar daño”.* (Stopbullying.gov EE.UU.)
- e) Acoso social: *“Denominado como acoso en relaciones, consiste en dañar la reputación o las relaciones de una persona. El acoso social incluye: dejar a una persona de lado a propósito, divulgar rumores acerca de una persona, avergonzar a una persona en público.* (Stopbullying.gov EE.UU.)
- f) Acoso físico: Involucra dañar el cuerpo o las posesiones de una persona. El acoso físico incluye: golpear/patear/pellizcar, escupir, hacer tropezar/empuja, tomar o romper las

cosas de otra persona hacer gestos desagradables o inadecuados con la mano. (Stopbullying.gov EE.UU.)

- g) 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).
- h) Acoso sexual: *“...una forma de violencia sexual discriminación y desigualdad de género que afecta con mayor frecuencia a las mujeres, pero también lo pueden sufrir hombres y personas con orientaciones sexuales diversas. El acoso sexual vulnera el principio de igualdad y de oportunidades entre hombres y mujeres, atenta contra la dignidad y la integridad de las personas, genera un ambiente hostil, degradante e intimidatorio y pone en riesgo su bienestar, seguridad, salud física y emocional. Constituye una manifestación de sexismo con intenciones sexuales no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física; sucede en las redes sociales, en el trabajo, en los espacios educativos y en los lugares públicos...”* Lya Yaneth Fuentes, Coloquio Ciudades Seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual
- i) Acoso laboral: Se entenderá por acoso laboral *“...toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.”* (Ley 1010 de 2006).
- j) Acoso escolar: *“Conducta negativa, intencional metódica y sistemática de agresión, intimidación, humillación, ridiculización, difamación, coacción, aislamiento deliberado, amenaza o incitación a la violencia o cualquier forma de maltrato psicológico, verbal, físico o por medios electrónicos contra un niño, niña, o adolescente, por parte de un estudiante o varios de sus pares con quienes mantiene una relación de poder asimétrica, que se presenta de forma reiterada o a lo largo de un tiempo determinado”* (Ley 1620 de 2013)



- k) 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, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones” (OMS, 2003 p. 3).
- l) 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, hombres o género no binario) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social” (Comité Distrital de Convivencia Escolar) (p. 140).
- m) 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.
- n) Violencia sexual: Cualquier contacto, acto, insinuación o amenaza que degrade o dañe el cuerpo y la sexualidad de una niña, niño, adolescente, hombre o mujer y que atenta contra su libertad, dignidad, formación e integridad sexual, este concepto abarca cualquier daño o intento de daño físico, psicológico o emocional. Este tipo de violencia se manifiesta a través de diferentes acciones: acceso carnal violento (violación/asalto sexual); acto sexual violento; acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir; acoso sexual; injuria por vías de hecho; inducción a la prostitución y constreñimiento a la prostitución. (Código Penal Colombiano)
- o) Violencia económica: “Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela”.(ONU)
- p) Violencia psicológica: “Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus

*mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo”. (ONU)*

- q) Violencia emocional: *“Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades”. (ONU)*
- r) Violencia física: *“Consiste en causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas, así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad”. (ONU)*
- s) Violencia vicaria: *“La violencia vicaria es aquella que tiene como objetivo dañar a la mujer a través de sus seres queridos y especialmente de sus hijas e hijos. El padre ejerce una violencia extrema ...con el ánimo de causar daño a su pareja o expareja a toda costa supera cualquier afecto que pueda sentir por sus hijos... es habitual la manipulación de hijas o hijos para que se pongan en contra de la madre o incluso la agredan...”. (Universidad Complutense-Madrid).*
- t) Violencia sexual: *“Conlleva obligar a una persona a participar en cualquier acto sexual sin su consentimiento”. (ONU).*
- u) Abuso sexual: *Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventaja 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, numeral 1).*
- v) Feminicidio: *Definido como el asesinato de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género, este tipo penal será agravado cuando sea cometido por un servidor público, la víctima sea menor a 18 años o mayor de 60, sea cometido por varias personas, le anteceda una agresión sexual o sea perpetrado por la pareja o expareja de la víctima. (Ley 1761 de 2015).*

## 8. Estrategia de Prevención

Le corresponde a la Institución la adopción de estrategias que prevengan la ocurrencia de casos de acoso y/o violencia, mediante el desarrollo de ambientes sanos y seguros para la Comunidad Educativa del Politécnico Internacional. Dentro de las estrategias, entre otras, se plantean las siguientes:

- a) **Acciones de Difusión:** Acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Comunidad educativa el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención de casos de acoso y violencia con Enfoque de Género.
  - a. Divulgación del presente Protocolo, información y formación a la Comunidad Educativa del Politécnico Internacional para su apropiación, específicamente en el proceso y las rutas de atención, acompañamiento, orientación y seguimiento en casos de acoso y violencia.
  - b. Brindar asesorías individuales y grupales para informar y resolver inquietudes con respecto a la violencia y acoso.
  - c. Brindar orientación con respecto a los procesos internos y externos que la Institución tiene contemplados para responder ante situaciones de violencia y acoso
  
- b) **Acciones de Sensibilización:** Orientadas a sensibilizar a la comunidad educativa del Politécnico Internacional en relación con las diferentes formas de acoso y 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.
  - a. Prevención y no uso de formas de hostilidad verbal, insulto, desprecio, burla, apodo, ironía, humillación, ridiculización o discriminación.
  - b. Desestimular por ser inadecuados, las conductas que puedan propiciar situaciones de riesgo para la integridad física o que puedan generar tratos abusivos.

- c. Promoción de la corresponsabilidad del cuidado de los otros con toda la comunidad, sin limitar esta responsabilidad a los entes de seguridad y vigilancia.
- d. Énfasis en recomendaciones de trabajo con población menor de catorce años, como, por ejemplo: contar con presencia de al menos dos adultos que acompañen las actividades.

c) **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). Asimismo, se busca establecer efectos de las diferentes formas de acoso para las personas involucradas y para la comunidad universitaria en diferentes niveles (físico, académico, psicológico, social y económico). Manejo adecuado de la información y la comunicación de los casos de violencia y acoso. De acuerdo con los elementos presentados a lo largo del documento, se considera que el equipo del Área de Psicología lidera y articula las actividades de prevención, detección, atención y seguimiento a sus resultados, lo anterior, teniendo en cuenta la Comunidad de apoyo de la Institución.

## 9. Rutas de Atención

Son lineamientos generales para la atención de situaciones de acoso y/o violencia en la Comunidad educativa. Esta ruta se activa mediante:

**9.1** Denuncia de la posible situación de violencia o acoso, la cual puede hacerse por los siguientes medios:

- a. Virtual: La persona que decide denunciar y/o notificar un caso de acoso y/o violencia, debe hacerlo al correo de la Coordinadora de Psicología:

coordinadorapsicologia@pi.edu.co y el jefe de Bienestar Institucional designado para cada sede.

- b. Presencial: La persona que decide denunciar y/o notificar un caso de acoso y/o violencia, debe dirigirse a los Auxiliares de Bienestar de su sede, quienes le facilitarán a la víctima el link del formato de manejo de casos de violencia y acoso, para hacer seguimiento directamente al área de Psicología.
- c. Cualquier opción de denuncia debe ser autorizado por la víctima.

## 9.2 Recepción de la denuncia o queja:

- a. Es el primer paso formal para activar el Protocolo, el cual consiste en recibir una situación de violencia o acoso de parte de un estudiante, docente o personal administrativo.
- b. La recepción de la queja se realizará por los medios establecidos (presencial o virtual) para el manejo de la denuncia.
- c. Se procurará que el caso sea recibido por un solo miembro del equipo de atención directa a la comunidad del área, siendo el Aux. De Bienestar quien se encargará en lo posible de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia hasta que llegue el caso a coordinación del área de psicología.
- d. Esta atención debe priorizarse desde la Coordinación de Psicología del área de Bienestar Universitario, generando el respeto por la persona; la confidencialidad, la igualdad y la autonomía, por lo que es fundamental tener en cuenta los siguientes aspectos:
  - i. Prestar atención oportuna a quien reporta el caso de acoso y/o violencia.
  - ii. Garantizar la atención en un lugar que permita la seguridad, privacidad y confidencialidad de quien reporta.
  - iii. Diligenciar desde el área de psicología el consentimiento informado de la persona afectada, para brindar información y tomar decisiones

relacionadas con cada caso. PI-BI-FT-025 Formato de Consentimiento Informado.

iv. Recibir la narración de los hechos de acoso y/o violencia en el formato designado. PI-BI-FT-026 Formato Historia Clínica de Psicología.

v. Indagar si la situación de acoso y/o violencia se reporta por primera vez o si es reincidente. Para esto, es necesario tener en cuenta las siguientes características:

1. Si es una situación que se reporta por primera vez, se configura como un caso nuevo.
2. Si es una situación reincidente de la persona presunta agresora, pero se ha reportado previamente y se ha cerrado el caso, se configura como un caso nuevo.
3. Si es una situación reincidente de la persona presunta agresora, se ha reportado previamente y no se ha cerrado el caso, se configura el nuevo reporte como un anexo al caso vigente.

e. Indagar si el área de Seguridad de la Institución intervino previamente en la situación. En caso de que la respuesta sea afirmativa, se debe contactar al área de seguridad, para conocer el procedimiento interno desplegado. Formato Acta/Minuta de Seguridad.

f. Informar de las situaciones en las que es obligatorio para la Institución continuar con el proceso de atención, orientación, acompañamiento y seguimiento que plantea el Protocolo. Estas son las situaciones excepcionales que se deben tener en consideración:

- i. Si la persona afectada es menor de edad
- ii. Si se reporta violencia
- iii. Si la acción presuntamente perpetrada constituye delito investigable de oficio en la normatividad penal colombiana

### 9.3 Análisis de la situación:

Bienestar Universitario y el Área de Psicología, se encargarán de analizar en primera instancia el caso y de remitirla a la Comunidad de apoyo de la Institución, en caso de tratarse de una situación relacionada con empleados de la Institución, se remitirá la correspondiente queja al Comité de Convivencia Laboral de la Institución. 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 acoso y/o violencia que se puedan presentar. Para esto, se revisan los siguientes elementos:

A. Identificar las posibles personas involucradas en la situación que hacen parte de la Comunidad Educativa:

- a. Estudiantes
- b. Docentes
- c. Personal Administrativo
- d. Contratistas
- e. Personal no vinculado directamente con la Institución pero que hace parte de la Comunidad Educativa: Familias, egresados, personal de las entidades contratistas.

*Nota: Si ocurriesen situaciones de acoso y/o 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.*

B. Identificar el contexto, regulado en el numeral en el que se presenta la situación.

*Nota: En caso de que solo 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 universitaria y la víctima no hace parte de esta, las medidas que tome la Institución estarán sujetas a los resultados de procesos judiciales.*

#### 9.4 Remisión a la Comunidad de Apoyo de la Institución:

Con el análisis de la situación realizada por Coordinación de Psicología y Bienestar Universitario, se definen las acciones que se deben tomar para dar respuesta a las expectativas de la víctima. Se definen los responsables de ejecutar dichas acciones que pueden ser:

1. Orientación psicológica: Por parte del Área de Psicología.
2. Atención primaria: Atención de primeros auxilios en caso de lesiones y autolesiones
3. Asesoría jurídica: Si la víctima desea tomar acciones legales por el reporte de acoso y/o violencia
4. Seguridad: Para actuar frente a una situación de acoso y/o violencias en las instalaciones de las sedes en flagrancia con el fin de proteger a la víctima y aislar al victimario como medida de protección inmediata.
5. Dirección de sede: Para el caso de los estudiantes de la institución, se encargará de suministrar la información necesaria y el histórico del estudiante.
6. 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, el área de Bienestar Universitario 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



inicie un proceso disciplinario, el cual se gestionará por la Secretaría General de acuerdo con el procedimiento designado por la Institución en el Reglamento Estudiantil.

#### 9.5 Direccionamiento a entidades externas, si es el caso:

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 educativa, 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 para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento ocurrido. Asimismo, 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: Tener en cuenta que:

- a. Si la 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 al acudiente.
- b. 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.
- c. 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), 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.

- d. Si la persona desiste de la remisión al servicio médico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental.

C. Sector social-comunitario: Instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de emergencia de violencia y/o acoso con un inminente riesgo a la salud física y/o mental de la víctima que requiera atención inmediata. Estas instituciones incluyen entre otras:

- e. Línea de Emergencia 123
- f. Línea de servicio al cliente del Politécnico Internacional: (601) 400 5700
- g. Correo de coordinación de Psicología del Politécnico Internacional: [coordinadorapsicologia@pi.edu.co](mailto:coordinadorapsicologia@pi.edu.co)
- h. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF línea: 141
- i. Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en Bogotá D.C. línea: 195
- j. Línea de escucha para hombres, Línea Calma: 018000-423614
- k. Centros Comunitarios Población LGTBI
- l. Orientación especializada en población LGBTQI+ línea diversa: 310 864 4214
- m. Orientación a mujeres víctimas de violencia, Línea 155
- n. Línea púrpura Distrital 018000 112137, WhatsApp: 3007551846
- o. REDEPAZ; línea: 311-514 56 67
- p. Personería Local
- q. Defensoría del Pueblo (601) 314 4000 - (601) 314 7300
- r. Línea 106: Línea de la Secretaría de Salud

D. Seguimiento de las acciones emprendidas:

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

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

#### E. Cierre de caso:

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

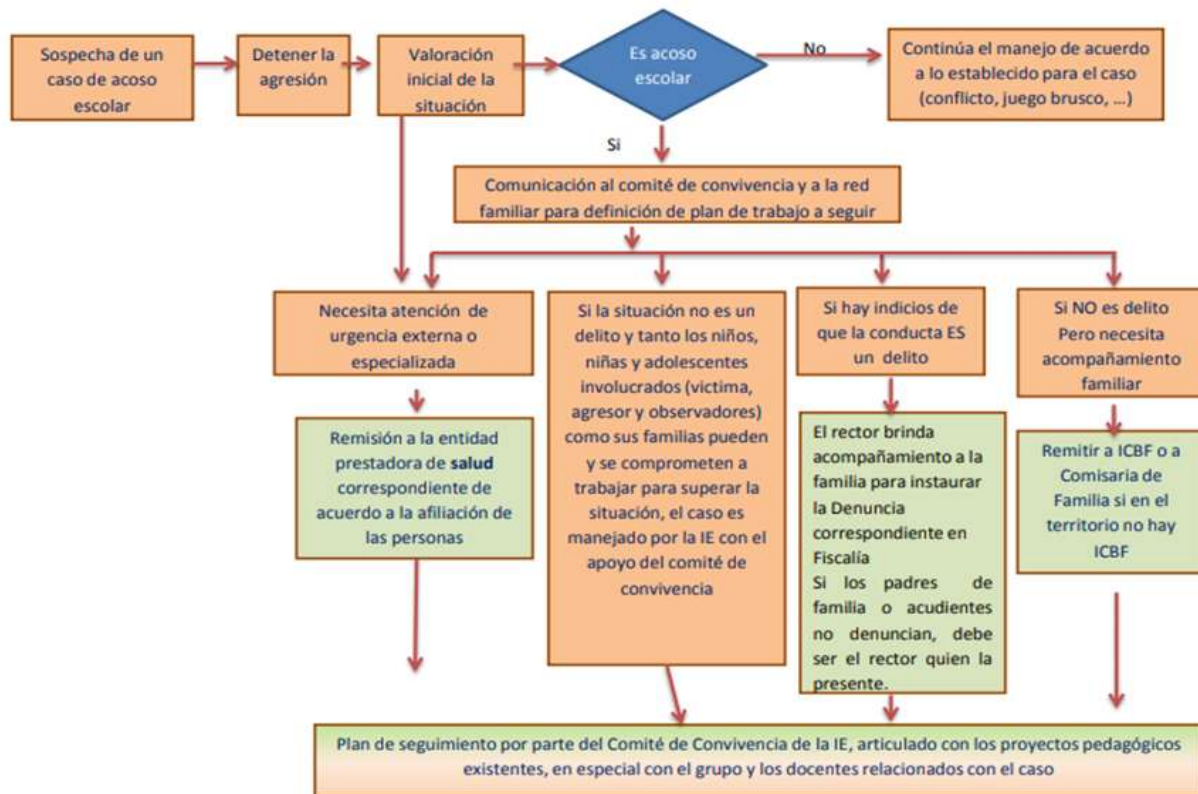
1. Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.
2. Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
3. Cuando las instancias de la Comunidad de apoyo de la Institución designadas hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.
4. Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad educativa.

## 10. Observaciones

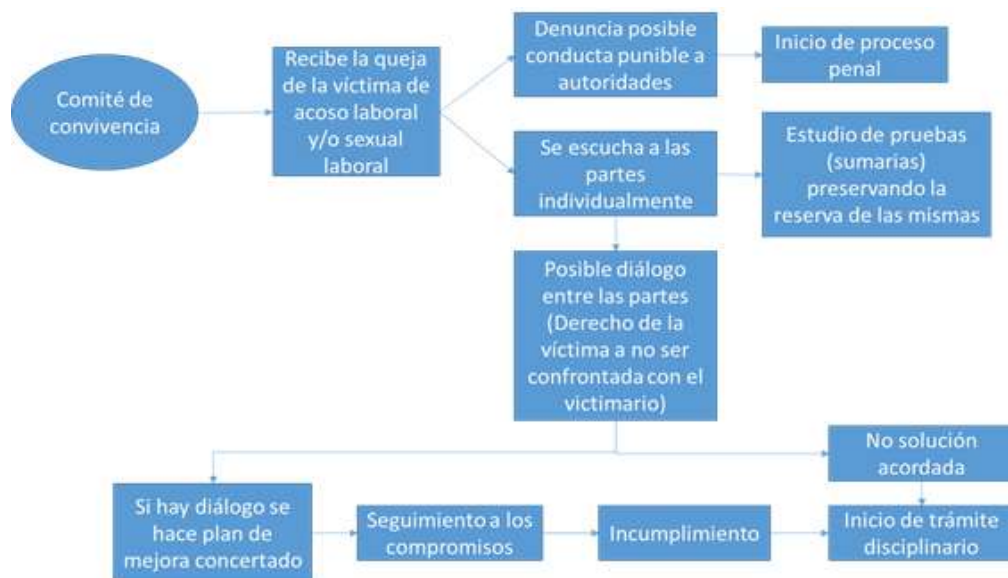
Ruta para la atención de acoso escolar



Politécnico  
Internacional



### Ruta laboral administrativa





## 11. Vigencia

El presente Protocolo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Texto aprobado por Consejo Directivo Acuerdo 02 del 19 de enero de 2023