

RESOLUCIÓN No.1307
(De diciembre 07 del 2023)

Por el cual se aprueba el Protocolo De Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género en la Institución de Educación Superior Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas (IES CINOC).

El Rector del Colegio Integrado Nacional Oriente de Caldas, en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que le confiere el Artículo 40 del Estatuto general de la Institución y

CONSIDERANDO:

- Que, dentro de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política de Colombia está la dignidad humana, igualdad, no discriminación, honra, salud y libertad sexual.
- Que, la Constitución Política de 1991, establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- Que, el Estado en cumplimiento del Artículo 13 de Constitución Política de 1991, tiene como deber la promoción de las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados.
- 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.
- Que, mediante la Ley 248 de 1995, el Estado colombiano ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”, en la cual se declara que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, además de ser una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre géneros.
- Que, la Resolución 014466 del 2022, establece 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.
- Que, con el ánimo de seguir aunando esfuerzos por el bienestar integral de la comunidad académica se hace necesario establecer medidas que establezcan la estructura y los procedimientos para la atención de los hechos de violencia basado en género.
- Que, la comunidad académica, liderada por el área de Bienestar Institucional lidero el proceso de elaboración, discusión y revisión participativa del documento, protocolo que aprueba la presente resolución y autorizó el Rector con el acto administrativo correspondiente.
- En mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Aprobar el Protocolo De Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género, que hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO 2°: Ordenar la difusión y socialización del Protocolo De Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género por medio de los medios de comunicación institucional.

ARTÍCULO 3°: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Pensilvania, a los (07) días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés (2023).



Firmado
digitalmente
por LOAIZA
SERNA JUAN
CARLOS

JUAN CARLOS LOAIZA SERNA
Rector

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

**INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR
COLEGIO INTEGRADO NACIONAL ORIENTE DE
CALDAS**

Diciembre de 2022

CONTENIDO

PRESENTACION.....	4
MARCO NORMATIVO	4
INTERNACIONAL	5
NACIONAL	6
DEPARTAMENTAL.....	7
MUNICIPAL.....	7
OCURRENCIA EN COLOMBIA	8
DEFINICIONES	11
TIPOS DE VIOLENCIA	14
ANTECEDENTES	18
JUSTIFICACIÓN.....	19
POBLACIÓN BENEFICIARIA	20
ALCANCE	20
METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN	20
DIAGNÓSTICO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIAS EN LOS ESCENARIOS DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA IES CINOC	22
ESTUDIANTES	22
DOCENTES Y FUNCIONARIOS (ADMINISTRATIVOS Y CONTRATISTAS)	25
FAMILIAS.....	31
EGRESADOS.....	39
OBJETIVOS.....	46
OBJETIVOS ESPECÍFICOS ORIENTADOS A LA INTERVENCIÓN.....	47
MOMENTO 1.....	50
MOMENTO 2.....	51
MOMENTO 3.....	52

MOMENTO 4.....	53
MOMENTO 5.....	54
MOMENTO 6.....	54
ACCIONES DE PREVENCIÓN.....	55
PLAN DE TRABAJO	57
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO.....	58
GUÍAS, FORMATOS Y PROCEDIMIENTOS DEL EQUIPO DE ATENCIÓN.....	58
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	58
BIBLIOGRAFÍA.....	59
WEB GRAFIA	60
ANEXOS	61

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

PRESENTACION

La Institución de Educación Superior Colegio Integrado Nacional del Oriente de Caldas, adoptó a través del Acuerdo N°1242 de diciembre 13 del 2022, el Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencias Basadas en Género.

El presente documento reitera el compromiso con el respeto a la diversidad, la equidad en la comunidad IES CINOC (estudiantes, funcionarios, contratistas, docentes, egresados y padres de familia), orientado a brindar una atención integral. La IES CINOC rechaza cualquier acto de violencia que afecte el óptimo desarrollo de las actividades, evitando la vulneración de los derechos humanos y afectando 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. ¹(Corte Constitucional, Sentencia T-878 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

MARCO NORMATIVO

Tener en cuenta que la discriminación, el prejuicio basados en la identidad de género, la orientación sexual y la violencia contra la mujer son una violación a los

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-878 de 2014, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

derechos humanos, busca la debida atención y protección para la mujer y los grupos poblacionales diversos. Conlleva a la identificación y acción de las medidas de prevención y protección a la población, garantizando los derechos de las personas y una salud física y mental en el más alto nivel posible. A partir de estas apreciaciones, se señalan a continuación las principales fuentes de normatividad legal que dan sustento al contenido de este protocolo y a las actividades que de éste se derivan.

INTERNACIONAL

La IES CINOC, de acuerdo a los requerimientos estipulados y solicitados por el MEN, destaca la importancia de formar a la comunidad académica de la institución a través de la identificación de diversas situaciones orientadas a las diferentes formas de violencia en contra de la mujer, para lo cual es necesario la implementación de acciones que conlleven a la garantía y cumplimiento de sus derechos, los cuales incluyen el respeto por la vida, la libertad, la autonomía e igualdad, encaminadas a la no discriminación y a la no violencia en contra de la mujer, para lo cual se encuentran vinculados algunos países, entre ellos Colombia.

Si bien es cierto que la violencia en contra de la mujer ha sido practicada en las diferentes culturas, también es importante señalar que dicha práctica se ha visto arraigada principalmente por parte de la pareja, sin desconocer las demás agresiones presentes en otros contextos, incluido el educativo; lo anterior, representado en estadísticas definidas, tanto en los territorios nacionales, como internacionales.

Con base en lo anterior, cabe mencionar la función que cumple el Comité para la

Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entendido como un *“Tratado internacional adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Descrito como una declaración internacional de derechos para las mujeres, fue instituido el 3 de septiembre de 1981 y ha sido ratificado por 189 estados. La CEDAW está considerada como el documento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación en contra de las mujeres”*.

NACIONAL

Con el fin de promover y prevenir los derechos a una vida libre de violencia y generar atención y protección de actos de discriminación y de violencia basados en el género, desde la IES CINOC se tienen en cuenta una serie de normas y políticas públicas del estado Colombiano para la equidad de género; de esta manera, se tendrá en cuenta el Decreto 1710 de 2020: ²“Por el cual se adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación”.

Además de promover condiciones para la igualdad, sobre el que pretende sancionar hechos de violencia y adoptar políticas orientadas a erradicar la violencia de género y a proteger las personas afectadas mediante procedimientos que regulen su dignidad y su intimidad. Se hace necesario mencionar el acuerdo sobre la “Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” CEDAW, que hace parte de la

² Resolución No. 298 de 2018.

normativa nacional a través de la Ley 051 de 1981 (Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, 2018).

Desde las diferentes estrategias del gobierno, la Política Pública Nacional de Género para las Mujeres, contemplada en el CONPES 161 de 2013, se presenta como un instrumento fundamental a la hora de analizar las garantías necesarias para promover una vida libre de violencias y desigualdad.

DEPARTAMENTAL

Caldas avanza en la inclusión social con la Política Pública de Equidad de Género "**Todas las voces**" con objetivos enfocados en generar procesos de transformación cultural en el departamento, instaurando nuevos modos de relación entre hombres, mujeres y sus diversidades sexuales, ancladas en principios de igualdad de géneros, la no discriminación y la no violencia contra la mujer.

MUNICIPAL

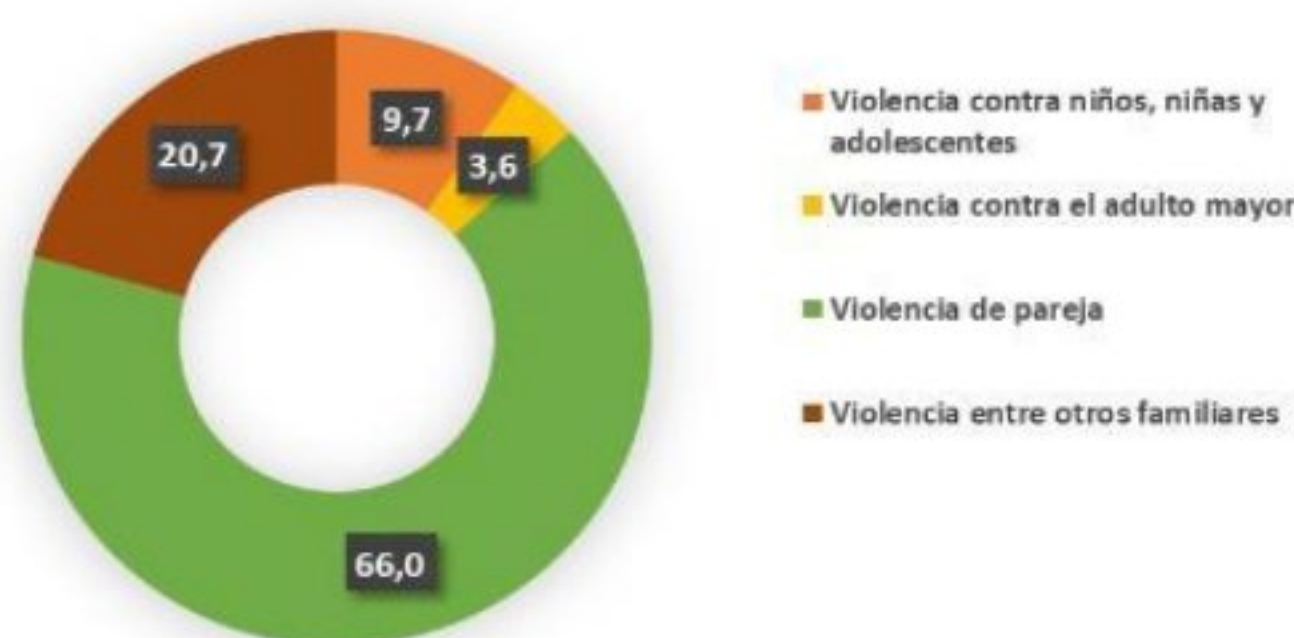
Teniendo en cuenta la importancia de implementar las acciones pertinentes, involucradas y encaminadas en la construcción política institucional, fue importante realizar proceso de revisión con el acompañamiento del secretario General, Gobierno, Contratación y TIC Municipal los acuerdos correspondientes o Política de equidad y género del municipio, frente a lo cual este manifiesta a través de correo electrónico que hasta la fecha no se cuenta con un documento elaborado por cuanto se encuentran en fase de construcción.

OCURRENCIA EN COLOMBIA

Según la encuesta Nacional de Demografía y Salud, la violencia física recae en mayores proporciones sobre las mujeres. El 31.9% de ellas actualmente o alguna vez unidas, reportó que su pareja o expareja había ejercido violencia física en su contra. Se evidencia que la violencia física es mayor en la medida que aumenta la edad de las mujeres; el porcentaje más alto se presentó en las mujeres entre los 45 y 49 años (33.9%). De otro lado, El 7.6 % de las mujeres reportaron ser víctimas de violencia sexual por parte de su pareja, porcentaje menor que en la encuesta de 2010 que reportó un 9.7 %. (ENDS, 2015)

Según el informe Masatugó del Instituto Nacional de Medicina Legal, en el periodo 2021, se valoraron 51.610 casos de violencia de pareja en el Sistema Médico Legal Colombiano, en los que las mujeres resultaron agredidas en (20.978 eventos).

Porcentaje violencia intrafamiliar según contexto. Colombia, año 2021 (enero a diciembre)



Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses. Boletín estadístico diciembre 2021

En Colombia, el Sistema de Vigilancia en Salud Pública del Instituto Nacional de

Salud, reporta A semana epidemiológica (SE) 44 de 2021 se han notificado 95.452 casos sospechosos de violencia de género e intrafamiliar, con un promedio semanal de notificación de 2.169 casos.

El 77,9 % de los casos de violencia de género e intrafamiliar ocurren en mujeres, el 28,2 % de los casos notificados se presenta en el curso de vida adultez, el 78,1 % de las violencias ocurren en la vivienda y el 75,9 % de las agresiones son ocasionadas por un familiar.

Respecto a los casos de violencia física, el 81,8 % de las víctimas son mujeres, el 43,5 % de los casos pertenecen al curso de vida adulta y en el 62,3 % de los casos, el mecanismo utilizado para la agresión es contundente/cortocontundente. El 84,9 % de las violencias psicológicas se presentan en mujeres, el 44,8 % son adultos y en el 90,4 % de los casos el agresor es un familiar. El 60,5 % de los casos de negligencia y abandono se presentan en el curso de vida, primera infancia, el 50,6 % de las víctimas son hombres y el 95,0 % de los casos son ocasionados por un familiar. El 87,0 % de las víctimas de violencia sexual son mujeres, el 35,8 % de los casos pertenecen al curso de vida adolescencia, seguido de infancia con el 28,3 %, el 40,7 % de los casos presentan acceso carnal y en el 54,8 % de los casos el agresor es de tipo no familiar.

Los departamentos de Huila, Amazonas, Vaupés, Quindío, Risaralda, Guaviare, Valle del Cauca, Putumayo, Arauca y Cundinamarca presentan las incidencias más altas del país. (*SIVIGILA 2021*).

Así mismo, se registró en la tabla de casos de violencia de género y violencia intrafamiliar para según municipio de procedencia, Caldas para los años 2018 - 2021, un panorama para el municipio de Pensilvania, así.

COMPORTAMIENTO AÑOS 2018- 2021

EVENTOS A SEMANA 52	2018	2019	2020	2021	TASA MUNICIPAL	TASA DPTAL
Violencia Intrafamiliar y violencia sexual	25	40	50	70	35,13	28,68

AUMENTO DEL 45,83 %



Tomado SIVIGILA Pensilvania, Caldas.

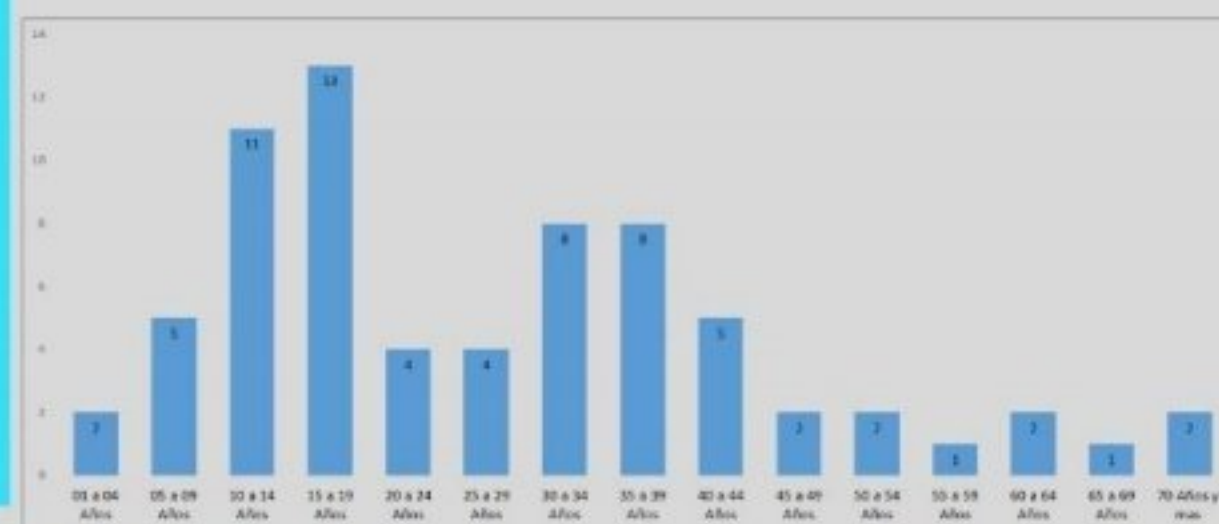
Para el año 2021 se registraron tasas altas en los casos de violencia física, en la cabecera municipal, con alto índice en edades de 15 a 19 años.

TIPOS DE VIOLENCIA AÑO 2021

TIPO DE VIOLENCIA	CANTIDAD
FISICA	43
PSICOLOGICA	11
ACCESO CARNAL	7
NEGLIGENCIA Y/O ABANDONO	3
ACTOS SEXUALES	2
OTRAS VIOLENCIAS SEXUALES	2
ABUSO SEXUAL	1
FISICA-PSICOLOGICA	1
Total general	70



DISTRIBUCIÓN GRUPOS DE EDAD 2021



DISTRIBUCIÓN AREA GEOGRÁFICA 2021

ZONA	CANTIDAD
CABECERA	53
SAN DANIEL	7
ARBOLEDA	5
BOLIVIA	4
PUEBLO NUEVO	1
Total general	70



DEFINICIONES

Una de las características presentes en la violencia de género es la anulación, irrespeto e incumplimiento de los derechos de las mujeres víctimas, lo cual también se ha visto impuesto y suscitado por su orientación sexual, a partir de lo que se hace necesario, como primera medida, la comprensión y abordaje de todo lo que puede abarcar el concepto identidad de género, definido por La Defensoría del Pueblo (2019, p. 17) como “la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder (cisgénero) o no (transgénero) con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales”.

Aunado a lo anterior y, con el ánimo de reconocer la diferencia entre uno y otro concepto, es preciso traer a colación el significado de orientación sexual, planteado desde dos perspectivas como son:

1. “Es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina).

³

2. Capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y

³ <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual>.

sexuales con estas personas”. La Defensoría del Pueblo (2019, p. 17)

Partiendo de lo anterior, ambas interpretaciones muestran gran similitud, sin embargo, cada una de ellas sería aplicable, de acuerdo al sentir y a las expectativas que se tengan frente a la decisión que cada persona desee tomar, respecto a las orientaciones sexuales existentes, incluso, las que han surgido en la actualidad, por lo que se citan algunos conceptos definidos por el Ministerio de Justicia:

- **Heterosexualidad:** “Es la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas de un género diferente al suyo”. (s. f., p. 20)
- **Homosexualidad:** “Capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género (lesbiana: homosexualidad femenina / gay: homosexualidad masculina o femenina)”. (s.f., p.20)
- **Bisexualidad:** “Capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, así como de tener relaciones sexuales con personas del mismo género y de uno diferente al suyo”. (s. f., p. 20)
- **Pansexualidad,** término de reciente aparición: “Hace alusión a la capacidad que tiene una persona de sentir atracción afectiva, emocional o sexual por personas de su mismo género, de género diferente, o de personas con identidad de género diversa”. (s. f., p. 20)
- **Asexualidad,** término de reciente aparición: “Hace referencia a personas que no sienten atracción sexual por otras personas, aunque pueden tener relaciones afectivas, físicas y emocionales sin incluir el sexo”. (s. f., p. 20)
- **Personas con orientación sexual e identidad de género diversas:** “Relativa a

todas aquellas que se identifican con una orientación sexual fuera de la heterosexualidad y con una identidad y expresión de género construida por fuera de la obligatoriedad social que se impone al sexo de nacimiento. Esto de ninguna manera desconoce el poder simbólico y movilizador del acrónimo LGBTI, pero sí tiene la intención de incluir a cualquier persona que hace parte de esta población sin sentirse identificada con alguna de estas identidades políticas”. (2019, p. 14)

Por otra parte, se identifican otros conceptos planteados por el glosario del Gobierno Español:

- **Sexismo:** “Es un “ejercicio discriminatorio, por el cual se adscriben características psicológicas y formas de comportamiento y se asignan roles sociales fijos a las personas, por el solo hecho de pertenecer a determinado sexo, restringiendo y condicionando de este modo la posibilidad de un desarrollo pleno para todos los sujetos sociales, sean estos hombres o mujeres”. (2018, p. 23).
- **Sexo:** “Conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas vienen desde el nacimiento y que distinguen a hombres y mujeres. Para determinar el sexo se toman en consideración aspectos anatómicos, hormonales, fisiológicos, genéticos, entre otros. Dentro de esta categoría se encuentran: mujer, hombre e Intersexual”. Save the Children (2018, p. 7)
- **Trans:** “Término que se utiliza para referirse a las personas cuya identidad y/o expresión de género no corresponde con las normas y expectativas sociales tradicionalmente asociadas con su sexo asignado al nacer”. (2018, p. 24)
- **Transgénero:** “Describe a la persona cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no está limitado a transexuales. Se debe utilizar el término que la persona utiliza para describirse a sí

mismo o misma (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías”. (2018, p. 25)

- **Transexual:** “Adjetivo (aplicado a menudo por la profesión médica) para describir a las personas que buscan cambiar o que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o las características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugía) para 14 feminizarse o masculinizarse. Estas intervenciones, por lo general, son acompañadas de un cambio permanente en el papel de género”. (2018, p. 25)

- **Demisexualidad:** “Aquella persona que no experimenta atracción sexual a menos que forme una fuerte conexión emocional con alguien”. (2018, p. 13)

- **Queer:** “Término inglés alternativo a LGBT. También se ha utilizado con propósitos despectivos y, por ese motivo, no gusta a algunos gais y lesbianas, pero muchas personas LGBT jóvenes lo utilizan como un modo de autoafirmarse. Describe también toda una corriente de pensamiento que se ha expresado a su vez en un movimiento o corriente social (con presencia especialmente en los EEUU, a partir de los años 80 y 90), que busca potenciar la diversidad humana en sentido amplio y huye de las identidades fijas estáticas, abogando por la versatilidad y variedad de las potencialidades humanas”. (2018, p. 22).

TIPOS DE VIOLENCIA

Entendidos los conceptos que se encuentran enmarcados en los diferentes tipos de orientación sexual, se da paso a la identificación de aquellos cuyo propósito es la

discriminación y que comprenden los diferentes tipos de violencia basada en género, lo que servirá como insumo para la implementación de acciones enrutadas a la prevención, detección y atención de cualquier tipo de violencia impuesta en la población objeto de trabajo. Para ello y, en primer lugar, es importante resaltar cómo se define el término violencia, el término víctima y el término violencias basadas en género:

- **Violencia:** La Organización Mundial de la Salud (2002, p. 3) define este concepto como: “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, 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”.
- **Víctima:** “Integrante de la comunidad universitaria a quien se le inflige cualquier tipo de violencia basada en género o discriminación por razón de su identidad de género y/u orientación sexual, en instalaciones universitarias#. Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 14)
- **Violencias basadas en género:** “Cualquier acto, conducta o amenaza de violencia contra alguien, que basado en relaciones de desigualdad y discriminación por su sexo y agravada por la coexistencia de diversas identidades (etnia, raza, clase, identidad sexual, orientación sexual, etc.) puede ocasionar la muerte, el daño físico, sexual o psicológico, tanto en ámbitos públicos como privados”. Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 14)
- **Violencia digital:** “Toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmite, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes,

audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia". (Infoem 2021)

- **Violencia estética:** "Aquellos comportamientos que hacen (o intentan hacer) daño a otras personas a nivel psicológico, simbólico o físico por su aspecto. La violencia estética es el modo mediante el que se hace sentir mal a una persona con su cuerpo y rostro por los patrones de belleza establecidos". (Martín 2021, p. 25)
- **Violencia física:** "Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona". Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural (s. f., p. 16)
- **Violencia institucional:** "Acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos". ONU Mujeres, Unicef y UNETE (2014)
- **Violencia obstétrica:** "Tipo de violencia ejercida por el profesional de salud, sobre el cuerpo y los procesos productivos de las mujeres. Esta clase de violencia se expresa mayoritariamente, aunque no con exclusividad, en el trato deshumanizado hacia la mujer embarazada, en la tendencia a patologizar los procesos reproductivos naturales y en múltiples manifestaciones que resultan amenazantes en el contexto de la atención de la salud sexual, embarazo, parto y posparto". (Soto Toussaint 2016, p. 55)
- **Violencia patrimonial y económica:** "Esta modalidad de violencia se puede ejercer por medio del hurto, del fraude o la destrucción de objetos de la víctima. Se da,

por ejemplo, en aquellos casos en que se hurta o se dispone del salario de la víctima o de las herencias recibidas por esta, o cuando se coarta el derecho de las mujeres al trabajo y la generación de ingresos. También se presenta cuando, como consecuencia de la violencia generalizada en el marco del conflicto armado interno, o por ser víctima directa de violaciones a los derechos humanos y al derecho internacional humanitario por parte de un grupo armado, una persona se ve forzada a abandonar su tierra y demás propiedades o es despojada de ellas. Ministerio de Justicia”. (s. f., p. 110)

- **Violencia psicológica:** “Se define como la consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal”. (Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural s. f., p. 16)
- **Violencia sexual:** “Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas”. (Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural s. f., p. 17)
- **Violencia simbólica:** “Forma de violencia indirecta o sutil y no de manera física. Se da en el marco de relaciones sociales asimétricas y de las relaciones de poder”. (Pierre Bourdieu y Loïc Wacquant 1992)

- **Violencia vicaria:** “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 contra sus criaturas, llegando incluso a causarles la muerte y utilizando recursos de particular crueldad para la eliminación de los cadáveres en muchas ocasiones. El ánimo de causar daño a su pareja o expareja a toda costa supera cualquier afecto que pueda sentir por ellas/os”. Tajahuerce y Suárez (s. f.)

ANTECEDENTES

A través de los años, ha sido evidente la existencia de la violencia basada en género, violencias que van desde las expresiones más naturalizadas y habituales, hasta las más graves y lesivas, es por esto que la prevención es la manera más efectiva de detener la violencia, además de requerir un compromiso institucional para aplicar leyes que fomenten la igualdad de género y abordar de múltiples formas la discriminación a las que se enfrentan las mujeres y población LGTBIQ+ a diario.

En la IES CINOC, se reconocen y fortalecen los derechos de equidad de género, permitiendo brindar a todas las personas las mismas oportunidades y condiciones, para que sean tratadas con igualdad de respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana; la diversidad es vista como una fortaleza que enriquece la Institución.

Con relación a los casos de violencia de género en la IES CINOC, cabe destacar que, en lo corrido del año 2022, se presentó un caso que fue intervenido y en el que se activaron las rutas correspondientes. Se hace importante describir que, al interior de la institución, estas cifras no han ido en aumento; para esto, se vienen implementando diferentes estrategias de atención y prevención, dentro de las cuales

se encuentran la socialización y activación de rutas, atención psicosocial, sensibilización en buen trato y una cultura de respeto por toda la comunidad educativa y en general a todas las personas. Es de resaltar que, en la IES CINOC, la mujer desempeña un papel fundamental, no solo porque representa el mayor número de la población de funcionarios, sino también porque muchas de ellas, ejercen liderazgo y toma de decisiones importantes para la institución, a su vez no se discrimina en el momento de ingresar a un cargo como funcionario/a o a una de las carreras ofertadas como estudiante, por la orientación sexual o identidad de género.

JUSTIFICACIÓN

El presente protocolo describe un marco conceptual basado en equidad y prevención de violencia de género, para el que se realiza un diagnóstico de violencia con la comunidad educativa, abarcando estudiantes, funcionarios (administrativos y contratistas), docentes, padres de familia y egresados; de acuerdo a esto, se evidencia la necesidad de establecer un plan de acción Institucional, que permita sensibilizar frente a estos temas, generar conciencia y respeto por las diferencias, establecer rutas de atención que garanticen la oportuna atención, la prevención y detección de cualquier tipo de violencia y discriminación basadas en género, crear mecanismos en educación de enfoque de género y derechos humanos e intervenir de acuerdo a la prevalencia de violencia en la institución.

Este protocolo, se basa en la normativa vigente internacional, nacional, departamental y municipal. Así mismo, se implementa para disminuir la discriminación tanto por género como por orientación sexual, para lo cual es necesario desarrollar políticas institucionales acordes con las disposiciones relativas

a los Derechos Humanos y a su vez se pretende establecer lineamientos en relación con los deberes y obligaciones institucionales.

POBLACIÓN BENEFICIARIA



COMUNIDAD ACADÉMICA IES CINOC

- Estudiantes
- Docentes
- Administrativos
- Contratistas
- Egresados
- Padres de familia

ALCANCE

El presente protocolo establece que el procedimiento de atención estará bajo la dirección y liderazgo del área de Bienestar Institucional, dirigido y aplicado a toda la comunidad académica IES CINOC, y se ejecutará por el equipo psicosocial conformado por profesionales capacitados que cuentan con el perfil requerido para llevar a cabo los momentos de prevención, atención e intervención de forma responsable y apropiada.

METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN

Ante el escenario de la IES CINOC frente a las VBG; las acciones se desarrollarán desde un enfoque global, teniendo como premisa la directriz clara que centra

cualquier situación de violencia desde lo cultural, es decir; basan cualquier hecho de violencia por discriminación hacia las mujeres, la cual reside en que subsisten estereotipos y prácticas sociales que, o bien las consideran “normales o naturales”, o bien asumen la posición de indiferencia o tolerancia hacia su ocurrencia.

De acuerdo con la Guía sobre prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios (ONU Mujeres, 2019a), para la implementación de este enfoque se tienen en cuenta acciones que no solo se efectúan en casos específicos, sino que incluyen el diseño e implementación de estrategias que promuevan la cero tolerancia frente a estas violencias y permitan cuestionar y transformar las prácticas, comportamientos y antivalores que las causan.

Para ello, las estrategias deben considerar al menos cuatro niveles:

- 1. Individual:** en el que se promueven actitudes para cuestionar la violencia de género y se potencian aquellas para promover la igualdad.
- 2. Relacional:** en el que se propende por relaciones respetuosas y se fomenta el conocimiento y la identificación de las violencias en las interacciones con la comunidad sobre la que se planea intervenir.
- 3. Comunitario:** en el que se promueve un diálogo amplio con todos los actores para la sanción de las violencias basadas en género y la promoción de una cultura favorable a la igualdad.
- 4. Institucional:** en el que se formulan políticas, estrategias y procedimientos claros, centrados en las víctimas/afectadas, se sensibiliza frente a la ocurrencia de las violencias contra las mujeres

y se dispone de mecanismos efectivos para la atención de las víctimas y la puesta en marcha de estrategias que en el mediano y largo plazo contribuyan a la

erradicación de esta forma de violencia.

Las estrategias se desarrollarán a través de una metodología participativa que involucre los diferentes elementos de la misma, permitiendo adecuar las actividades en el contexto institucional.

DIAGNÓSTICO DE LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIAS EN LOS ESCENARIOS DE LA COMUNIDAD ACADÉMICA IES CINOC

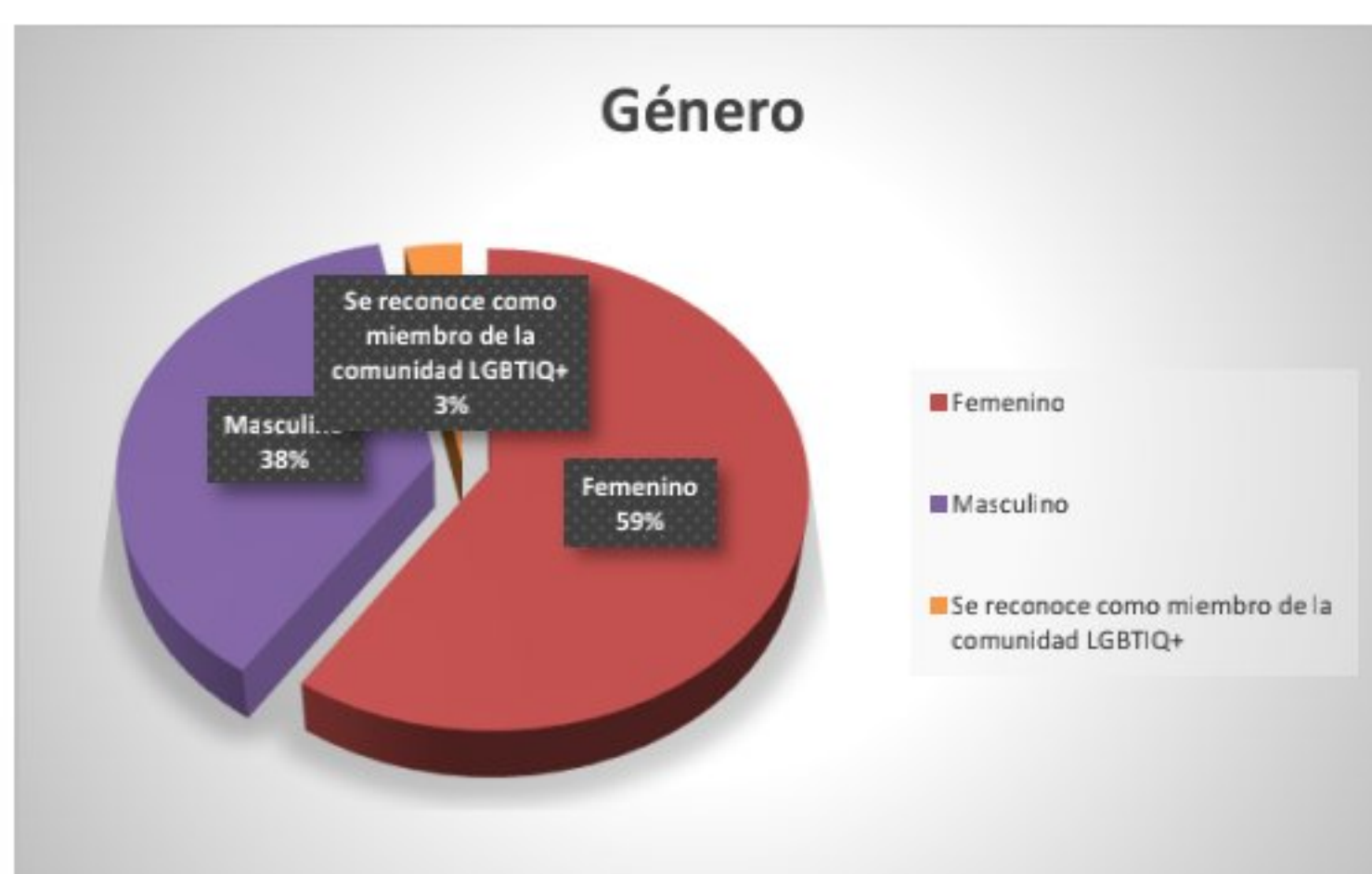
Se realizó un estudio de violencia de género a través de formularios de google forms a los diferentes actores de la comunidad académica (estudiantes, docentes y funcionarios, egresados y padres de familia).

A continuación, se muestran los datos recopilados, por el equipo psicosocial del área de Bienestar Institucional.

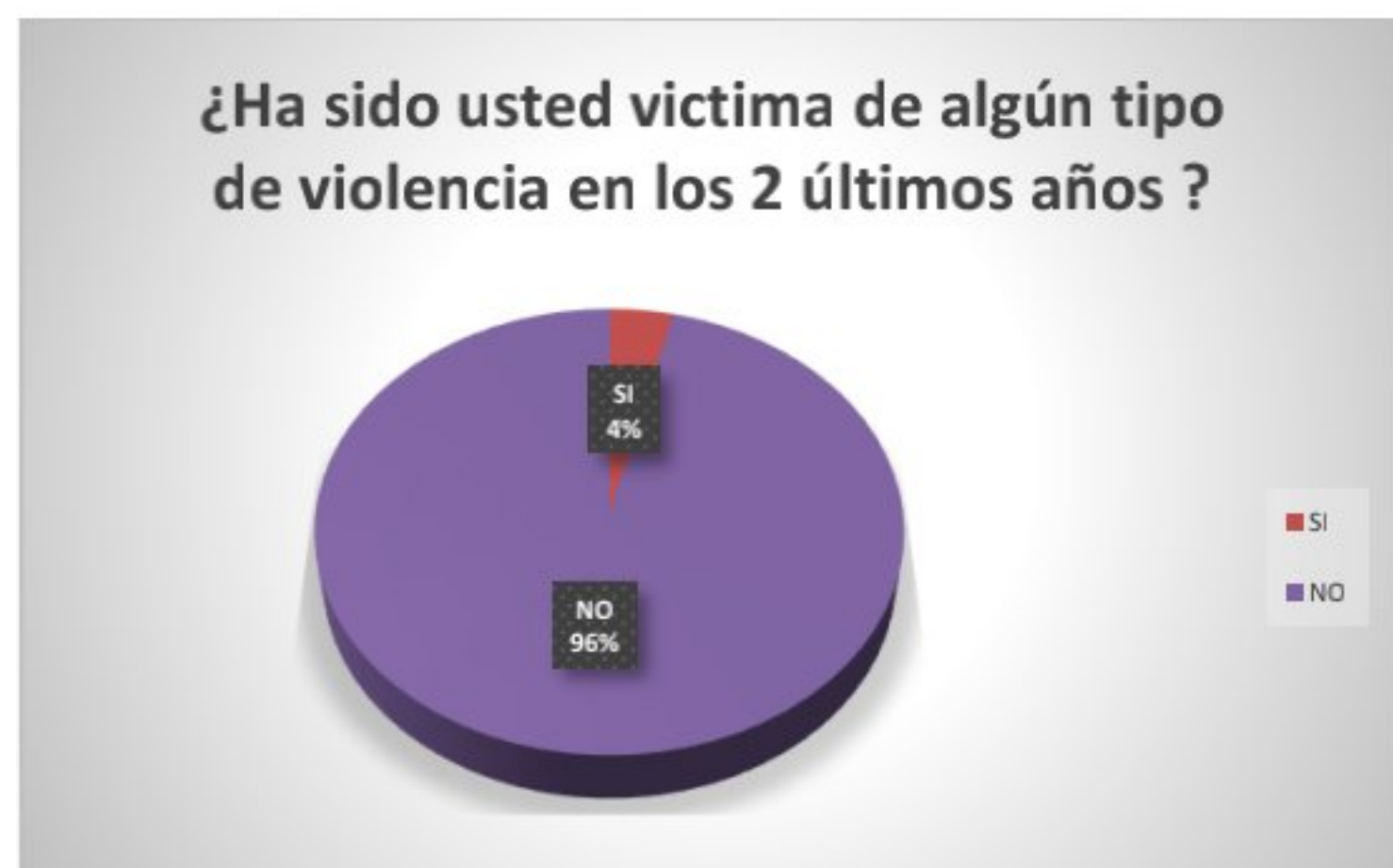
ESTUDIANTES



Dentro de los rangos de edad de las personas encuestadas, se evidencia que la mayoría, se encuentran entre los 18 a 30 años (62%), seguido de los menores de 18 años (36%) y continuando con los mayores de 30 años (2%).

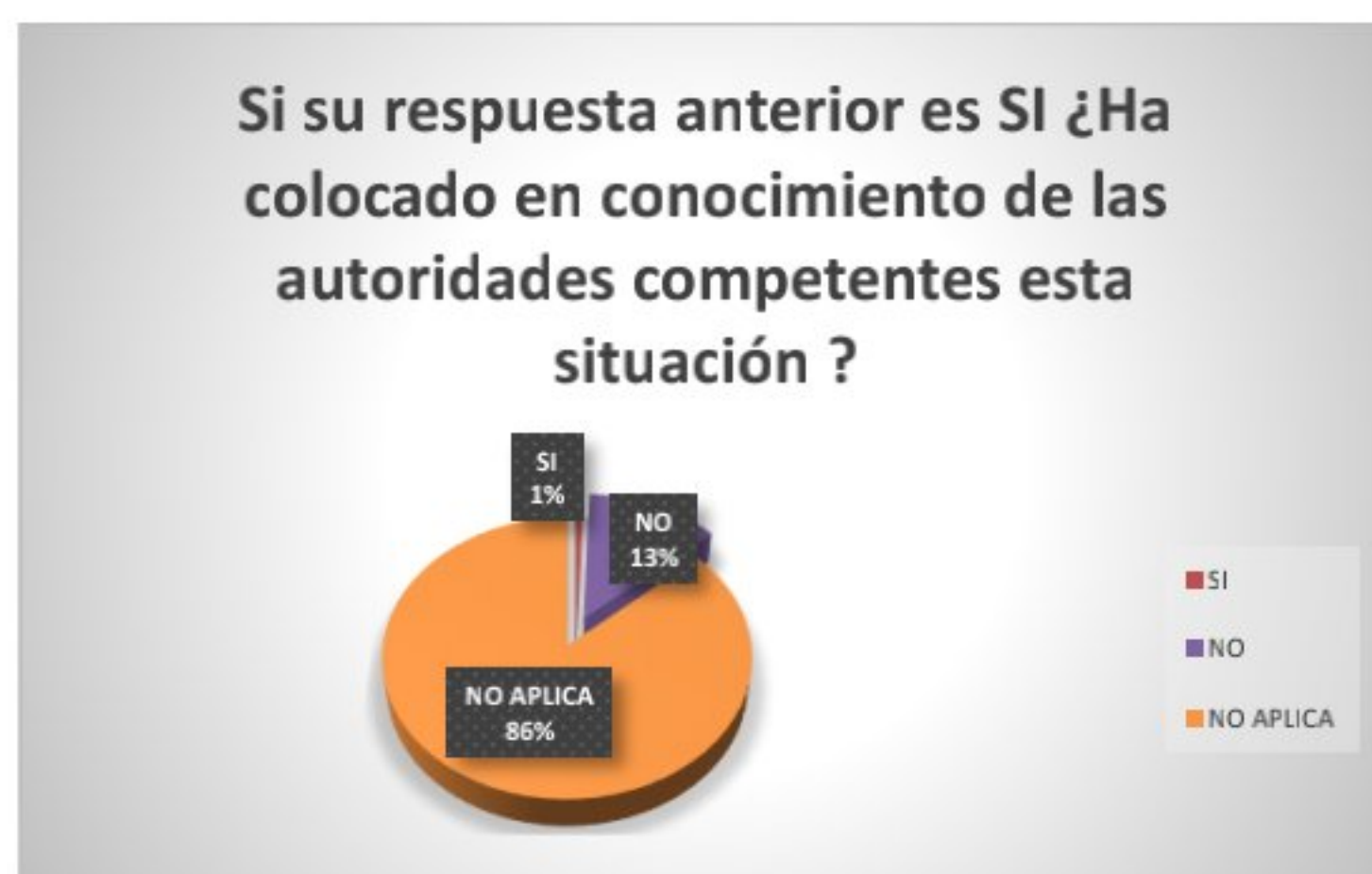


La mayoría de las personas encuestadas, son mujeres (59%), hombres (38%) y según los resultados, se reconocen como miembro de la comunidad LGBTQ+ el 3%.

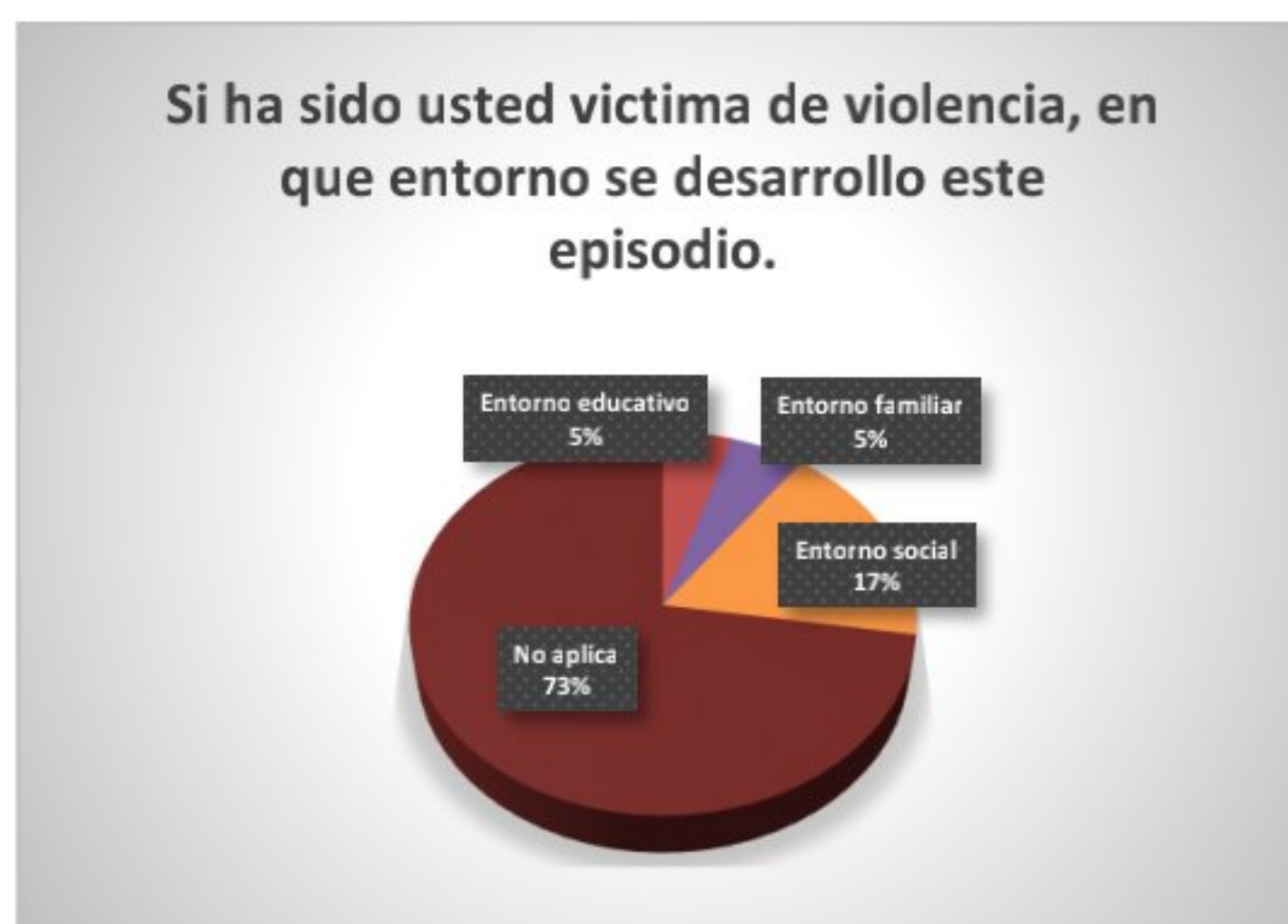


El 4% de las personas encuestadas, manifiesta haber sido víctima de algún tipo de

violencia, mientras que el 96% no.



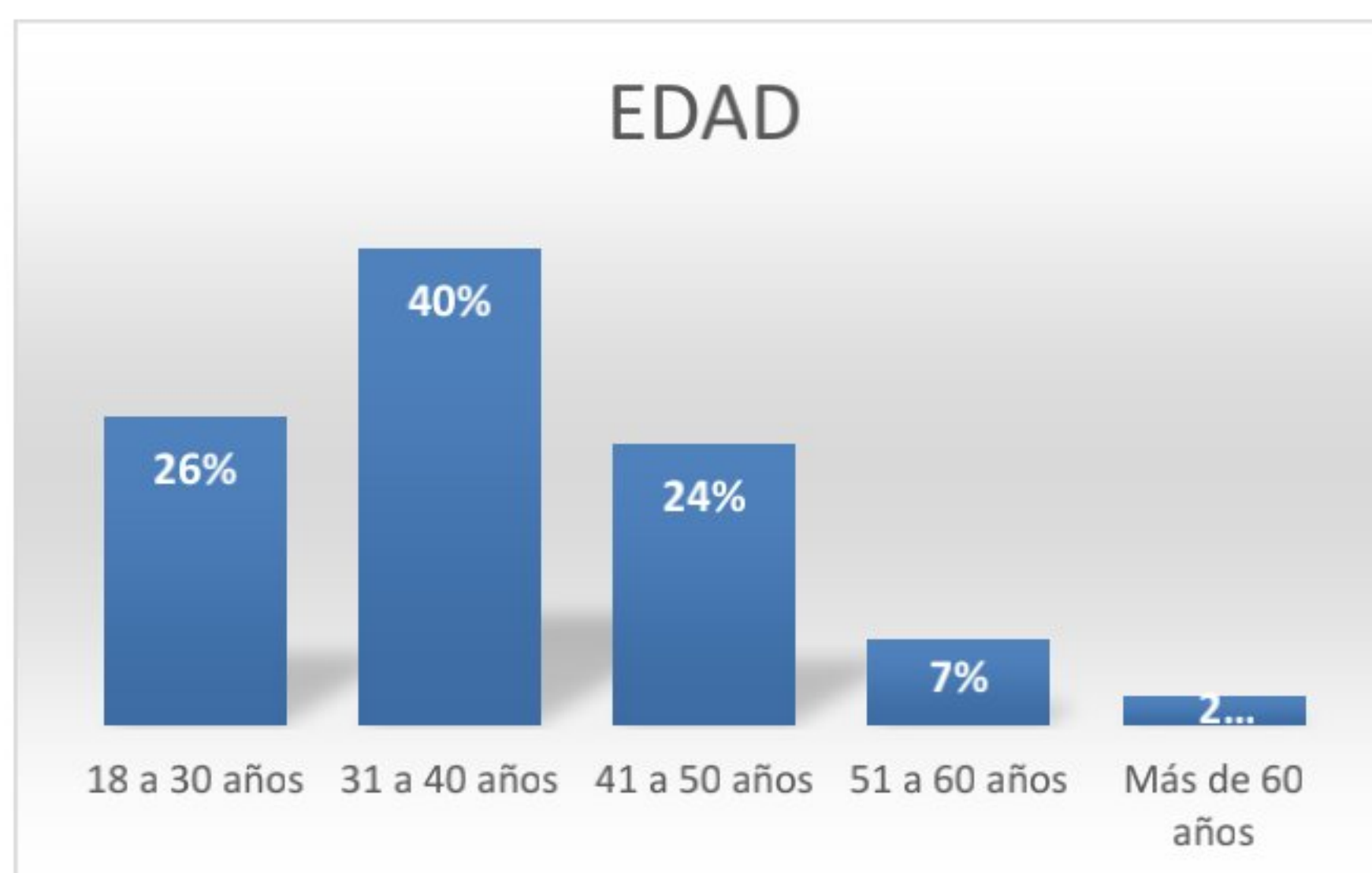
A los estudiantes que respondieron que si habían sido víctimas de violencia en los dos últimos años, se les indagó si habían puesto en conocimiento de las autoridades competentes la situación. El 13% manifiesta que no ha colocado en conocimiento de alguna autoridad a pesar de haber sido victima de algún tipo de violencia, el 1% refiere que si.



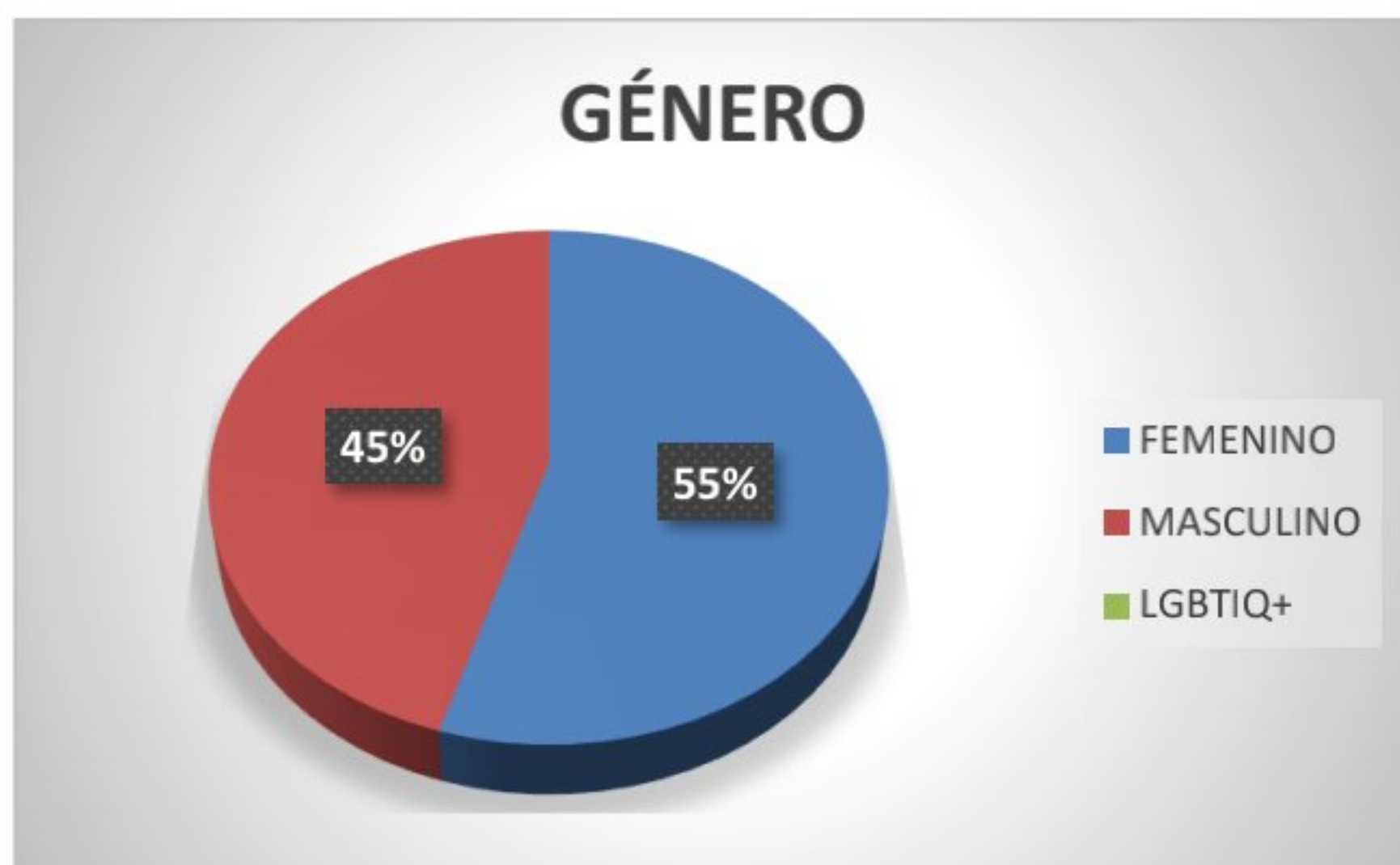
El 5% de los encuestados manifiesta haber sido víctima de violencia en el entorno familiar, el 17% en el entorno social y el 5% en el entorno educativo.

DOCENTES Y FUNCIONARIOS (ADMINISTRATIVOS Y CONTRATISTAS)

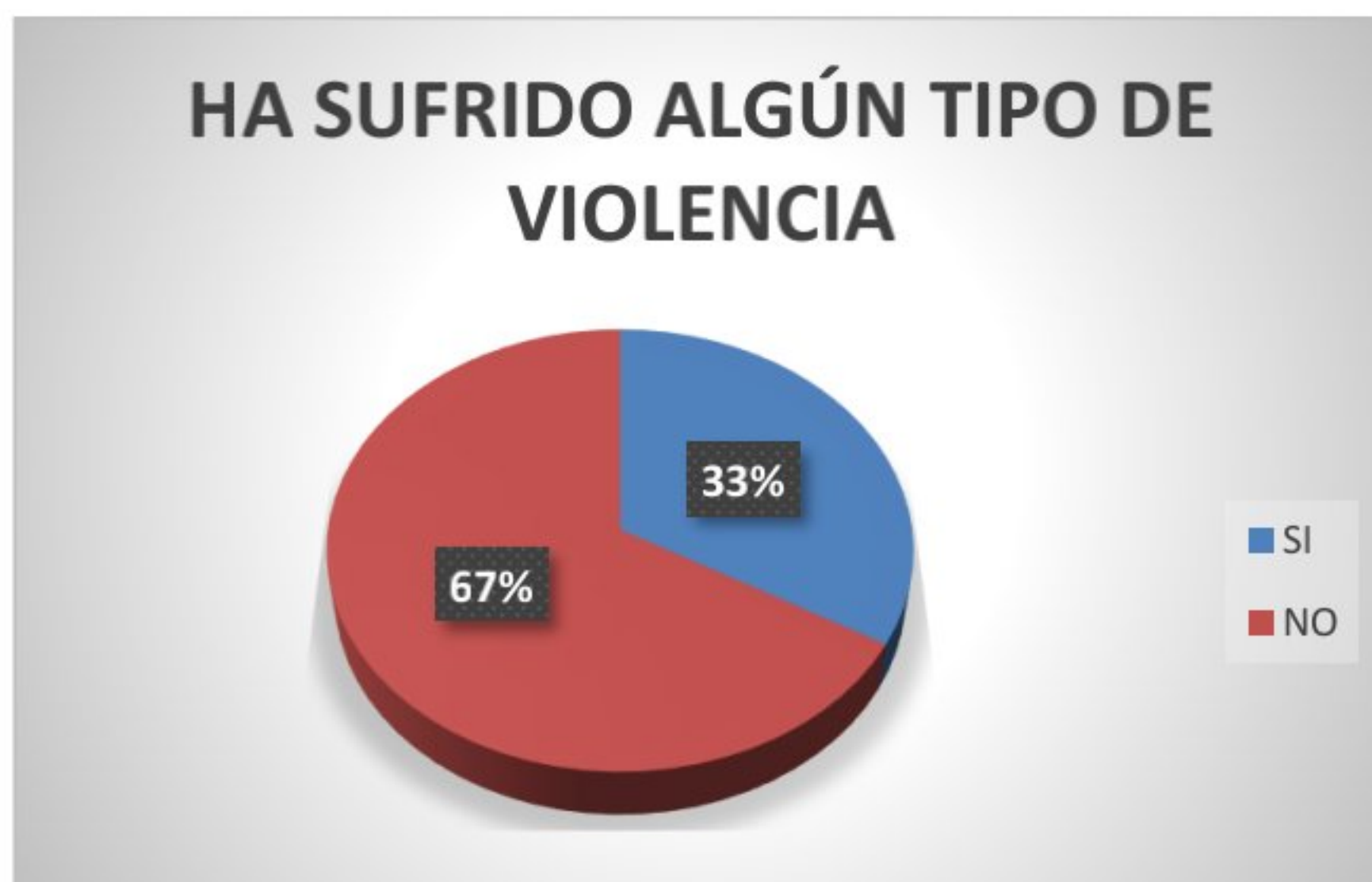
La presente encuesta fue diligenciada por 42 docentes y funcionarios de la Institución, cuyos resultados, se presentan a continuación:



Dentro de los rangos de edad de las personas encuestadas, se evidencia que la mayoría, se encuentran entre los 31 y 40 años (40%), seguido de los 18 a 30 años (26%) y continuando con las edades comprendidas, entre los 41 a 50 años (25%).

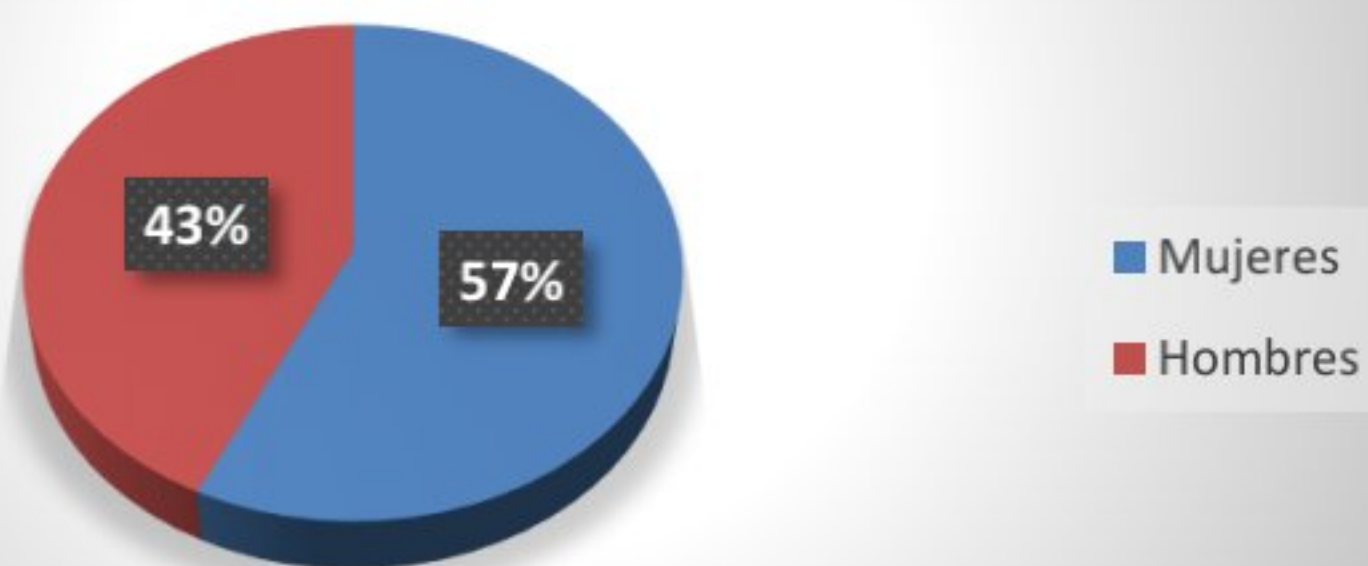


La mayoría de las personas encuestadas, son mujeres (55%); según los resultados, ninguno se reconoce como miembro de la comunidad LGBTIQ+.



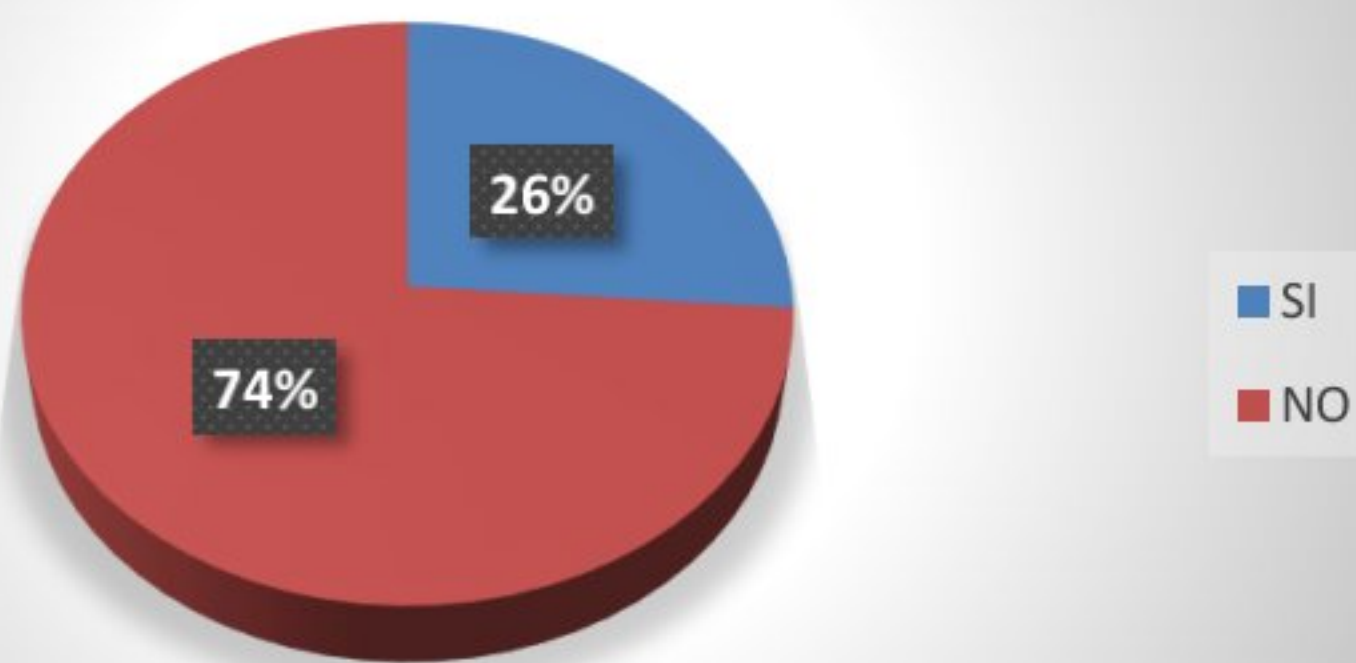
El 33% de las personas encuestadas, manifiesta haber sido víctima de algún tipo de violencia, mientras que el 67% no.

Víctimas de violencia según el género



El 57% de las personas que reportaron haber sido víctimas de violencia o inequidad de género, son mujeres, el 43%, son hombres.

COMENTARIOS

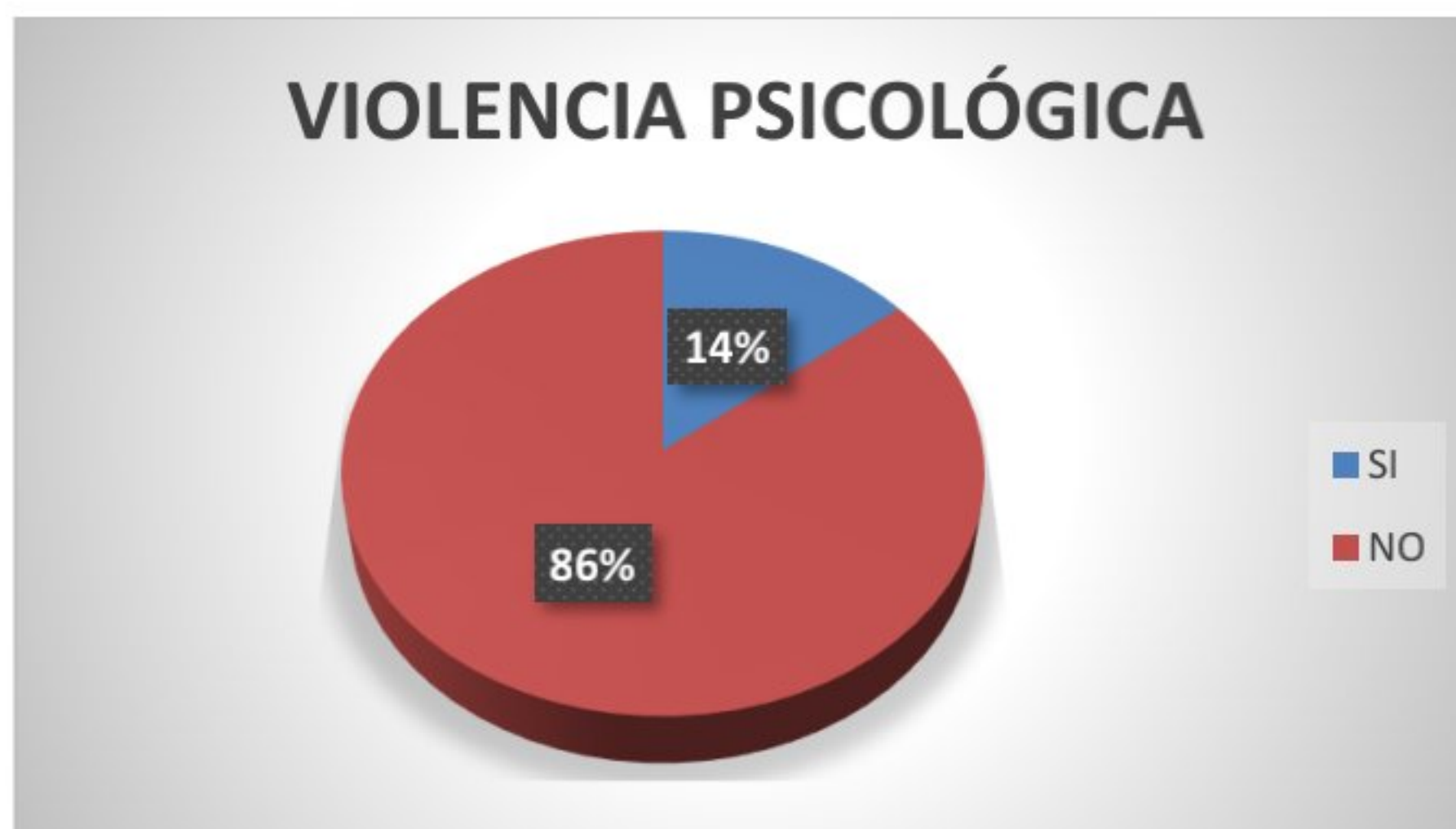


El 26% de los encuestados, reconoce que alguna vez ha sido víctima de violencia, en los que le han realizado chistes sobre el género u orientación sexual, comentarios

subidos de tono o gestos inapropiados.



El 14% de los encuestados, refiere agresiones verbales o descalificaciones debido a su género u orientación sexual.



El 14% de los encuestados, manifiestan haber sufrido humillaciones, amenazas,

coacción o desprecio debido a su género u orientación sexual.

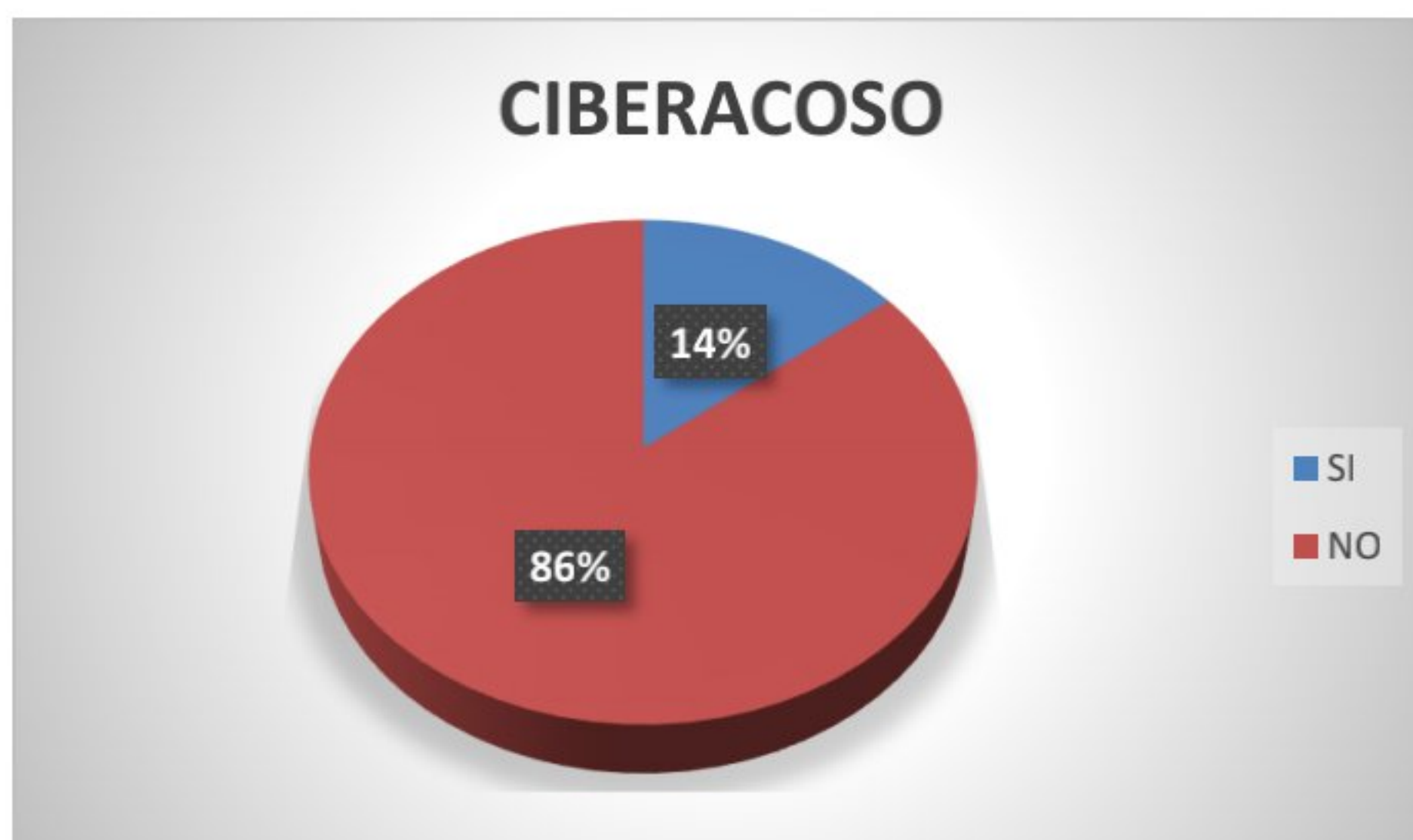


El 5% de los encuestados reconoce haber sufrido golpes, heridas, fracturas y/o arañazos debido a su género u orientación sexual.



El 19% de los encuestados indica que ha sido forzado a tener contacto físico (lo

tocaron o besaron sin o contra su consentimiento).



El 14% de los encuestados, expresa que ha recibido mensajes, chats, mails, llamadas o contactos por redes sociales de acoso, debido a su género u orientación sexual.



El 9% de los encuestados manifiesta haber sido víctima de violencia en el entorno

familiar, el 26% en el entorno social y el 14% en el entorno laboral. Cabe aclarar que 6 personas refieren violencia en más de 2 entornos.



Del 33% de las personas que manifiestan algún tipo de violencia, solo el 7% lo han puesto en conocimiento de las autoridades, esto demuestra la importancia de concientizar a las víctimas, para denunciar y activar las rutas correspondientes; identificando que el 26% de la población encuestada, no realizó ningún tipo de denuncia.

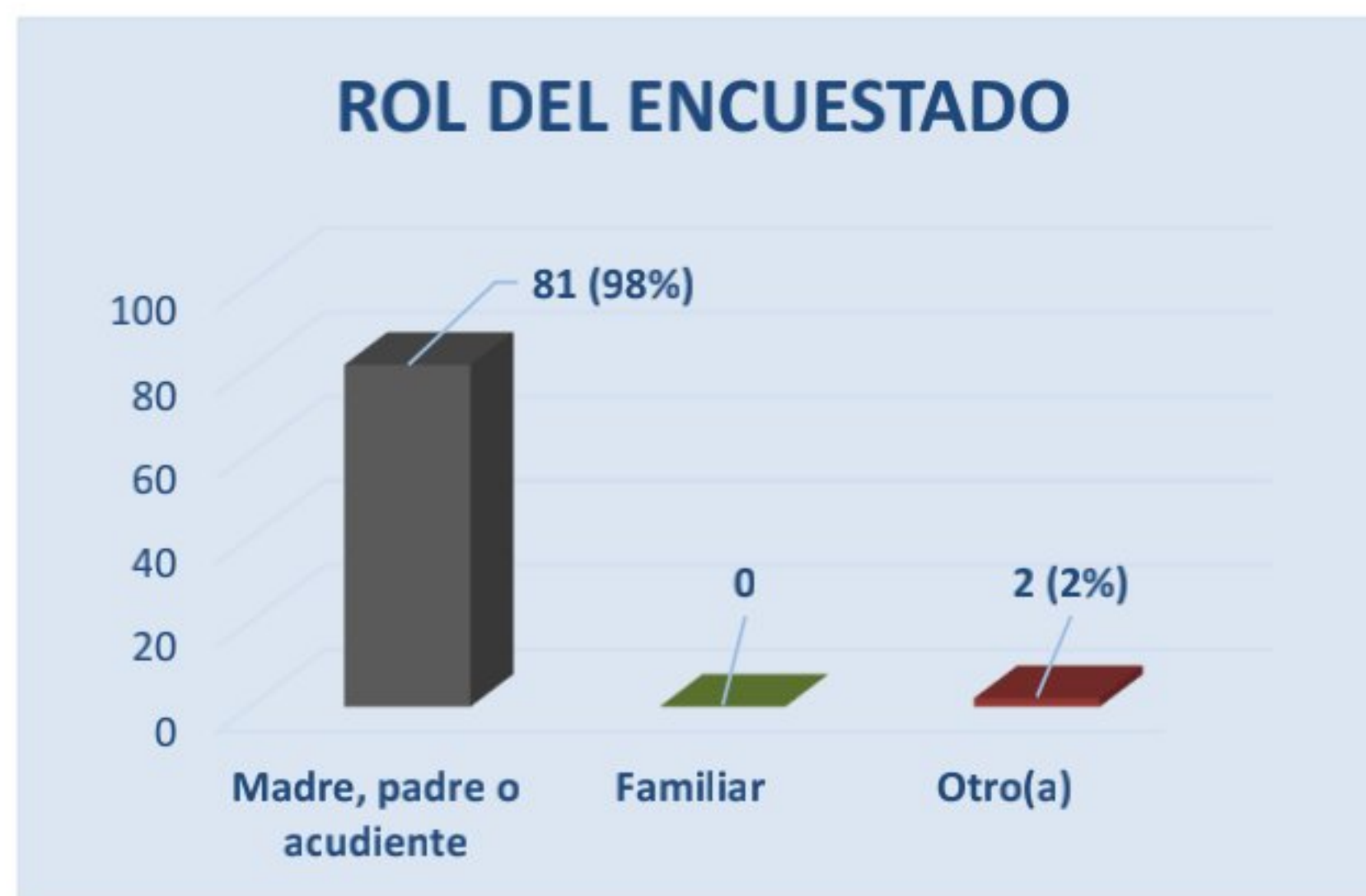
FAMILIAS

Es importante reconocer que, desde tiempo atrás, es en el entorno familiar donde se ha visto mayormente arraigada la violencia de género, especialmente ejercida por parte del hombre como proveedor económico hacia su cónyuge e hijos(as), prevaleciendo el ámbito de lo público sobre el privado, lo cual ha definido una serie de

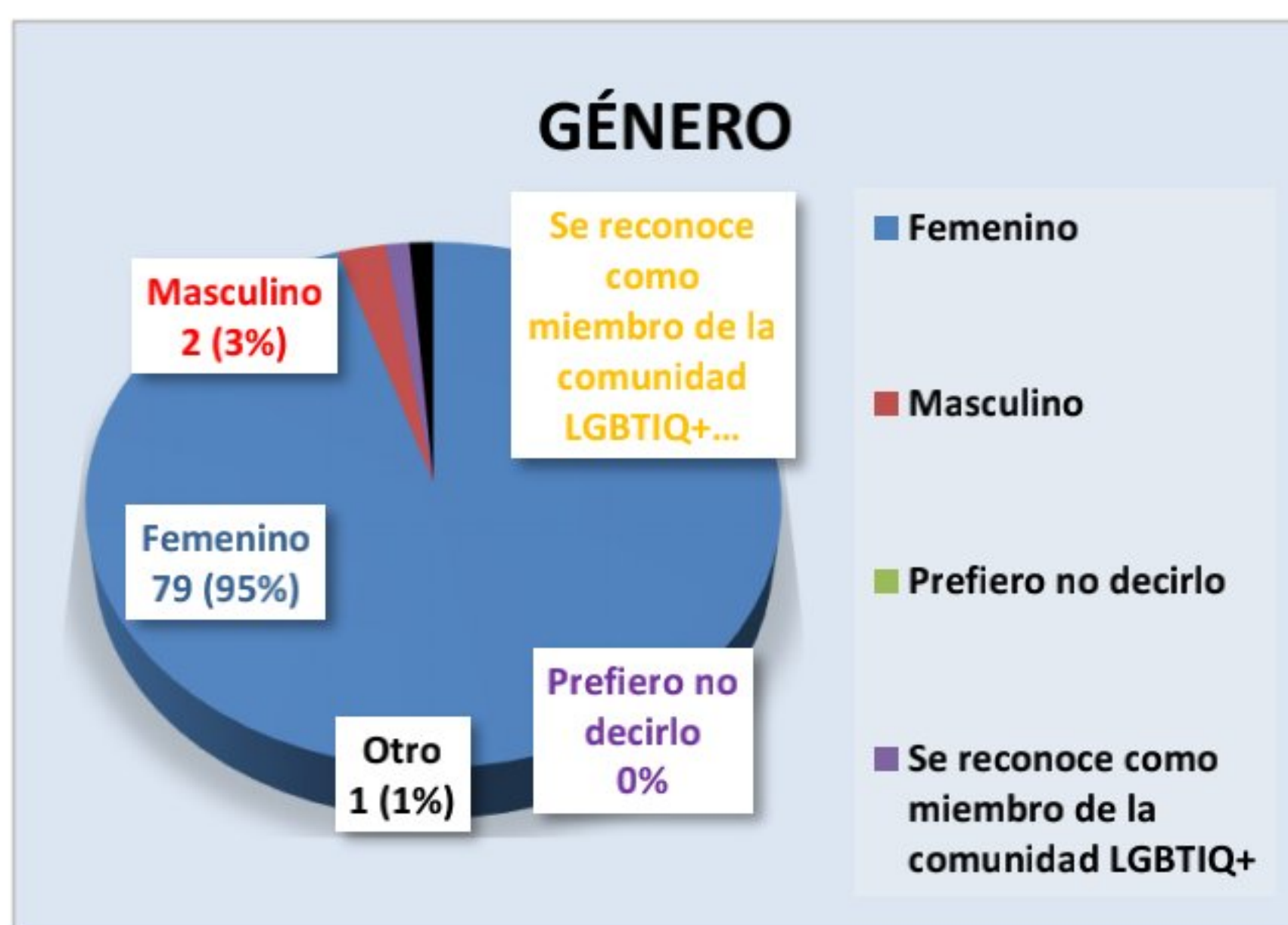
funciones para cada uno de los géneros y, donde las mujeres, los niños y las niñas han sido los menos favorecidos y la población más vulnerable.

Teniendo en cuenta lo anterior y, considerando a las madres, padres o acudientes como una parte fundamental que conforma la comunidad IES CINOC, también les fue aplicado el instrumento Formulario de Caracterización Violencia de Género, Equidad e Igualdad de Género, con el propósito de identificar estadísticas y formular estrategias orientadas al trabajo para la prevención, detección y atención de cualquier tipo de violencia en la institución, mediante la aprobación del Protocolo de Prevención de Violencias Basadas en Género.

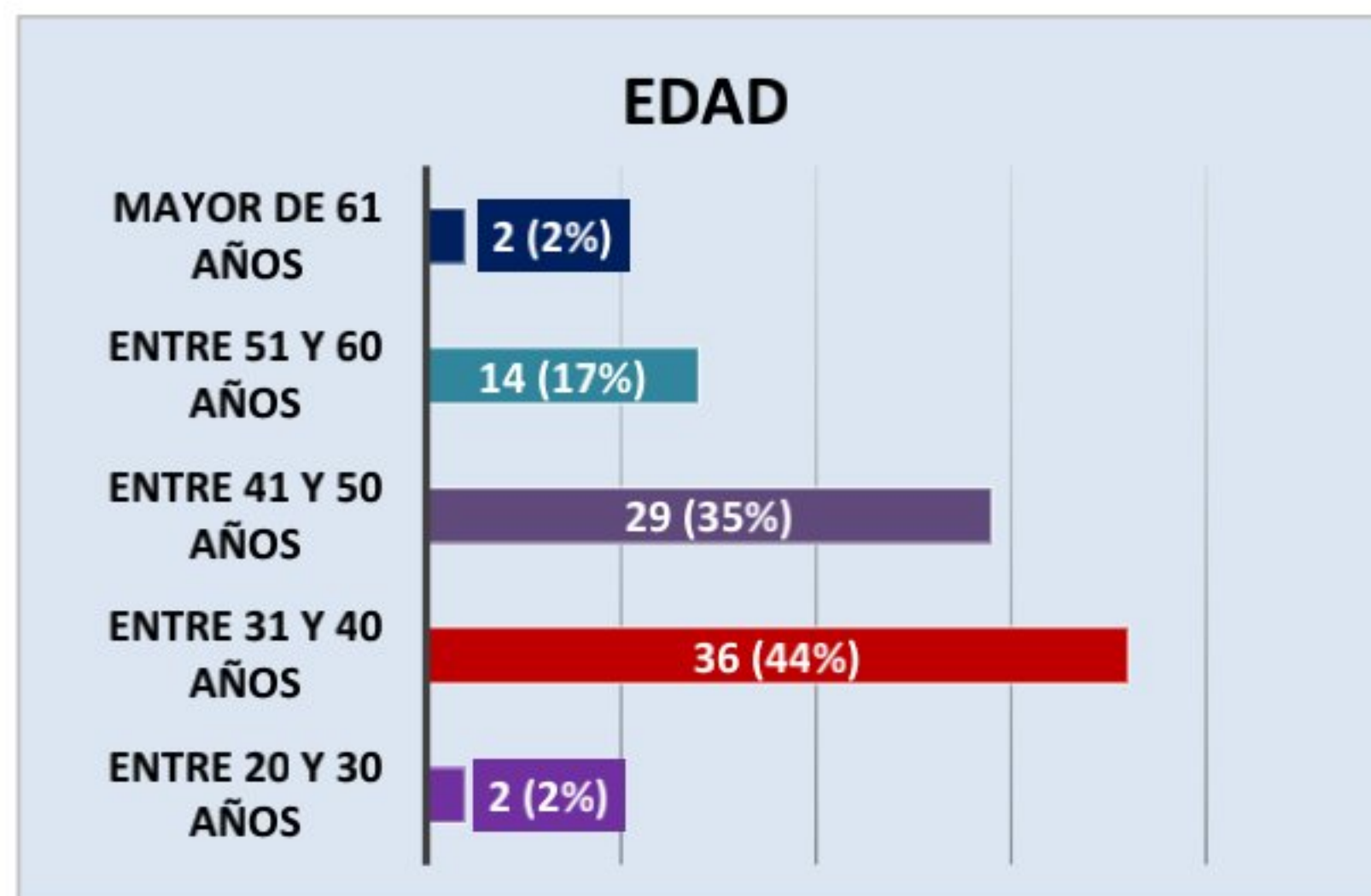
Lo anterior, se llevó a cabo a través de la formulación de ocho preguntas contenidas en un formulario de Google, el cual fue diligenciado por 83 personas, a quienes inicialmente se les brindó claridad frente a que no debían proporcionar datos personales, con el fin de mantener la privacidad y confidencialidad en las respuestas, motivándolas a ser lo más sinceras en el momento de responder dichas preguntas, evidenciando lo siguiente:



La gráfica señala que, de las 83 personas que diligenciaron el formulario, 81 (98%) corresponden a madres, padres o acudientes; una minoría como son 2 personas (2%) no tienen ningún parentesco y, ninguno tiene un vínculo familiar diferente a padre, madre o acudiente con los estudiantes pertenecientes a la IES CINOC.



De acuerdo a la anterior ilustración, se deduce que la mayor parte de las personas que diligenciaron el formulario son 79 mujeres (95%), 2 son hombres (3%), 1 de ellas (1%) se reconoce como miembro de la Comunidad LGBTQ+, sin especificar su orientación y 1 (1%) no se identifica con ninguna de las opciones anteriormente nombradas, señalando que se encuentra entre otro género, también sin especificar, aplicando perfectamente si se tiene en cuenta el símbolo incluido en la sigla, el cual significa que existen otros colectivos no representados en la misma.



Ser madre o padre no solo significa proveer o satisfacer las necesidades más básicas de los hijos e hijas, también significa asumir responsabilidades de toda índole en lo que se encuentra enmarcada la formación moral, legal, la educativa y la social, entre otras, para lo cual tiene gran incidencia la edad de quienes desean o deben asumir de manera fortuita la maternidad y la paternidad.

En aras de identificar los rangos de edad en los cuales se encuentran las madres, padres o acudientes de los estudiantes de la institución, se logra evidenciar que la mayor parte, como son 36 personas (44%), tienen entre 31 y 40 años, es decir, iniciaron su paternidad o están a cargo de los jóvenes desde temprana edad. En segundo lugar, están ubicadas 29 personas (35%) en un rango de edad entre 41 y 50 años; así mismo, se evidencia que 14 personas (17%) tienen entre 51 y 60 años y, una minoría como son 2 personas (2%), tienen más de 61 años, frente a lo que podría decirse que una parte de la población estudiantil está a cargo de adultos mayores, como pueden ser sus abuelos o abuelas, tíos o tías e incluso, también sus padres o madres.



A pesar de que la violencia de género ha sido recurrente en la población mundial, donde han aumentado las posibilidades de que las mujeres, las niñas y los niños sean víctimas de múltiples actos de agresión por parte de personas del mismo o diferente género, la gráfica muestra que un mayor porcentaje de la población encuestada como son 75 personas (90%) no ha sido víctima de violencia de género en los dos últimos años, sin embargo, 8 personas (10%) han sufrido por cuenta de lo que se conoce como manifestaciones desiguales.



A partir de las respuestas brindadas por las personas que identificaron haber sido víctimas de violencia en los dos últimos años, se observa que 3 de ellas (4%) han sido víctimas de violencia verbal, definida como “una forma de [maltrato](#) que no pasa a lo físico, pero deja secuelas de igual manera. En general este tipo de violencia no es tan notoria, al menos para terceros, e incluso para la [persona](#) violentada. El maltrato verbal puede disfrazarse de diversas maneras, comentarios sarcásticos e insidiosos, insultos y gritos”. Busca herir a la otra persona tanto como el físico, pero de manera más discreta en cierta forma. La persona que ejerce violencia verbal pretende menospreciar y criticar al otro. En general es un tipo de violencia que se va extendiendo en el [tiempo](#) lo que genera que la persona maltratada lo incorpore como rutinario”. (<https://designificados.com/violencia-verbal/>)

De igual modo, 3 personas (4%) dan a conocer que han sido víctimas de violencia emocional, conocida también como abuso mental o psicológico, que puede estar

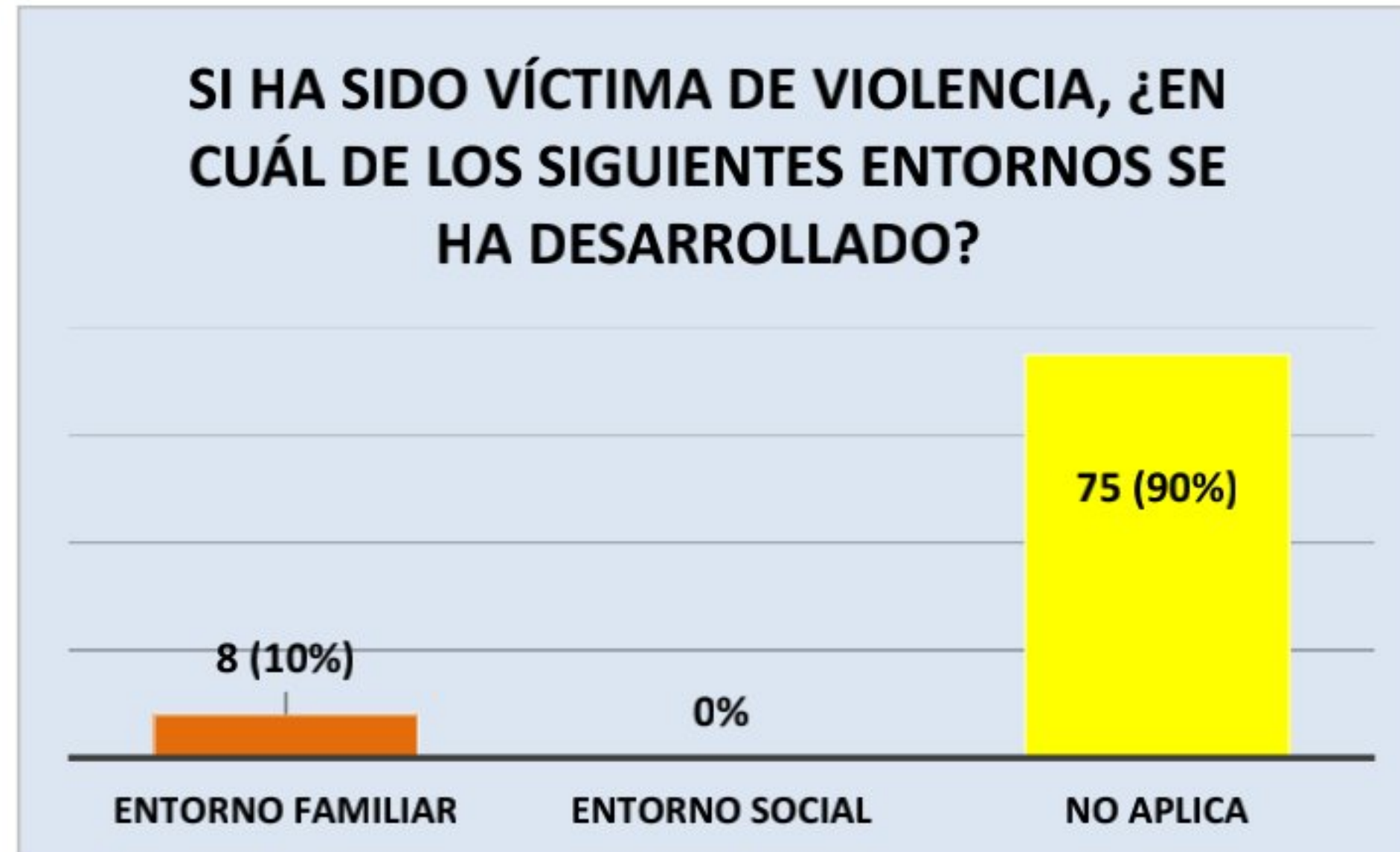
presente de diferentes formas, tales como ridiculizar, aterrorizar, rechazar, humillar, insultar, explotar, ignorar y/o aislar; también se evidencia en la falta de apoyo emocional y en el incumplimiento de responsabilidades con la otra u otras personas, sin dejar de reconocer que, generalmente, este tipo de violencia puede ser vista como consecuencia de haber experimentado también violencia física y/o sexual.

La gráfica así mismo muestra que 2 personas (2%) han sido víctimas de violencia psicológica, definida como **“toda agresión realizada sin la intervención del contacto físico entre las personas”**. Es un fenómeno que se origina cuando una o más personas arremeten de manera verbal a otra u otras personas, ocasionando algún tipo de **daño a nivel** psicológico o emocional en las personas agredidas”.

(<https://conceptodefinicion.de/violencia-psicologica/>)

Cabe señalar que la violencia psicológica es una de las acciones más complejas de probar, por cuanto no se necesita expresar frases que descalifiquen, desvaloricen o humillen a la otra persona o personas, además de presentarse con mayor frecuencia también en el contexto familiar.

Las personas caracterizadas no manifiestan haber sido víctimas de violencia física, sexual ni económica y, 75 de ellas (90%) dan a conocer que no han sido víctimas de ningún tipo de violencia.



Con base en la ilustración, se determina que las personas que aceptaron haber sido víctimas de violencia 8 (10%), también identifican que estas agresiones se han presentado en el escenario familiar, visto como aquel donde más actos de desigualdad se han originado a partir de ciertas relaciones conformadas, en las cuales intervienen intereses individuales y colectivos que, de una u otra forma, entorpecen el óptimo funcionamiento de las relaciones entre sus miembros. De allí, puede surgir cualquier acción encaminada a la violencia liderada por uno o varios miembros del núcleo familiar, a través de manifestaciones de poder que conllevan a perjudicar la integridad de sus víctimas.

No se evidencian agresiones en el entorno social y 75 personas caracterizadas (90%), no han sufrido ningún tipo de violencia.



Lo anterior señala que de las 8 personas (10%) que han sido víctimas de violencia de género, solo el 5% de ellas ha denunciado el caso o los casos ante las autoridades competentes y el otro 5% no ha implementado dichas acciones, aun cuando sus víctimas por ley deben recibir atención prioritaria en cumplimiento del principio de prevalencia de sus derechos para ser protegidas y garantizar el cumplimiento de los mismos, donde son atendidas las necesidades con el fin de mitigar las huellas nocivas y así mismo, las consecuencias generadas en sus víctimas.

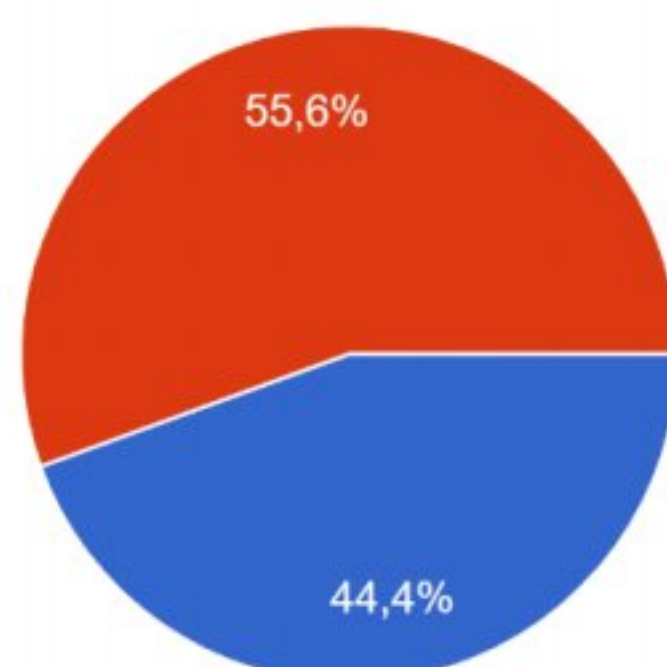
EGRESADOS

Uno de los aspectos de mayor valor dentro de un programa de evaluación y seguimiento Institucional, es el egresado, donde la IES debe tener clara la relación dinámica entre teoría y práctica, la cual permite que este se cuestione sobre su naturaleza a partir de los fundamentos adquiridos; es más, plantearse problemas y

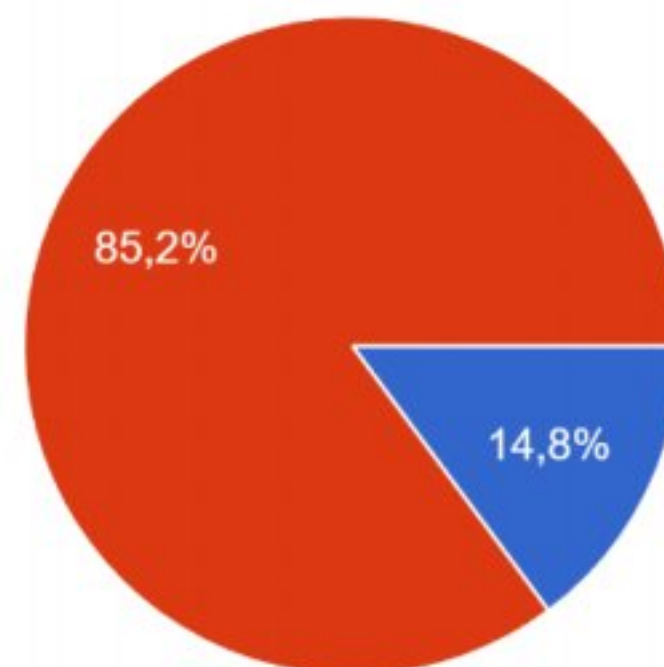
buscar soluciones alternativas con el propósito de generar una capacidad para adaptarse a los aspectos innovadores que le revela el mundo laboral.

Los egresados son una fuente inagotable de información, experiencias y sinergias para nuestras instituciones y los protagonistas de las mismas: tanto para equipos de gestión como estudiantes activos, es por ello que la IES CINOC se interesa por sus egresados y en esta ocasión se realiza una caracterización de violencias de género, equidad e igualdad de género.

A los egresados se les aplicó un formulario a través de Google con el fin de conocer si nuestros egresados han padecido el flagelo de la violencias de género y establecer estrategias de acción.

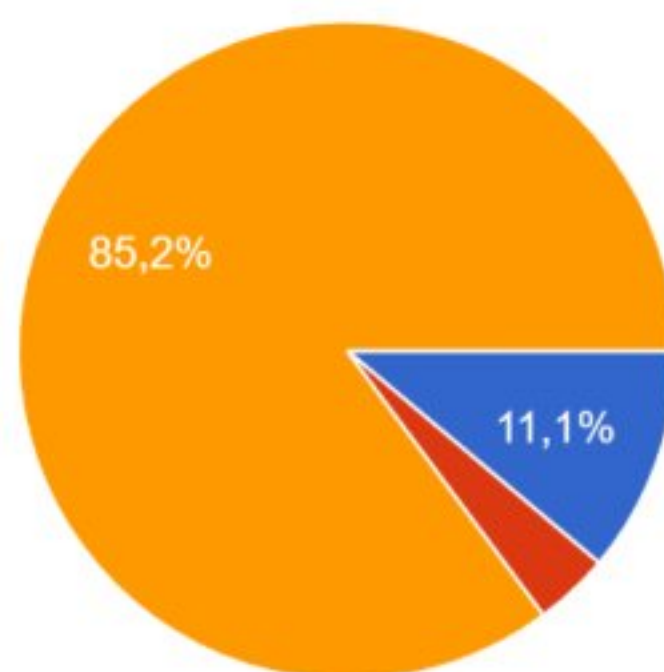


A la pregunta sobre el rango de edad, el 55.6% indica que son mayores de 30 años, el 44.4% sus edades oscilan entre los 18 y los 30 años



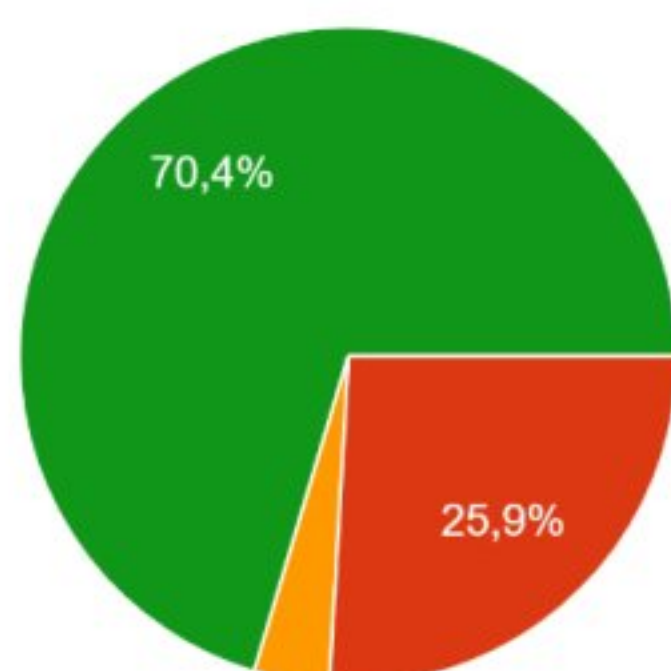
El 70.4% de los egresados que diligenciaron el formulario fueron mujeres y sólo el 29.6% fueron hombres.

A la pregunta si ha sido víctima de algún tipo de violencia en los 2 últimos años, el 85.2% de los egresados respondieron que no han sido víctimas, mientras que el 14.8% sí indicaron haber sido víctima de algún tipo de violencia.



A los egresados que respondieron que si habían sido víctimas de violencia en los dos últimos años, se les indagó si habían puesto en conocimiento de las autoridades competentes la situación. De acuerdo a esta gráfica se deduce que el 85.2% de los egresados no han sido víctimas de violencia, el 11.1% indicó que si ha sido víctima de

violencias y lo puso en conocimiento de las autoridades competentes y el 3.7% a pesar de haber sido víctimas no puso en conocimiento de éstas su situación.



Al indagar el entorno en el que los egresados habían sido víctimas de violencia, el 25,9% manifiestan que los violentaron en el entorno social, el 3.7% en el entorno educativo y el 70.4% no ha sido víctima.

Con base a la información recolectada se logra establecer la participación en su totalidad de 308 mujeres, 147 hombres, 11 personas que se identifican de la comunidad LGTBQ+ y 1 otro. Con una participación parcial de 467 personas, se logran establecer varios aspectos en referencia a las violencias y su ocurrencia con la población encuestada. Se logra establecer que los índices de haber sido víctima de algún tipo de violencia son muy bajos y que las personas que sufrieron de algún tipo de esta, en su momento no denunciaron o buscaron ayuda frente a esta situación, siendo esta una característica a trabajar fortaleciendo las estrategias de denuncia y socialización de rutas de atención violencias.

A CONTINUACIÓN, SE DESCRIBEN LAS ESTRATEGIAS PROPUESTAS POR LA COMUNIDAD ACADÉMICA ENCUESTADA PARA REDUCIR LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA.

- Más acciones que lleven a socializar el respeto; se trata del deber de respetar y del derecho a ser respetado.
- La educación con énfasis en los valores, los derechos y los deberes que se tienen como ser humano.
- Denunciando
- Respetar individualidades y capacidades de las personas
- Siempre debemos respetar a los demás y poner límite a nuestra relaciones interpersonales y laborales y así también exigir respeto para nosotros.
- Campañas de prevención de violencia de género
- Desarrollar talleres con el objetivo de reconocer los diferentes tipos de violencia y difundir rutas de atención.
- Nunca, por ninguna razón, podemos permitirlo y denunciar de inmediato.
- La educación basada en el conocimiento intelectual sobre la orientación de género, basados en los derechos humanos, los valores familiares y personales, enfocados en la comprensión que se debe tener a cada persona.
- Saber identificar la existencia de violencia. Normalizamos cosas que no están bien y dejamos manipular nuestro juicio y pensamiento por terceros sin saber el trasfondo y las consecuencias.

- Implementación y vigilancia del cumplimiento de las leyes; normas y valores; seguridad en el entorno, padres, madres y cuidadores reciban apoyo; ingresos y fortalecimiento económico; respuesta de los servicios de atención y apoyo y educación y aptitudes para la vida; escarnio público en caso de presentarse acoso; entender que no todas las opiniones pueden ser válidas, menos las que se tratan del cuerpo, apariencia, de orientaciones sexuales y de gustos de los demás; corregir las personas cuando se burlan o acosan a otros por su orientación o su género.
- Campañas de prevención, generar espacio de educación en ética y valores, establecer canales ágiles de comunicación que puedan emplear las víctimas, alentar a las personas a que denuncien desde las más mínimas expresiones de violencia.
- La educación es la mejor forma de evitar la incidencia de estos tipos de violencia.
- Realizar campañas de sensibilización
- Visibilización del problema, sensibilización permanente a todos los colaboradores sobre el respeto y normas de convivencia, contar con canales adecuados y seguros de comunicación para denunciar estas conductas.
- Educación
- Más respeto
- Fomentar el amor y respeto desde el hogar, educar con el ejemplo y aprender a convivir con la diferencia.
- Entablar una buena comunicación y dar a conocer las formas de violencia.

- Identificación de causas individuales a lo social de las conductas violentas y fóbicas.
- Realizando prevención de la violencia, sensibilizando a las personas frente a los tipos de violencia, fomentando el respeto por las diferencias, crear conciencia de la importancia de denunciar estos comportamientos.
- Fortalecer valores de respeto e igualdad por el otro, además de los principios, valores y el EJEMPLO que se da desde casa, se debe buscar ayuda espiritual.
- Conocer la autoestima, valores desde la casa y espacios educativos, tener claro los conceptos y modos de violencia.
- Aceptar al otro como es, tener en cuenta que todos merecemos respeto.
- Tener una comunicación asertiva, fomentar el diálogo y la concertación en todas las áreas donde nos desenvolvemos los seres humanos.
- Educación
- Más empatía
- Establecer alertas tempranas
- Tolerancia, respeto por la diferencia. Educar a la familia para que desde la crianza inculquen valores, reglas, amor propio, autoestima y respeto por la diferencia desde la educación inicial.
- Ruta de atención y poner en conocimiento los casos de abuso o acoso sexual ante las autoridades competentes. Castigos ejemplares dentro del manual de convivencia de la institución.

- Contextualizar a la población acerca de los tipos de violencia, las rutas de atención existentes, la equidad de género y a la corresponsabilidad que tenemos con los demás cuando somos testigos o conocedores de algún maltrato.
- Educar a la comunidad y especialmente a los niños y adolescentes que son el futuro de nuestro país.
- Tener una estabilidad mental buena, para ello se necesita ayuda de profesionales que entiendan del tema.
- Escuchar y respetar, fomentar la empatía, educar a las nuevas generaciones.
- Enseñar a todos los derechos a la igualdad y el respeto a través de charlas y talleres.

Las estrategias relacionadas anteriormente fueron referidas por los participantes del diagnóstico, quienes mencionaron actividades que permitieron la formulación del plan de trabajo.

OBJETIVOS

1. Promover en la IES CINOC, una cultura basada en el reconocimiento y la apropiación de valores institucionales como la solidaridad, el respeto a las diferencias y la equidad de género que posicione la sana convivencia, a través de la creación de rutas integrales de atención y prevención en las diversas formas de violencia que se puedan presentar en el contexto educativo.
2. Reconocer y hacer visibles las diferentes formas de violencia y abuso que se pueden presentar en la comunidad académica de educación superior.
3. Construir estrategias de prevención de las diversas formas de violencia y abuso

en el contexto institucional.

4. Sensibilizar a la comunidad académica IES CINOC frente a la importancia de denunciar los casos de violencia y abuso de forma oportuna, para activar ruta de atención y de restitución de derechos.
5. Establecer estrategias de seguimiento y acompañamiento a los casos de violencias basadas en género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS ORIENTADOS A LA INTERVENCIÓN

- Definir la ruta de atención en los diferentes casos de violencia y acoso en el contexto institucional.
- Reducir el impacto que generan los casos de acoso y violencia sobre las víctimas.
- Informar a los estudiantes y a la comunidad académica de la IES CINOC sobre los procedimientos legales y disciplinarios al denunciar algún tipo de violencia y sus posibles implicaciones para los involucrados.
- Implementar acciones de atención y prevención de violencias basadas en género en la IES CINOC.
- Socializar la ruta y el protocolo de atención en casos de violencia y acoso con la comunidad académica IES CINOC (Funcionarios, administrativos, contratistas, estudiantes, docentes, egresados y padres de familia).
- 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.

LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y/O VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA

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

1. Durante todo el proceso se debe mantener la confidencialidad tanto de los datos personales de la víctima y de igual forma, de la información sobre los hechos.
2. Proporcionar información que sea pertinente para el manejo de la situación y/o que sea requerida por la víctima y por las demás personas que intervienen en el caso.
3. Motivar todo el tiempo los procesos de denuncia
4. Activar la ruta de atención en tiempo oportuno.
5. Respetar la disposición de la víctima de emprender acciones legales en contra del presunto o presunto agresor y/o de confrontarse con el mismo.
6. Definir y evaluar las intervenciones y etapas de la ruta de atención, de modo que se evite la revictimización. Para tal fin, es indispensable conocer el contexto en el que se configuró la situación de acoso, incluyendo factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos tanto de las víctimas como los posibles responsables.
7. 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.
8. 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.
9. Es de aclarar que las acciones que se ejecuten dentro de la ruta de atención frente a las denuncias de acoso, en ningún momento sustituyen los mecanismos legales y de salud que se deban activar de acuerdo con la legislación colombiana y el Reglamento Orgánico de la Universidad.¹

En consecuencia y teniendo en cuenta las diversas manifestaciones implícitas que se pueden presentar en las interacciones cotidianas entre los seres humanos en los diversos contextos de socialización, en este caso específicamente en las dinámicas que se generan en el interior de las instituciones de educación superior, suponen un gran reto y compromiso institucional, que garantice procesos que estén dirigidos a la prevención y atención oportuna de las diversas formas de violencia que se puedan presentar en el contexto educativo.

En éste orden de ideas, las rutas integrales de atención responden a un protocolo general que le apuesta a incentivar relaciones de reconocimiento y empatía hacia el otro y los otros, con el ánimo de que ayuden a prevenir cualquier tipo de violencia y la normalización de la misma, dando pasos a la construcción de entornos y ambientes seguros para la comunidad académica IES CINOC.

Las rutas integrales de atención se componen en general de seis momentos a saber:

RECEPCIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL CASO.

**ACOMPañAMIENTO Y ATENCIÓN EN SALUD
FÍSICA Y EMOCIONAL.**

PROCESO FORMATIVO VOLUNTARIO.

PROCESO ADMINISTRATIVO INTERNO.

SEGUIMIENTO ACTIVO.

FORTALECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN Y PREVENCIÓN.

MOMENTO 1

Recepción e identificación del caso: Ante el conocimiento de la ocurrencia de uno de los tipos de violencia mencionados en el anterior protocolo, las personas agredidas y los terceros conocedores del caso (familiares, amigos, docentes, funcionarios...) informarán a la Coordinación de Bienestar Institucional, para la oportuna activación de la ruta y el acompañamiento requerido según cada caso, a través de los siguientes canales de comunicación:

Oficina Bienestar Institucional sede central IES CINOC, Municipio Pensilvania.

Ante la ocurrencia de un caso, en las extensiones de la institución en los municipios de Manzanara, Marquetalia o lugar donde se encuentre la oferta académica el protocolo que operará será el mismo, las coordinadoras encargadas darán a conocer el caso a la oficina de Bienestar Institucional, desde allí se realizarán las acciones de recepción, atención y acompañamiento necesarias.

CORREO ELECTRÓNICO

bienestar@iescinoc.edu.co

WhatsApp: 313 6516109

Algunas de las posibles señales o indicios para la identificación de los presuntos casos de violencia son:

- Manifestación directa (verbal o escrita) de la situación de violencia.
- Inasistencia reiterativa a clases o jornadas laborales (deserción).
- Actitudes de naturalización de la violencia y uso de un lenguaje estereotipado.

Se considera pertinente efectuar seguimiento a las evaluaciones de los docentes que realizan los y las estudiantes en cada semestre. A través de la información arrojada en este instrumento de evaluación pueden identificarse casos reiterativos que denotan relaciones violentas entre dos estamentos centrales de la comunidad (docentes y estudiantes).⁴

MOMENTO 2

Acompañamiento y atención en salud física y emocional: Ante la presencia de casos que requieran la atención en salud de emergencia, se iniciará la intervención

⁴ Tomado y adaptado de Protocolo para la atención y prevención de violencias basadas en género en la Universidad de La Salle.

directa del servicio médico. En esta atención se procederá a realizar la valoración y estabilización médica, el seguimiento a casos críticos, la remisión a servicios asistenciales en salud y la alerta a las autoridades legales. Posterior a la atención de emergencia, la persona victimizada será remitida a la Coordinación de Bienestar, en aras de brindar las siguientes orientaciones:

Orientación psicosocial: Ofrece herramientas de contención emocional, restablecimiento de derechos y proceso de escucha.

Orientación jurídica: (remisión del caso a entidades competentes) socialización de la ruta única de atención municipal, para víctimas de violencias y en riesgo implementada en el municipio de Pensilvania. Así como de los procedimientos internos de los que dispone la presente ruta de atención y prevención en la Institución, según sea el caso.

MOMENTO 3

Proceso formativo voluntario: Las estrategias de formación voluntaria son una oportunidad para la reflexión en torno a las relaciones sociales basadas en la violencia que edificamos las personas, así como la posibilidad de desmontarlas y construir nuevas formas de relacionamiento basadas en los principios de equidad, respeto y democracia. Se propone la creación de espacios formativos para la persona victimizada y el agresor por separado, dado que se deben procurar reflexiones distintas. Para la persona victimizada se proponen llevar a cabo procesos de reparación y recuperación de habilidades sociales y académicas; además de un

permanente acompañamiento para el fortalecimiento de sus redes personales, familiares y de pares.

Para el-la presunto-a agresor-a se motiva la reflexión alrededor de los mandatos de masculinidad y la feminidad, como construcciones sociales. Esto con el objeto de demostrar que tales mandatos son aprendizajes históricos y contextuales de ahí que sean posibles dedesmontar y transformar.

MOMENTO 4

Proceso administrativo interno: Si la persona agresora hace parte de la comunidad universitaria (programa académico o dependencia administrativa) se procederá a la activación del proceso disciplinario según lo contemplado en el Reglamento Estudiantil y en el Reglamento Interno de Trabajo, según sean los casos. La remisión estará acompañada de un documento tipo informe que contendrá lo siguiente:

- Descripción general de los hechos de violencia.
- Descripción de las acciones adelantadas por el equipo de Bienestar Institucional.
- Corresponsabilidad de las partes, según principios legales y constitucionales.
- Establecimiento de medidas de protección para la presunta víctima.
- Recomendaciones para medidas disciplinarias, de prevención y de no repetición.

Si la persona agresora no pertenece a la comunidad educativa, se remitirá según

corresponda el caso a las siguientes entidades:

Violencia sexual: Fiscalía, Policía Nacional.

Violencia en el contexto familiar: Comisaría de familia, Fiscalía, Policía Nacional, Inspección de Policía.

MOMENTO 5

Seguimiento activo: El profesional que atienda el caso será la persona encargada de revisar que las acciones adelantadas se desarrollen en correspondencia con los derechos y principios que establece el presente Protocolo. El seguimiento es transversal a todo el desarrollo de las rutas de atención y se mantendrá durante seis meses después de finalizado el proceso disciplinario (si éste ocurre o no). Tal actividad rodeará las garantías de no repetición y la restitución de los derechos de la persona victimizada.⁹

MOMENTO 6

Fortalecimiento de estrategias de educación y prevención: Se desarrollarán de forma permanente estrategias y campañas de sensibilización y prevención de los diferentes tipos de violencias, en los diversos contextos. Teniendo como objetivo generar una cultura del respeto de las diferencias, de la empatía por el otro y los otros, del cuidado colectivo.⁵

A continuación, se anexan las rutas mencionadas, después de su posterior aprobación

⁵ Tomado y adaptado del Protocolo para la atención y prevención.

y diseño, para ser compartidas con la comunidad académica de la IES CINOC.

ACCIONES DE PREVENCIÓN

Teniendo como premisa la percepción de la comunidad académica frente al tema de violencia, se desarrolló a través de una actividad aplicando como instrumento el Violentometro, y tomando una muestra aleatoria de la comunidad académica, se logró identificar información frente al tema de violencias.

De igual forma se realizó una actividad en la cual se recolectaron ideas que propusieron los participantes como estrategia para prevenir la violencia en los diferentes escenarios. A continuación, se relacionan algunas evidencias del desarrollo de la actividad.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Preguntas Respuestas 83 Configuración



Equidad de género

CARACTERIZACIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO, EQUITAD E IGUALDAD DE GÉNERO.

A través del presente formulario se busca caracterizar a las madres, padres o estudiantes de la población estudiantil con el objetivo de revisar estadísticas y formular estrategias para trabajar la prevención, detección y atención de cualquier tipo de violencia en la IES CINOC, mediante la aprobación del Protocolo de Prevención de Violencias Basadas en Género. No se deben proporcionar datos personales con el fin de mantener la privacidad y confidencialidad en las respuestas. Agradecemos su colaboración y así mismo, responder las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos: [Cambiar configuración](#)

Rol del encuestado(a)

Varías opciones

☐ Madre, padre o estudiante

☐ Familiar

☐ Otro(a)



PLAN DE TRABAJO

El presupuesto destinado para el desarrollo de las actividades propuestas en el presente plan de trabajo, es a partir del recurso destinado en el Plan de Bienestar con recursos propios de la institución.

PLAN DE TRABAJO								
ES TRATEGIAS	OBJETIVOS	ACTIVIDAD	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLES	MÉTODO DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD	METAS
PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN LA COMUNIDAD ACADÉMICA DE LA IES CINOC (ESTUDIANTES, FUNCIONARIOS, PADRES DE FAMILIA, EGRESADOS)	Prevenir y detectar situaciones de abuso o maltrato en las relaciones de género.	. Publicación y difusión de rutas de atención	Número de personas a quien se difunde la información	. Piezas gráficas . Redes sociales . Página Web de la institución	. Equipo Psicosocial Bienestar Institucional . Equipo MIC	. Registro actualizado página Web . Formatos de asistencia . Registro fotográfico	Permanente	Corto plazo
		. Campaña de sensibilización en prevención de la violencia	Número de personas a quien se dirige el proceso de sensibilización	. Poster . Volante	. Equipo Psicosocial Bienestar Institucional . Equipo MIC	. Poster . Volante . Registro fotográfico	Bimensual	Mediano plazo
		. Capacitación sobre la prevención de las violencias de género	Número de personas capacitadas	. Gestionar el apoyo de sede instituciones encaminadas a la prevención, detección y atención de las violencias de género. . Piezas gráficas . Redes sociales . Página Web de la	. Equipo Psicosocial Bienestar Institucional . Equipo MIC . Instituciones vinculadas	. Oficio de solicitud . Formatos de asistencia . Registro fotográfico . Piezas gráficas	Bimensual	Largo plazo
EQUIDAD DE GÉNERO EN FUNCIONARIOS/DOCENTES/CONTRATISTAS	Garantizar la equidad e igualdad de género en la vinculación laboral de la institución.	Número de mujeres vinculadas laboralmente por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres trabajadoras sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien.	Bases de datos de contratación.	Talento humano.	Informe oficina de talento humano.	Anual	Corto plazo.
FORTALECER EL VALOR DE LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN TODO LO RELACIONADO CON EL CUIDADO DE LA FAMILIA	Sensibilizar en igualdad de derechos entre mujeres y hombres.	. Acciones pedagógicas	Número de participantes de la actividad	. Piezas gráficas . Elementos de papelería . Planimetría	. Equipo Psicosocial Bienestar Institucional . Equipo MIC	. Piezas gráficas . Formatos de asistencia . Registro fotográfico	Bimensual	Mediano plazo
EMPODERAR AL GRUPO DE LIDERAZGO ESTUDIANTIL DE LA INSTITUCIÓN COMO FACILITADOR Y TRANSMISOR DE LA PREVENCIÓN DE CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO Y FOMENTAR UNA CULTURA DE NO TOLERANCIA FRENTE A ESTAS CONDUCTAS, DIRIGIDO A ESTUDIANTES Y FUNCIONARIOS	Prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de NO tolerancia frente a estas conductas	. Capacitar al grupo de liderazgo en prevención de violencia de género y establecer con este un plan de trabajo	Porcentaje de integrantes del grupo de liderazgo especializadas con formación en VBG, género, normatividad y ruta de atención	. Facilitador(a) . Planimetrías . Elementos de papelería	. Equipo Psicosocial Bienestar . Grupo de estudiantes líderes	. Formatos de asistencia . Registro fotográfico	Semestral	Largo plazo
REPORTE DE DENUNCIAS Y ACCIONES IMPLEMENTADAS EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DENTRO DE LA IES	Llevar un registro de los casos presentados en la IES y las respectivas acciones desarrolladas.	Brindar una atención oportuna e integral a las víctimas de VBG.	Porcentaje de casos atendidos	Talento humano apto para la atención de estos casos.	. Equipo Psicosocial Bienestar	Registro de reportes Activaciones de ruta de acuerdo al caso	Permanente	Corto plazo

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

Al comité de Bienestar Institucional le corresponde hacer seguimiento a la puesta en marcha del plan de trabajo del presente protocolo.

GUÍAS, FORMATOS Y PROCEDIMIENTOS DEL EQUIPO DE ATENCIÓN

El equipo de atención elaborará las guías, los formatos y los procedimientos específicos para la implementación del protocolo y el cumplimiento de sus funciones.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Durante los doce meses siguientes a la aprobación del presente protocolo, se realizará seguimiento por parte del Comité de Bienestar Institucional quien lo evaluará a través de un informe de cumplimiento trimestral, desarrollado por la coordinación de Bienestar Institucional, el cual será un insumo para preparación de una evaluación formal de su implementación, la cual estará a cargo del Rector, quien asignará un equipo con representantes de la comunidad académica establecido como el comité evaluador del protocolo.

BIBLIOGRAFÍA

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Defensoría del Pueblo. (2019). Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación. <https://www.oissobservatoriovejz.com/publicacion/informedefensorial-violencias-basadas-en-genero-y-discriminacion/>

Función Pública. (s. f.). Glosario. <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Queja>

Gobierno de España. (2018). Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/enfLesiones/enfTransmisibles/sida/docs/GlosarioDiversidad.pdf>

Grupo Libertario Vía Libre. (2019). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género y prácticas machistas en organizaciones políticas. Obtenido de <https://grupovialibre.org/grupolibertariovialibre@gmail.com>

Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, 2018.

Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). Lineamientos de prevención, detección y 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 Mujeres. (2010, October 30). Indicadores. Centro Virtual de Conocimiento Para Poner Fin a La Violencia Contra Las Mujeres y Las Niñas. <https://www.endvawnow.org/es/articles/170-indicadores.html>

ONU Mujeres. (2019a). Guía sobre prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.

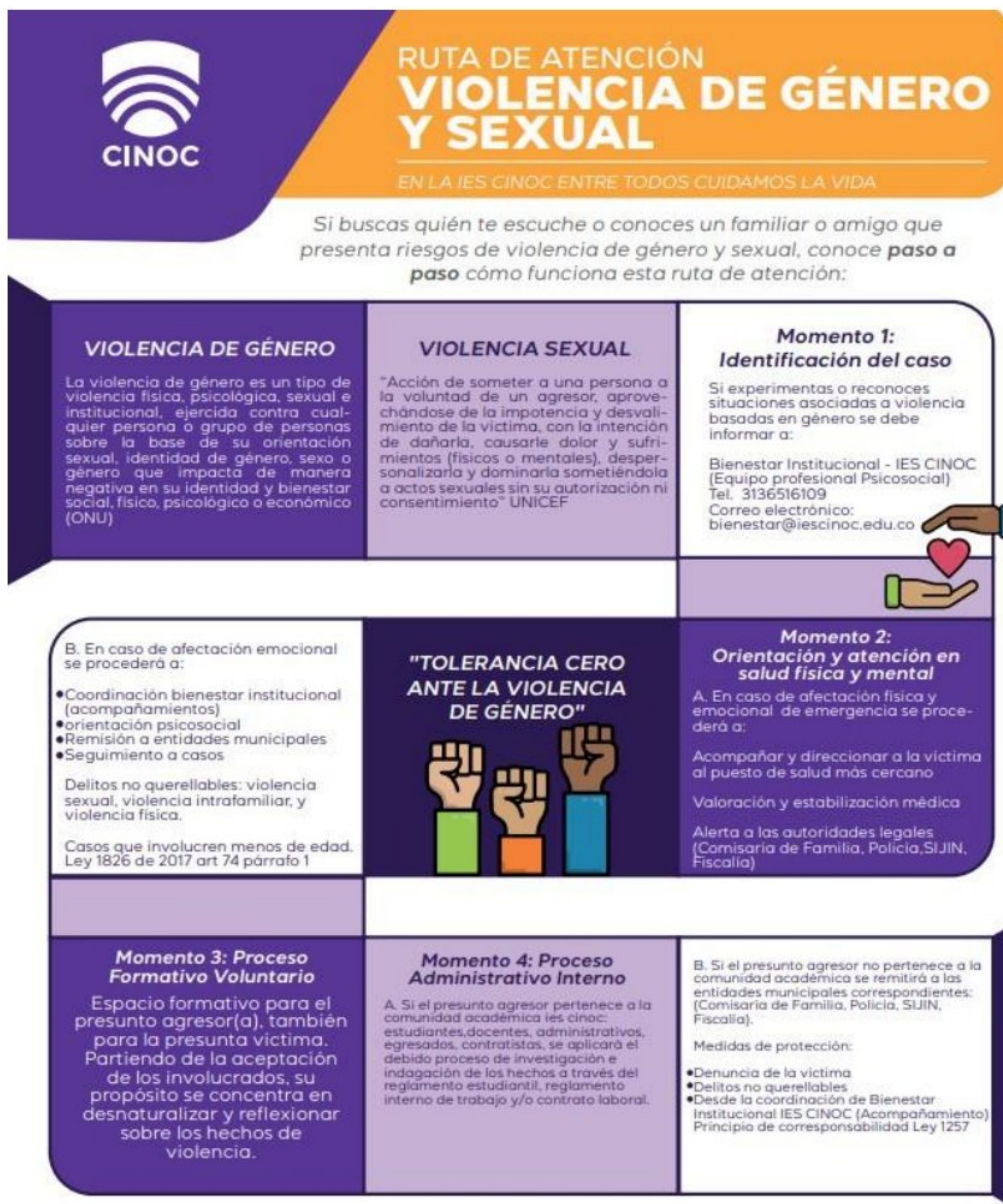
Save the Children. (2018). Glosario de términos relacionados al enfoque de igualdad de género. <https://www.refworld.org/es/pdfid/5af1c8114.pdf>

Universidad Cooperativa de Colombia. (s. f.). Glosario. <https://www.ucc.edu.co/cali/prensa/2016/PublishingImages/Paginas/Sistema-deGestion-de-Igualdad-de-GeneroEquipares/Glosario%20Lenguaje%20no%20sexista.pdf>

WEB GRAFIA

https://es.wikipedia.org/wiki/Convenci%C3%B3n_sobre_la_Eliminaci%C3%B3n_de_Todas_las_Formas_de_Discriminaci%C3%B3n_contra_la_Mujer

ANEXOS



¿Tienes dudas? Dirígete a Bienestar Institucional bienestar@iescinoc.edu.co - Cel: 3136516109



RUTA DE ATENCIÓN ACOSO ESCOLAR

EN LA IES CINOC ENTRE TODOS CUIDAMOS LA VIDA

Si buscas quién te escuche o conoces un familiar o amigo que presenta riesgos de acoso escolar, conoce **paso a paso** cómo funciona esta ruta de atención:

TIPO 1

Conflictos tratados inadecuadamente y situaciones esporádicas que inciden negativamente en el clima académico. No generan daños al cuerpo o a la salud física o mental.

TIPO 2

Conflictos que se presentan de manera repetida y sistemática y que causan daños al cuerpo o a la salud física o mental sin generar incapacidad alguna para cualquiera de los involucrados (Bullying verbal, físico, social, sexual o acoso sexual, cibernético).

TIPO 3

Situaciones que sean constituidas de presuntos delitos contra la libertad, integridad, y orientación sexual.



¿Quiénes pueden identificar el caso?

Estudiantes, docentes, equipo psicosocial, padres de familia, comunidad en general.

¿Cómo lo puedo notificar?

De forma verbal, escrita o anónima.

¿A dónde puedo acudir dentro de la institución?

Bienestar institucional, docentes o cualquier persona de la comunidad académica IES CINOC.



**"FRENTE AL
ACOSO ESCOLAR,
TÚ CUENTAS"**



¿Dónde puedo denunciar según el tipo de acoso?

Tipo 1: Autoridad institucional (Rector, coordinación de Bienestar Institucional, docentes)

Tipo 2: Equipo psicosocial, el cual realiza una intervención al estudiante y padres de familia. Se remite a autoridades competentes.

Tipo 3: Policía Nacional

Entidades que Intervienen

IES CINOC: Identifican los casos, realizan talleres pedagógicos de prevención, brinda tratamiento de psicología, notificación inmediata en el tipo 3 (Policía Nacional).

Comisaría de familia: Dirige al caso a la institución competente, realiza restablecimiento de derechos a víctimas y victimarios si a ello hay lugar.

Policía Nacional: Enlace con los directivos de la institución.

EPS: Brinda tratamiento integral de psicología, medicina y psiquiatría si lo requiere, tanto a la víctima como al victimario.

Hospital: Brinda atención inmediata física o mental si así lo requiere.

Personería: Realiza asesoría de casos que no hayan podido ser resueltos en el Comité de Convivencia.

Fiscalía General de la Nación: Fiscalía de infancia y adolescencia recopila información, investiga y judicializa en caso de que el Bullying sea tipo 3.

Secretaría de Educación Departamental: Realiza seguimiento, mediación y regulación de los procesos dentro y fuera de la institución.



¿Tienes dudas? Dirígete a Bienestar Institucional bienestar@iescinoc.edu.co / Cel: 3136516109



RUTA DE ATENCIÓN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

EN LA IES CINOC ENTRE TODOS CUIDAMOS LA VIDA

Si buscas quién te escuche o conoces un familiar o amigo que presenta riesgos de violencia intrafamiliar conoce **paso a paso** cómo funciona esta ruta de atención:

TIPOS DE VIOLENCIA

1. VIOLENCIA FÍSICA

Una intencional de la fuerza física y/o de amenazas contra una misma, otra persona, un grupo de personas o una comunidad, que tiene como consecuencia muy probable riesgos para la salud, daños psicológicos o la muerte.

OMS



2. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Es la que daña las emociones y autoestima de una persona. Afecta su desarrollo personal y perjudica su salud psicológica.

La violencia psicológica se presenta a través de las amenazas, las humillaciones, los insultos, el abandono, la indiferencia y las burlas.



3. VIOLENCIA SEXUAL

Acción de someter a una persona a la voluntad de un agresor, aprovechándose de la impotencia y devaluamiento de las víctimas, con la intención de dañarlas, causarles dolor y sufrimientos (físicos o mentales), despersonalizarlas y dominarlas sometiéndolas a actos sexuales sin su autorización ni consentimiento.

UNICEF



¿Quiénes pueden identificar el caso?
Sector Salud, sector educativo, comunidad en general.

¿Cómo puedo denunciar?
De forma verbal, escrita o de manera anónima.

En la IES CINOC, desde el equipo de Bienestar Institucional estamos para ti cuando te sientas triste, solo, confundido o simplemente cuando quieras hablar, te escuchamos y acompañamos.



4. VIOLENCIA ECONÓMICA
Toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encomendadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral o grupo familiar.

¿Dónde puedo solicitar ayuda?

Comisaría de Familia: Si al interior de la familia ya se han presentado agresiones. Ubicada en la Alcaldía Municipal en el primer nivel en el caso de Pensilvania, Caldas. Tel. 310 5197588

Policía Nacional: Si el agresor es sorprendido en fragancia (Si la agresión está ocurriendo en el momento). Tel. 318 2220060

SIJIN: Tel. 323 2733463

Fiscalía: Tel. 8555400

Bienestar Institucional
Tel. 3136516109



¿A dónde puedo acudir según el tipo de violencia?

Maltrato infantil, violencia de género o de pareja:

Si se presentan agresiones dentro del contexto familiar o fuera del mismo, o si se presenta abandono o negligencia.

Si se presenta violencia física, violencia emocional, violencia psicológica o violencia económica ante la comisaría de familia ubicada en la alcaldía en la carrera 5 No. 4-06 primer nivel



RUTA DE ATENCIÓN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

EN LA IES CINOC ENTRE TODOS CUIDAMOS LA VIDA.

Si buscas quién te escuche o conoces un familiar o amigo que presenta riesgos de violencia intrafamiliar, conoce **paso a paso** cómo funciona esta ruta de atención;



¿Tienes dudas? Dirígete a Bienestar Institucional bienestar@iescinoc.edu.co • Cel: 3136516109

