

**Protocolos que Incorporan los Lineamientos de  
Prevención, Detección y Atención de Violencias y  
Cualquier Tipo de Discriminación Basada en  
Género en la Institución Universitaria  
Tecnológica de Antioquia**



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



## CONTENIDO

LISTA DE IMÁGENES	1
LISTA DE TABLAS	2
INTRODUCCIÓN.	3
PRINCIPIOS RECTORES.	3
PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS DE LOS PROTOCOLOS.	4
ENFOQUES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS	5
MARCO NORMATIVO, JURISPRUDENCIAL Y DERECHO BLANDO	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
OBJETIVOS DE LOS PROTOCOLOS	11
MARCO CONCEPTUAL.	12
TIPOLOGÍAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG)	15
LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO	37
LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO	43
LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO	46
RUTAS DE ACCIÓN	52
PASO A PASO RUTA DE DETECCIÓN - TDEA	54
PASO A PASO RUTA DE ATENCIÓN- TDEA	56
PLAN DE ACCIÓN	61
PRESUPUESTO	70
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	71
FUENTES Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79

## LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1: Enfoques para la construcción y aplicación del protocolo	6
Imagen 2: Modelo ecológico Integrado	18
Imagen 3: Prevalencia Violencia por parte de un compañero íntimo	19
Imagen 4: Porcentaje de mujeres que manifiestan alguna forma de Violencia contra las mujeres	20
Imagen 5: Gráfico histórico de homicidios de mujeres	21
Imagen 6: Gráfico histórico Presuntos feminicidios 2020 -2021.	21
Imagen 7: Histórico de violencia intrafamiliar mujeres	22
Imagen 8: Histórico de violencia intrafamiliar mujeres	22
Imagen 9: Histórico de delitos sexuales contra las mujeres	23
Imagen 10: Comparativo de delitos sexuales contra las mujeres- 2020-2021.	23
Imagen 11: Feminicidios en Medellín en el 2022	25
Imagen 12: Feminicidios 2021-2022	25
Imagen 13: Violencia Intrafamiliar	26
Imagen 14: Histórico Violencia Intrafamiliar 2021-2022	27
Imagen 15: Histórico Violencia Intrafamiliar por tipo de violencia 2021-2022	28
Imagen 16: Histórico Delitos sexuales 2021-2022.	29
Imagen 17: Número de denuncias y sanciones de acoso en las universidades.	30
Imagen 18: Número de denuncias y sanciones de acoso sexual en las universidades	31
Imagen 19: Niveles de Prevención	38
Imagen 20: <i>Modelo de Atención Integral</i>	51
Imagen 21: Ruta de Detección	54
Imagen 22: Ruta de Atención TdeA	56
Imagen 23: Derechos de las Víctimas de VBG y DBG	57

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Población Estudiantil Tecnológico de Antioquia	32
Tabla 2: Población Estudiantil discriminada por sexo, edad, procedencia y estrato socioeconómico	32
Tabla 3: Población empleados, docentes y contratistas TdeA- 2022-2	35
Tabla 4: indicadores de contexto sobre género en el Tecnológico de Antioquia IU	36
Tabla 5: Medidas - Mecanismos para Prevenir VBG y DBG	39
Tabla 6: Medidas – Mecanismos diseñados para la detección de VBG Y DBG	44

## LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Distribución de la población estudiantil del Tecnológico de Antioquia 2022-2	33
Gráfica 2: Población estudiantil Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas 2022-2	33
Gráfica 3: Población estudiantil Facultad de Educación y Ciencias Sociales 2022-2	34
Gráfica 4: Población estudiantil Facultad de Ingeniería 2022-2	34
Gráfica 5: Población estudiantil Facultad de Derecho y Ciencias Forenses 2022-2	35

# PROTOCOLOS QUE INCORPORAN LOS LINEAMIENTOS DE PREVENCIÓN DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, en el marco de las acciones de la Política Pública de Educación Inclusiva e Intercultural, instó a las Instituciones de Educación Superior, a través de la Resolución 014466 del 25 de junio de 2022, a adoptar los protocolos para establecer los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género

En concordancia con lo anterior, los protocolos se articulan con los Objetivos de Desarrollo Sostenible [Agenda 2030]. Principalmente con el objetivo 5: Igualdad de Género, el cual, se considera un derecho fundamental, que permite la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible; a su vez, empodera a las mujeres y niñas de la relevancia de su papel en la sociedad. Así mismo, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 10: Reducción de las desigualdades, busca que se acceda de manera igualitaria a las oportunidades, y se reduzcan las brechas sociales y de género.

En este sentido, el Tecnológico de Antioquia a través de la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género reitera su compromiso con la diversidad, fomenta la igualdad real, material y efectiva. A su vez plantea la adopción de mecanismos para promover el respeto y garantía de los derechos humanos. Generando estrategias para combatir eficazmente las violencias y actos de discriminación basados en género, además del diseño e implementación de procesos, rutas y actividades que redunden en el bienestar de la comunidad educativa logrando establecer un entorno seguro al interior de la Institución Universitaria.

## PRINCIPIOS RECTORES.

Los Protocolos de Prevención, Detección y Atención a las víctimas se regirán por los siguientes principios rectores.

a. **Buena Fe.** Se refiere a la rectitud de una conducta. En virtud del cual, se considera que las partes actúan con honestidad y convicción en cuanto a la veracidad de la información suministrada o exactitud de un hecho y, se debe presumir en cada actuación de las partes. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la presunción de inocencia.

b. **Inmediatez.** Cuando existe el riesgo o la materialización de vulneración de derechos por conductas que constituyan violencias o discriminación basadas en género, la instancia respectiva deberá considerarla como una prioridad y actuará con celeridad, siempre y cuando las condiciones lo permitan.

c. **Confidencialidad.** La información allegada u obtenida será utilizada exclusivamente para el procedimiento y rutas trazadas en el protocolo y se tratará bajo el consentimiento informado de la persona que la aporta a la situación bajo examen, con la garantía de resguardar el derecho a la intimidad y la protección de sus datos personales, de conformidad con las normas vigentes.

d. **Protección.** Toda actuación o activación de rutas deben propender por salvaguardar los derechos de las partes, con especial cuidado de no revictimizar a la parte quejosa.

e. **Igualdad y no discriminación.** Las partes involucradas tendrán un trato enmarcado en el respeto, la igualdad y la equidad, atendiendo a sus contextos y particularidades.

f. **Perspectiva de género.** En virtud de este principio se podrá evidenciar que los roles y estereotipos asignados a hombres y mujeres son patrones socioculturales, creados por la sociedad, generando desigualdad y exclusión. Situación que conlleva a adoptar cambios y transformaciones en busca de ambientes y entornos seguros, libres de violencias o discriminación en el TdeA.

g. **Debida diligencia.** La Institución Universitaria, a través de sus dependencias y las instancias implicadas en la aplicación del presente protocolo, deberán actuar de forma coordinada, integrada e imparcial, facilitando la participación y el bienestar físico y psicológico de las partes involucradas, bajo un estándar de prevención, detección-indagación, atención y sanción de las violencias o de cualquier acto de discriminación basadas en género, que ocurra al interior o en un escenario de prácticas o en espacios virtuales o en otro lugar en donde se esté representando al Tecnológico de Antioquia.

h. **Atención Integral.** Se constituye como fundamento para el tratamiento de casos de violencias y discriminación basadas en género. Por lo tanto, la Institución Universitaria dispondrá de espacios apropiados para la atención de las personas afectadas, garantizando una atención psicológica, jurídica y académica en procura del restablecimiento de derechos.

i. **Debido Proceso.** Se garantizará a las partes el respeto de sus garantías fundamentales en cada actuación que se adelante por medio de los protocolos, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, a la luz del art. 29 de la Constitución Política de Colombia.

j. **Presunción de Inocencia.** Toda persona que resulte involucrada como presunto victimario de violencias o discriminación basadas en género se presumirá inocente, partiendo del supuesto que sólo se puede desvirtuar su inocencia cuando sea declarada plenamente responsable de las conductas que se le imputan.

k. **Ambiente saludable y armonioso.** Toda persona tiene el derecho de ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que se preserve su salud física, mental y emocional, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.

### PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS DE LOS PROTOCOLOS.

Para la interpretación fáctica o jurídica que se lleve a cabo en el marco de los Protocolos de Prevención, Detección y Atención a las Violencias y Discriminación Basadas en Género, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

a. **Pro-Persona.** En virtud del cual, se pretende una interpretación y adecuación normativa que proteja las garantías fundamentales de la parte quejosa, sin desconocer los derechos del victimario o acusado.

b. **Razonabilidad.** Herramienta de interpretación que se refiere al significado de ciertas conductas y su capacidad para generar intimidación, exclusión, presión, humillación, ofensa, opresión, miedo, inseguridad. Por lo que es necesario analizar la información en el contexto indicado y de manera integral para tomar decisiones oportunas y asertivas, de manera que, se logre obtener conclusiones objetivas e imparciales.

c. **Voluntariedad.** Se debe considerar siempre la voluntad de la parte quejosa para decidir la continuidad del procedimiento, con miras a salvaguardar sus derechos.

## ENFOQUES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PROTOCOLOS

Los enfoques para la construcción y aplicación de los protocolos se conciben de gran utilidad, porque a través de ellos se desarrollan lineamientos técnicos, mecanismos y estrategias para abordar de manera integral la prevención, detección o atención de las violencias y discriminación basadas en género.

1. **Enfoque de Derechos.** Se centra en la titularidad de derechos de las personas, desde su universalidad, inalienabilidad, e interdependencia, sin distinción de género, etnia, ciclo vital, situación de discapacidad, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra categoría sospechosa de discriminación. Su propósito es analizar las desigualdades que se encuentran y corregir prácticas discriminatorias hacia la mujer.

2. **Enfoque de Género.** Categoría de análisis que permite hacer evidentes las diferencias sociales, biológicas, psicológicas y ambientales que se consideran como desventaja en la relación entre personas, según el rol que desempeñen en la familia o en un grupo social.

3. **Enfoque Diferencial.** En virtud del cual, se reconoce que algunos grupos o personas tienen necesidades de protección diferentes, debido a las situaciones particulares o de vulneración manifiesta o de inequidades estructurales en un contexto determinado, con el fin de proporcionar una atención adecuada acorde a sus especificidades, buscando una igualdad desde la diferencia.

4. **Enfoque de Acción sin Daño.** Proviene de la ética y la moral, conlleva a reflexionar o analizar toda intervención o actuación, sus impactos, consecuencias y posibles perjuicios para las partes sin prejuicios, sin culparlas por las violencias o discriminación que han sufrido.

5. **Enfoque Interseccional.** Reconoce la discriminación y las violencias basadas en género como un fenómeno que coexiste con factores identitarios, étnicos, la clase social, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género, la ubicación geopolítica, el ciclo vital, el idioma, contextos de conflicto armado y de habitantes de frontera, que al interactuar incrementan el riesgo de vulneración de derechos.

6. **Enfoque Global.** A través del cual, se conciben las violencias de género como un problema cultural, se presenta por la naturalización de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres.



*Imagen 1: Enfoques para la construcción y aplicación del protocolo*  
 Fuente: Construcción propia

## MARCO NORMATIVO, JURISPRUDENCIAL y DERECHO BLANDO

La igualdad de género, así como la eliminación de todas las formas de discriminación y violencias contra la mujer forman parte de los principios y valores de las organizaciones internacionales que protegen los derechos humanos. Lo que ha permitido que los instrumentos internacionales hayan avanzado a la luz de la interpretación evolutiva y el reconocimiento de derechos de las mujeres.

En concordancia con lo anterior, la Institución fomenta y promueve la no tolerancia de manifestaciones que vulneren derechos humanos, aunando esfuerzos para crear un ambiente propicio para el desarrollo del proyecto de vida de las mujeres de la comunidad educativa.

De esta manera se instituyen los presentes protocolos que se ajustan a las disposiciones normativas vigentes en el orden jurídico interno en armonía con los postulados internacionales y los pronunciamientos de diferentes Tribunales y organismos. En tal sentido, se destaca el marco normativo y jurisprudencial tenido en cuenta:

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, plantea la Igualdad de Género como un elemento central del desarrollo en sus tres dimensiones: social, económica y ambiental. Las metas de este objetivo están relacionadas con la eliminación de todas las formas de violencias contra las mujeres y niñas, eliminar las formas de discriminación contra la mujer, acceso igualitario a la educación, atención médica y trabajo decente, promover la participación de las mujeres en niveles decisorios de la vida política, económica y pública [ONU 2015].

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico, tiene como fin promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, de manera que se logre reducir la desigualdad en el mercado laboral y la discriminación de género, promoviendo entornos de trabajo seguros y protegidos. [ONU 2015].

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 - Reducción de las Desigualdades, exige un cambio transformador para mejorar la calidad de vida y reducir los índices de pobreza e inequidad, fijando metas para reducir la exclusión social, garantizando la igualdad de oportunidades y resultados para toda la población. A su vez, busca asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo. [ONU 2015].

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16 - Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, busca promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, a través de la promoción de la paz, acceso universal a la justicia y reducir el maltrato, la trata de personas, la corrupción y todas las formas de violencias. [ONU 2015].

La Constitución Política de Colombia 1991, en su artículo 13 consagra el Derecho a la igualdad. Estableciendo que todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, gozaran de los mismos derechos sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan.

La Constitución política de Colombia 1991, en el art. 30, garantiza la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública.

La Constitución Política de Colombia 1991, en su art. 43 reconoce que la mujer y los hombres tienen igualdad de derechos y oportunidades, por lo tanto, no debe ser sometida a ninguna clase de discriminación.

La Constitución Política de Colombia 1991, consagra en los art. 93 y 94 el bloque de constitucionalidad, por medio del cual, los Tratados Internacionales aprobados por el Estado que reconocen los derechos humanos, prevalecen en el orden jurídico interno, entendiendo que su no consagración no los excluye del reconocimiento de estos.

Mediante la Ley 16 de 1972, el Estado colombiano adoptó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, obligándose a respetar los Derechos y Libertades reconocidos y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Mediante la Ley 22 de 1981, el Estado colombiano adoptó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, por medio de la cual se busca que todos los Estados parte, garanticen la dignidad y la igualdad inherente a los seres humanos, con el fin de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Mediante la Ley 51 de 1981, el Estado Colombiano incorporó a su ordenamiento jurídico la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], garantizando al hombre y la mujer la igualdad en el goce de los derechos civiles y políticos, económicos, sociales y culturales. Entendiendo discriminación como aquella exclusión o menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos de la mujer.



Mediante Ley 35 de 1986, el Estado colombiano aprobó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, por medio de la cual se reconoce el derecho a participar en el gobierno, con iguales oportunidades de ingreso en el servicio público y buscando una equidad entre el hombre y la mujer en el ejercicio de los derechos políticos.

Mediante Ley 12 de 1991, Colombia adoptó la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, mediante la cual se pretende garantizar la protección y goce efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, resaltando la necesidad que el ambiente donde se desarrollen esté libre de toda violencia y discriminación.

Mediante Ley 21 de 1991, por medio de la cual el Estado colombiano aprobó el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, con el fin adoptar acciones coordinadas y sistemáticas con miras a proteger los derechos de los pueblos y garantizar el respeto a su integridad.

Mediante Ley 248 de 1995, se aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, instrumento donde los Estados parte convienen en adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, incluye la educación y capacitación de las mujeres a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación en la educación. Los Estado se comprometieron a lograr la igualdad de acceso y recursos financieros para la educación durante toda la vida de las mujeres y niñas.

Mediante Ley 319 de 1996, por medio de la cual se incorpora al Estado colombiano el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador". A través de la cual, se exhorta a los Estados Parte, a adoptar medidas que garanticen el ejercicio de los derechos consagrados en el Protocolo.

Ley 581 de 2000, por medio de la cual, se crean los mecanismos para que las autoridades otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público y para que promuevan su participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

Mediante Ley 762 de 2002, mediante la cual el Estado Colombiano adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. La Ley 1752 de 2015 mediante la cual, se sanciona penalmente la discriminación contra las personas en situación de discapacidad.

Ley 823 de 2003, por medio de la cual se establece el marco institucional para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y en el privado, y ordena incorporar estas políticas en todas las acciones e instancias del Estado.

En el ámbito laboral, la Ley 1010 de 2006, adoptó medidas para definir, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Los principios de Yogyakarta de 2007 adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Por lo que, insta a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar la discriminación por la orientación sexual, o la identidad de género y establece el derecho a la educación como uno de los principios.

La Ley 1146 de 2007 por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.

La Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción en relación con las formas de discriminación contra las mujeres.

Mediante el Decreto 4798 de 2011, el Ministerio de Educación Nacional reglamentó el artículo 11 de la Ley 1257 de 2008, señalando el significado y obligaciones de las Instituciones de Educación Superior frente a la prevención, protección y atención de las víctimas.

La Ley 1542 de 2012. Garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querrelable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.

La Resolución 0459 de 2012, Mediante la cual el Ministerio de Salud y Protección Social adopta el Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

En el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo [CEPAL 2013], los Estados reconocieron que la discriminación y la violencia basada en la orientación sexual y las identidades de género, sitúan a las personas LGBTIQ+ en posición de vulnerabilidad, impidiendo la igualdad y el ejercicio de la ciudadanía.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer [CSW57], en su 57ª sesión [2013], enfatiza la importancia de la educación para enfrentar la violencia contra las mujeres y la relevancia que tiene en la transformación de imaginarios que naturalizan y reproducen los estereotipos de género; recomienda implementar medidas que mejoren la seguridad dentro, en los alrededores y caminos de los centros educativos que incluyen mejoramiento de la infraestructura, el transporte y la adopción de políticas de prevención y sanción de la violencia y específicamente del acoso e intimidación sexual.

EL CONPES Social 161 de 2013. Establece Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, uno de los ejes temáticos es Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.

La Ley 1719 de 2014 por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.

La Ley 1761 de 2015, la cual tiene como objetivo, tipificar el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana.

La Ley 1773 de 2016. Define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-24/17 se ha referido a la expresión de género, y ha señalado que es posible que una persona resulte discriminada con motivo de la percepción que otras tengan acerca de su relación con un grupo o sector social, independientemente de que ello corresponda con la realidad o con la autoidentificación de la víctima. La discriminación por percepción tiene el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona objeto de dicha discriminación, independientemente de si dicha persona se autoidentifica o no con una determinada categoría. Al igual que otras formas de discriminación, la persona es reducida a la única característica que se le imputa, sin que importen otras condiciones personales. En consecuencia, se puede considerar que la prohibición de discriminar con base en la identidad de género se entiende no únicamente con respecto a la identidad real o auto percibida, también se debe entender en relación con la identidad percibida de forma externa, independientemente que esa percepción corresponda a la realidad o no.

La Ley 1918 de 2018 por medio de la cual se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones.

La Corte Constitucional mediante Sentencia T-239 de 2018 exhortó a las IES diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres mediante lineamientos que deben ser articulados con 1). los deberes y obligaciones de las Instituciones en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas. 2). Las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación debido a sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) publicó en 2019 las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente

La nota de orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios, elaborada por ONU Mujeres(2019), alerta sobre algunas consecuencias originadas por los hechos de acoso como la presión y angustia que produce la cercanía con 24 los agresores, el bajo rendimiento académico, las dificultades financieras debidas al abandono de sus estudios, dificultades para conservar el anonimato y el relacionamiento social dentro y fuera de la universidad, además de otros efectos que puede generar la violencia, documentados por la OMS y la OPS [2013].

La Ley 2055 de 2020, por medio de la cual se incorpora al Estado colombiano la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores. Teniendo por objeto promover, proteger y asegurar el reconocimiento y pleno goce y ejercicio en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad.

La Carta Andina para la Protección y Promoción de Derechos Humanos, señala la obligación de proteger a las personas de la discriminación por la orientación sexual. Propiamente, el artículo 11, insta al fortalecimiento de los planes educativos y programas en derechos humanos, para promover una cultura social sustentada en la tolerancia, el respeto por la diferencia y la no discriminación.

La Organización de Naciones Unidas, a través del Comité de la CEDAW, resalta que las situaciones de violencia doméstica e intrafamiliar no se trata de casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia, sino de una situación estructural y de un fenómeno social y cultural enraizado en las costumbres y mentalidades y que estas situaciones de violencia están fundadas en una cultura de violencia y discriminación basada en el género.

La Sentencia T-140 de 2021, afirmó la expresa responsabilidad que los empleadores tienen respecto a la protección de los derechos fundamentales de las mujeres y las obligaciones de debida diligencia frente a los casos de discriminación o violencia, además de no tolerarlos y a adoptar disposiciones para la no repetición.

La Ley 2281 de 2023, creó el Ministerio de Igualdad y Equidad, con el objeto de contribuir en la eliminación de las desigualdades, económicas, políticas y sociales. Además de impulsar el goce del derecho a la igualdad, el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad, la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adaptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico-racial e interseccional.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los protocolos para la Prevención, detección y atención a víctimas de violencias y discriminación basadas en género aplican para toda la comunidad del Tecnológico de Antioquia, esto es:

- a. Estudiantes y aquellas personas que hayan tenido tal calidad y que por cualquier circunstancia se haya retirado.
- b. Profesores.
- c. Funcionarios.
- d. Egresados.
- e. Contratistas.
- f. Personas vinculadas por otro tipo de contratos, convenios o acuerdos interinstitucionales.
- g. Personas ajenas a la Institución Universitaria, siempre y cuando los hechos de violencias o discriminación **contra la mujer** hayan ocurrido en el campus universitario o sede de desarrollo de actividades; en un escenario de prácticas, en una salida de campo programada por la Institución o en un entorno donde se esté representando el TdeA; así mismo se tendrá en cuenta cuando el hecho victimizante ocurra mediante el uso de redes sociales o durante el desarrollo de actividades virtuales o mediadas por TIC.

Dado el alcance de aplicación de los Protocolos para la Prevención Detección y Atención a violencias y discriminación basadas en género, sus lineamientos se articulan e integran de forma transversal con las disposiciones reglamentarias de la Institución Universitaria, de manera que se irradian los procesos académicos, administrativos y laborales.

Es importante aclarar que los presentes protocolos no remplazan las acciones legales a las que haya lugar, de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano.

## OBJETIVOS DE LOS PROTOCOLOS

**1. OBJETIVO GENERAL.** Implementar en el Tecnológico de Antioquia los Protocolos para prevenir, detectar y atender las violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género (VBG) –(DBG) que se presenten en la Institución Universitaria o en el lugar donde se ostente su representación.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Establecer espacios de sensibilización y jornadas de actualización o capacitación a toda la comunidad educativa, con el fin de prevenir las violencias y discriminación basadas en género en el contexto institucional.
- Identificar en el Tecnológico de Antioquia situaciones en las que se presenten violencias o discriminación basadas en género, para proceder con la activación de rutas o acciones encaminadas a la protección y restablecimiento de derechos de las personas implicadas.
- Promover acciones y rutas orientadas a la garantía y restablecimiento de derechos de las personas afectadas por las violencias o discriminación basadas en género.
- Diseñar un Plan de Trabajo Institucional como parte integral de los protocolos, que permita realizar el monitoreo, seguimiento y evaluación de los mecanismos, estrategias, acciones y rutas establecidas para la prevención, detección y atención de las violencias y discriminación basadas en género.

## MARCO CONCEPTUAL

A través de la siguiente conceptualización, se pretende brindar los elementos necesarios para la comprensión de las violencias y discriminación basadas en género.

- **ACCIONES SEXUALES NO RECÍPROCAS.** Conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

- **ABUSO SEXUAL:** Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. [Resolución 459 de 2012, numeral 1 del Ministerio de Salud y Protección Social].

- **ACOSO:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad, estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. [Urra, 2017].

- **ACOSO LABORAL:** La ley 1010 de 2006, en su artículo 2, lo define como 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.

- **ACOSO SEXUAL LABORAL:** Hostigamiento sexual ejercido en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa mediante conductas verbales o física, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. Se clasifica de la siguiente manera:

- a. Acoso Leve:** Es verbal, se presentan acciones específicas como: chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre la vida sexual, insinuar tener relaciones sexuales, o solicitarlo abiertamente, presionar después de una ruptura sentimental, llamadas telefónicas, mensajes.

- b. Acoso Medio:** No verbal y sin contacto físico, se presenta cuando: hay acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.

- c. Acoso Grave:** Verbal y con contacto físico, algunas características son: abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamiento con roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

• **ACOSO SEXUAL:** Tiene por objeto aprovecharse sexualmente de una persona, frecuentemente abusando de una posición de superioridad. [RAE, 2021]. En ese sentido, la OIT y la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de **violencia contra las mujeres.**

El Documento sobre Acoso Sexual del Ministerio del Interior [2018] identificó dos de las manifestaciones más frecuentes:

**a. Quid pro quo.** Aquella que se establece en la jerarquía de una organización, empresa, universidad y en la que el acosador se provecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de algún beneficio.

**b. Acoso sexual generador de un ambiente hostil.** Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Afectando la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Puede presentarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, ejemplo: empleado hacia su jefe, estudiante a profesor.

En el mismo sentido, Lya Yaneth Fuentes [2019], en su artículo Violencias de Género en las Universidades, propuso otras categorías de acoso:

**c. Acoso visual / gestual.** Se presenta con miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, entre otros.

**d. Acoso verbal.** Comentarios, chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas sexuales, burlas y humillaciones.

**e. Acoso físico.** Contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución o arrinconamiento), toma de fotografía y videos sin consentimiento.

**f. Acoso Virtual.** Difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar,

**g. Extorsión o chantaje.** Se presenta por las calificaciones.

• **CIBERACOSO O CYBERBULLING.** Es una intimidación por medio de tecnologías digitales, puede ocurrir en redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos y teléfonos móviles; el comportamiento debe ser repetitivo y va dirigido o busca atemorizar, enfadar o humillar a otra persona.

• **CIBERSEXISMO.** Conducta que se presenta en entornos virtuales, cuando se transmiten mensajes discriminatorios, misóginos o discurso de odio.

- **COERCIÓN SEXUAL.** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- **DAÑO PSICOLÓGICO.** La Ley 1257 de 2008, lo concibe 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 mental, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- **DAÑO O SUFRIMIENTO FÍSICO.** De conformidad con la Ley 1257 de 2008, se trata del riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- **DAÑO O SUFRIMIENTO SEXUAL.** EL mismo precepto normativo, lo define como las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico, verbal o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Así mismo, cuando se obligue a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- **DAÑO PATRIMONIAL.** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las **necesidades de la mujer**. [Ley 1257 de 2008].
- **DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.** La CEDAW, la define como la distinción, exclusión, restricción basada en el sexo, la cual tiene como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos humanos y libertades fundamentales en cualquiera de las esferas en que actúe.
- **DOXING.** Revelar públicamente información personal o que individualiza a una persona sin su consentimiento.
- **ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.** Adjudicación sociocultural de ciertas características diferenciales construidas a partir del sexo. Roles asignados a hombres y mujeres, con funciones o características desiguales.
- **GÉNERO.** Categoría multidimensional. Construcción cultural, social, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres.
- **MODELO ECOLÓGICO INTEGRADO.** Permite explicar los vínculos entre las violencias de género y los factores individuales y contextuales, de manera que se puedan abordar eficazmente los factores de riesgo en el nivel personal, en sus relaciones, en la comunidad y en los ámbitos social, cultural, económico e histórico. Así como identificar los obstáculos que contribuyen a perpetuar las violencias o los factores que favorecen las transformaciones.
- **RELACIONES DE PODER.** Obedece a la interacción en donde una persona ejerce poder sobre otra, se producen en función de las jerarquías que, a su vez, se conllevan a las dinámicas de subordinación [Lagarde, 1997]. Las relaciones de poder se han asumido desde las posiciones asimétricas. Dicha asimetría se puede presentar en cualquier tipo de relación que se establezca.

• **SENTIMIENTOS DE DESAGRADO.** Son los sentimientos de malestar, sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de acciones sexuales no consentidas o recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

• **SEXTEO O SEXTING.** Envío o recepción de imágenes, videos o mensajes de texto intimidatorios de contenido sexual, a través del computador, una cámara digital, un videojuego, entre otros.

• **VIOLENCIA.** La ley 1719 de 2014 en el artículo 11, la define como: [...] el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.

• **VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:** El art. 2 de la Ley 1257 de 2008, la define como cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.

• **VIOLENCIA DE GÉNERO:** Conducta, factor estructural o instrumento de dominación, asociados a las relaciones de poder asimétricas, que determina una posición de sumisión, vulnerabilidad, que impide el desarrollo personal y la autonomía.

• **VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA FAMILIA.** Todo daño físico, psicológico, psíquico, sexual, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión que se presenta contra una persona en el contexto familiar o que haya convivido con el agresor.

### TIPOLOGÍAS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG)

Las manifestaciones de las violencias de género se perciben como un fenómeno polifacético, entendido como el modelo ecológico integrado, que se consolida en la interacción de factores personales, situacionales y socioculturales como determinantes en el problema [Heise 1998]. Es decir, se debe reconocer que las personas están inmersas en una multiplicidad de factores relacionales, causales y potenciadores del riesgo, al momento de la materialización de las violencias.

En concordancia con lo anterior, a continuación, se presentan las tipologías de violencia en contra de la mujer, recurrentes en los ámbitos familiares, sociales, culturales y en el contexto educativo.

• **Violencia Física.** Cuando una mujer es agredida en su cuerpo o se encuentra en peligro o está controlada por amenazas de uso de la fuerza.

• **Violencia Verbal.** Se manifiesta con amenazas, injurias, calumnias y acciones encaminadas a socavar la seguridad y autoestima de la persona. Los Insultos o expresiones descalificadoras o intentos de control a una mujer.

• **Violencia Psicológica.** Agresiones que ofenden, humillan, asustan, intimidan o atentan contra la salud mental y emocional de una persona, causando depresión, baja autoestima, angustia, insomnio, pérdida de la concentración, entre otros.



• **Violencia Económica.** Toda acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a la mujer por razón de su condición social, económica o política.

• **Violencia Sexual.** Es todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona en cualquier ámbito. Abarca el sexo bajo coacción, acoso sexual, humillación sexual, matrimonio o cohabitación forzados, el matrimonio o convivencia con menores de edad, la explotación sexual, el aborto forzado, la denegación del derecho a hacer uso de la anticoncepción o a adoptar medidas de protección contra enfermedades y actos de violencia que afecten la integridad sexual de las mujeres, tales como la mutilación genital femenina y las inspecciones para comprobar la virginidad.

• **Violencia Patrimonial.** Acción u omisión que ocasiona la pérdida, transformación, sustracción, destrucción, ocultamiento o retención de bienes, objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, valores o derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. Está direccionada a coaccionar la autodeterminación de la persona.

**La Organización de Naciones Unidas, desde ONU Mujeres, estableció desde el 2014 otras tipologías de violencia que se presentan en el Contexto Educativo:**

**a. Violencia Institucional.** Acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, dificultan, obstaculizan e impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos

**b. Violencia del personal docente hacia mujeres o niñas.** Conductas centradas en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.

**c. Violencia entre pares por razones de género.** Alude a las acciones que causan daño centrado en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/los alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos. Atentando contra la libertad, integridad y seguridad. En esta modalidad se puede encontrar violencia o discriminación perpetrada por docente a docente, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior (IES).

**d. Violencia en el entorno escolar.** Se refiere a los actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las IES, así como en las redes sociales, vulnera la libertad, la dignidad, la seguridad de las mujeres o ponen en riesgo su vida, salud física o mental.

**e. Violencia de pareja o familiar.** Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.

## HALLAZGOS CUANTITATIVOS - CUALITATIVOS Y CONCLUSIONES

Los niveles relacionales del género en un modelo ecológico conciben cuatro niveles con los que se abordan las relaciones, condiciones y actores que influyen en el comportamiento violento e las personas y en los riesgos que los incrementan (Incháustequi & Olivares, 2011).

- El primer nivel – Microsocial, está relacionado con las historias personales, el proceso de aprendizaje y la normalización de las características violentas en las relaciones privadas desde la infancia además de otros factores biosociales como la edad, el sexo, el nivel educativo, el empleo o los ingresos. También se conocen factores de riesgo como la presencia de antecedentes de conductas agresivas o de auto desvalorización, trastornos psíquicos de la personalidad, adicciones o situaciones de crisis individual debido a la pérdida de empleo, las frustraciones profesionales o el fracaso escolar. (MEN, 2022).
- El segundo nivel – Mesosocial. Hace referencia a los factores estructurales que afectan los entornos cotidianos donde se desarrollan las relaciones de poder e incluye roles de legitimación social de las violencias de género ejercidos en los entornos educativos, laborales, los medios de comunicación, los pares, la justicia y los contextos socio económicos. (Incháustequi & Olivares, 2011). También se identifica el factor de dicotomía público/privado en donde el círculo de violencia aísla a las víctimas de sus redes de apoyo, sociales o familiares, situación que dificulta el acceso a las rutas de atención o intervención.
- El tercer nivel – Macrosocial. Comprende el espacio estructural de la sociedad, que de manera más general reproducen y afianzan actitudes, creencias y representaciones culturales que favorecen, legitiman o perpetúan las violencias de género. Aspectos como la noción de masculinidad ligada a la dominación, la dureza y el honor, la autoridad masculina sobre las mujeres, la rigidez en los roles de género, la aprobación del castigo físico a las mujeres y las niñas, así como la idealización del amor romántico y el menosprecio de los roles y capacidades asociadas tradicionalmente con lo femenino (Heise, 1998).
- El cuarto nivel - Histórico. Corresponde al momento en el que se ejecuta el acto violento (Bronfenbrenner, 1979), teniendo en cuenta las posibles motivaciones de las personas asociadas con la época, los grupos o los colectivos sociales para llevar a cabo actos de violencia.



*Imagen 2: Modelo ecológico Integrado  
Fuente: Construcción propia*

De acuerdo con los hallazgos sobre la violencia de género a nivel global, la Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud concluyen que:

- La violencia contra la mujer -especialmente la ejercida por la pareja y la violencia sexual constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres. La violencia puede afectar negativamente la salud física, mental, sexual y reproductiva de las mujeres.
- Las estimaciones publicadas indican que alrededor de una de cada tres mujeres en las Américas han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.
- La violencia de pareja es la forma más común de violencia contra la mujer. Aproximadamente el 38% de los asesinatos de mujeres que se producen en el mundo son cometidos por su pareja masculina.
- Los hombres que tienen un bajo nivel de instrucción han sido objeto de malos tratos durante la infancia, han estado expuestos a escenas de violencia doméstica contra sus madres y al uso nocivo de alcohol, y han vivido en entornos donde se aceptaba la violencia y había normas diferentes para cada sexo, y creen que tienen derechos sobre las mujeres son más proclives a cometer actos violentos.
- Las mujeres que tienen un nivel de instrucción bajo han estado expuestas a actos de violencia de pareja contra sus madres, han sido objeto de malos tratos durante la infancia, han vivido en entornos en los que se aceptaba la violencia, los privilegios masculinos y la condición de subordinación de la mujer corren un mayor riesgo de ser víctimas de la violencia de pareja.
- Las situaciones de conflicto, posconflicto y desplazamiento pueden agravar la violencia existente, como la infligida contra la mujer por su pareja y la violencia sexual fuera de la pareja, y dar lugar a nuevas formas de violencia contra la mujer.

## PREVALENCIA →

# 1 de cada 3 mujeres

en todo el mundo sufrirá violencia física y/o sexual por parte de un compañero o violencia sexual por parte de personas distintas de su pareja



Imagen 3: Prevalencia Violencia por parte de un compañero íntimo

Fuente: <https://plenilunia.com/mujer-saludable/mi-cuerpo-mi-vida/violencia-en-la-mujer/la-salud-debe-tener-un-papel-importante-en-la-prevencion-y-respuesta-a-la-violencia-contra-las-mujeres-y-los-ninos-ops/30804/>

En Colombia, el panorama sobre las violencias basadas en género no es nada alentador, según un estudio realizado por ONU Mujeres, la violencia contra las mujeres es generalizada y se incrementó durante la pandemia COVID-19.

En encuesta aplicada a 1200 mujeres colombianas, el 63% respondió que ellas o alguien que conocen ha experimentado por lo menos una forma de violencia basada en género, el 20% afirmó que durante y después del confinamiento obligatorio se multiplicaron los conflictos domésticos y el 43% considera que el abuso doméstico se ha vuelto común y en algunos casos se ha agravado, debido a factores demográficos, conductuales y socioeconómicos.

Así mismo, la percepción de inseguridad de las mujeres en Colombia, al interior y fuera de sus hogares, han repercutido en su bienestar general.

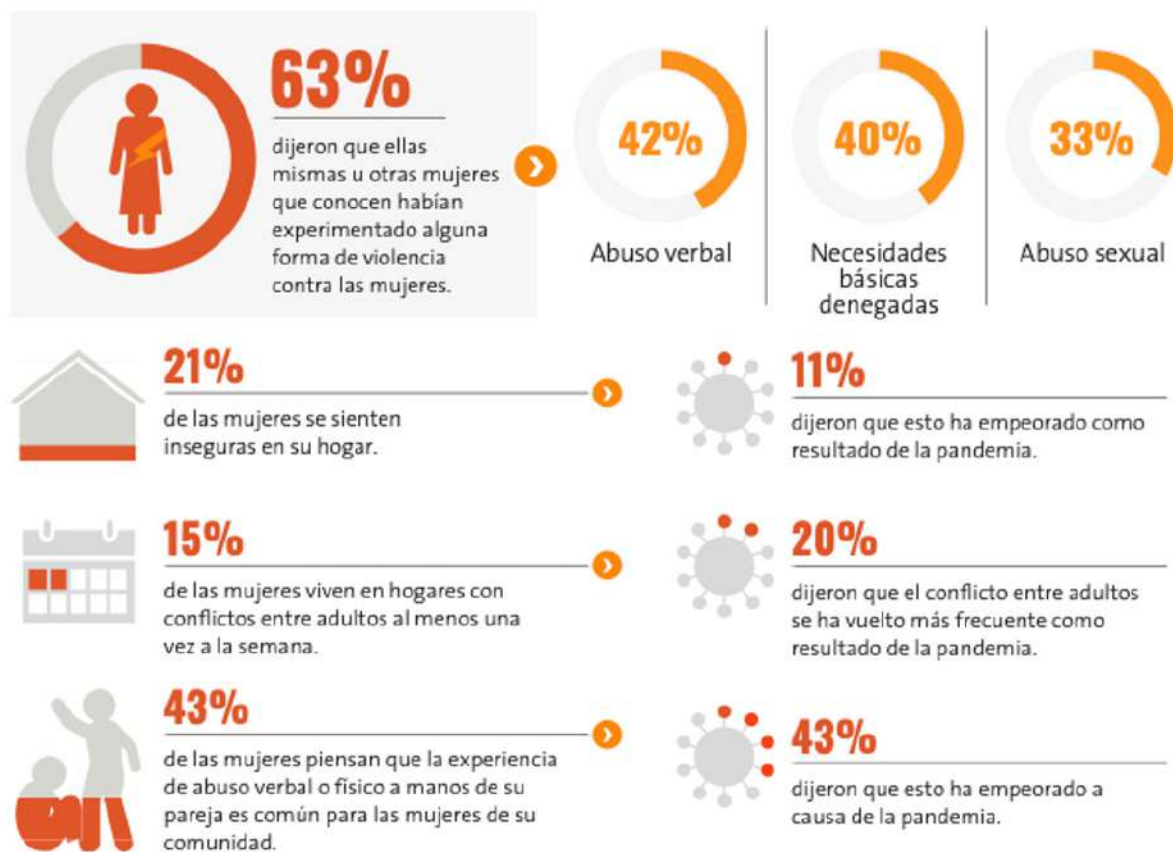


Imagen 4: Porcentaje de mujeres que manifiestan alguna forma de Violencia contra las mujeres.  
Fuente: <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022.pdf>

En el ámbito regional, para Departamento de Antioquia, el Observatorio de asuntos de Mujer y Género, presentó el Informe sobre la situación de violencias, en el cual, se realizó un comparativo de las cifras de delitos contra la mujer durante los años 2020-2021, se analizaron delitos como: Homicidios y Femicidios, Violencia Intrafamiliar y Delitos Sexuales.

### HOMICIDIOS Y FEMINICIDIOS

Entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, en el departamento de Antioquia se presentaron 2.123 homicidios de los cuales 166 [7,8%] fueron víctimas mujeres, por lo cual, el observatorio los asume como feminicidios. Solo 33 de ellos registran en la Policía Nacional como feminicidio.

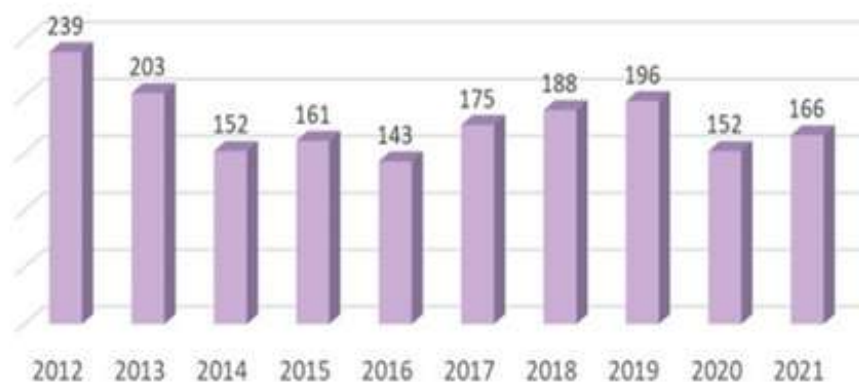


Imagen 5: Gráfico histórico de homicidios de mujeres

Fuente: Observatorio asuntos de Mujer y Género - 2021. <https://observatoriofemicidioscolombia.org/>



Imagen 6: Gráfico histórico Presuntos feminicidios 2020 -2021

Fuente: - Observatorio asuntos de Mujer y Género - 2021. <https://observatoriofemicidioscolombia.org/>

De los casos registrados, 109 [71%] ocurrieron en los hogares: apartamento, casa de habitación, residencias, fincas y similares. Entre las armas que se utilizaron se encuentra, de manera prevalente, el arma de fuego en el 56.4% de los casos, arma blanca y objetos cortopunzantes, en el 26% de los casos, y armas contundentes en el 19% de los casos; se registró un caso con artefactos explosivos- carga dinamita.

El sitio donde se presentaron los casos registrados como feminicidios, 19 [57,5%] ocurrieron en la subregión del Valle de Aburrá, 5 casos [15%] en Urabá, 3 casos [9%] en la subregión del Oriente, 2 casos en el Nordeste y en el Bajo Cauca [6%] y 1 caso en las subregiones del Norte y el Suroeste [3%]. Con relación a la edad de las víctimas, el 45% eran mujeres adultas entre los 28 y 58 años, 18% jóvenes entre los 18 y 25 años, una adulta mayor de 94 años, una adolescente de 17 años y dos casos en niñas una de 2 y otra de 5 años.

### VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

De acuerdo con el informe del Observatorio de asuntos de Mujeres y Género, durante el 2021, la Policía Nacional registró 16.817 casos de violencia intrafamiliar (VIF) de los cuales 12.627 fueron contra mujeres [75% de los casos]. Las armas más usadas fueron, objetos contundentes con el 56% [7.123 casos], “sin empleo de armas” un 42% [5.297 casos], las armas blancas o corto punzantes el 1,5% [192 casos] y el arma de fuego, 15 casos [0,1% del total].

Los municipios con más casos de VIF reportados en Antioquia en el 2021 fueron Medellín con 9.545 casos de los cuales 7.100 fueron contra mujeres, Bello con 1.264 casos [827 contra mujeres], Itagüí con 1.027 casos [746 contra mujeres], y Envigado con 444 [318 contra mujeres]. Por fuera del Valle de Aburrá los municipios con más casos reportados de VIF fueron Apartadó con 284 casos, de los cuales 212 fueron contra mujeres, Rionegro con 235 casos [181 contra mujeres] Caucasia con 199casos [170 contra mujeres], y Turbo con 191 casos [173 contra mujeres]. El 80% de los casos de VIF reportados en el departamento se registraron en el Valle de Aburrá con un total de 13.739 casos, seguido del Oriente con 809 casos, y el Urabá con 660. [Informe sobre la situación de violencias contra las mujeres en el Departamento de Antioquia-Observatorio de asuntos de Mujer y Género. 2021].

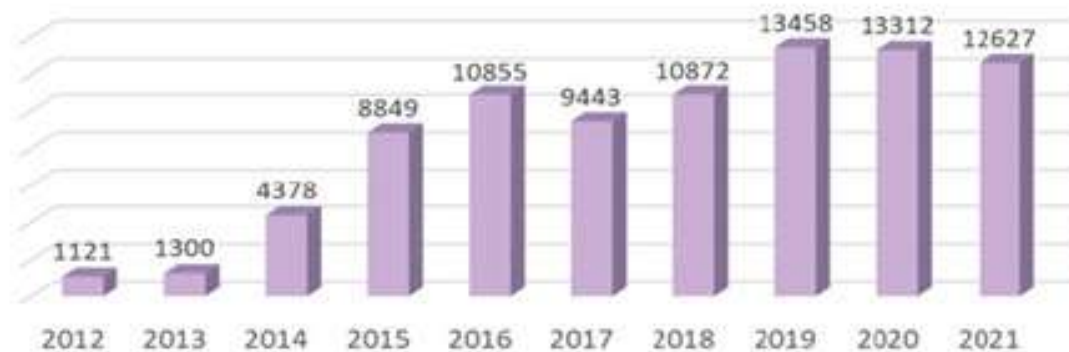


Imagen 7: Histórico de violencia intrafamiliar mujeres.

Fuente: - Observatorio asuntos de Mujer y Género - 2021. <https://observatoriofemicidioscolombia.org/>

Para el 2020, se presentaron 16.461 casos de los cuales 13.312 fueron contra mujeres [80% de los casos]. En el 2021 se registraron 685 casos menos de violencia intrafamiliar contra las mujeres que en el 2020, como se observa a continuación:



Imagen 8: Histórico de violencia intrafamiliar mujeres.

Fuente: - Observatorio asuntos de Mujer y Género - 2021. <https://observatoriofemicidioscolombia.org/>

## DELITOS SEXUALES

En el 2021 la Policía Nacional registró 4.335 casos de delitos sexuales, de los cuales 3.672, el 85% han sido contra niñas y mujeres, mientras que en el 2020 se registraron un total de 4.530 casos, de los cuales, 3.812, es decir el 84% correspondieron a niñas y mujeres.

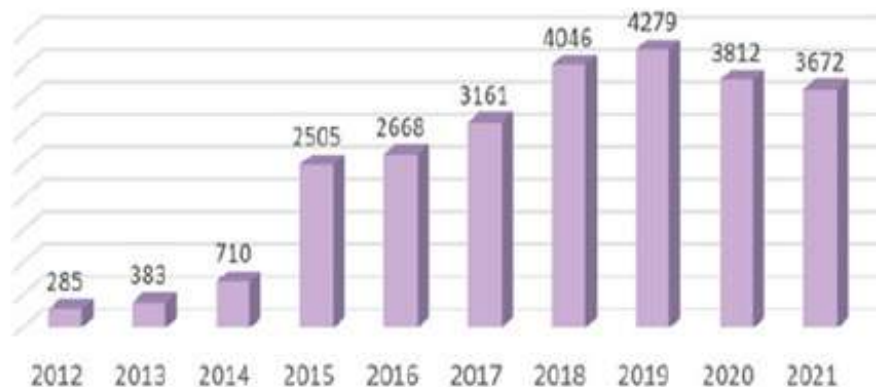


Imagen 9: Histórico de delitos sexuales contra las mujeres

Fuente: - Observatorio asuntos de Mujer y Género - 2021. <https://observatoriofemicidioscolombia.org/>

En el 2021 se registraron 140 casos menos de delitos sexuales contra las mujeres que en el 2020.

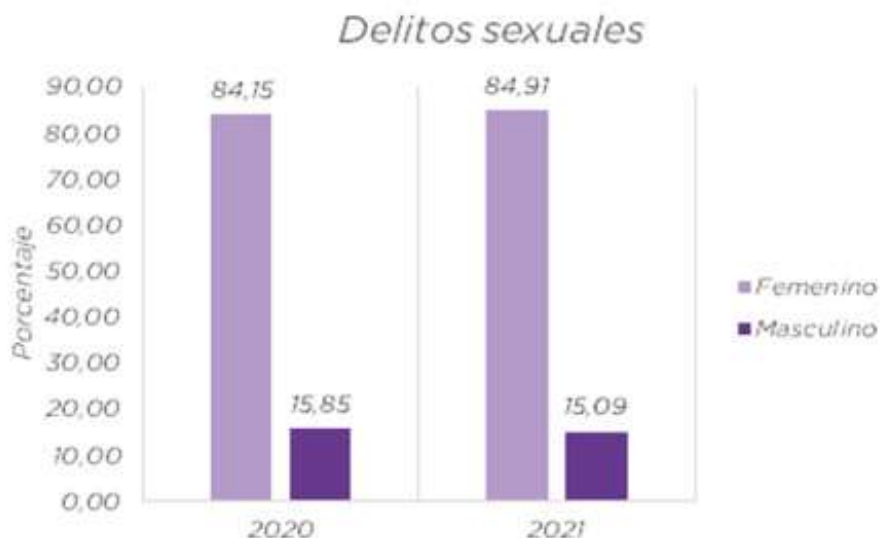


Imagen 10: Comparativo de delitos sexuales contra las mujeres- 2020-2021.

Fuente: - Observatorio asuntos de Mujer y Género - 2021. <https://observatoriofemicidioscolombia.org/>



De los casos de delitos sexuales reportados en el 2021, 2.995 [48%] fueron contra niños, niñas y adolescentes menores de 18 años, y de estos el 85% fueron contra niñas y adolescentes en este rango de edad. Según el arma utilizada, el 70% de los casos se reportó sin empleo de armas, 22,5 % objetos contundentes y arma blanca/cortopunzante, el 3% de los casos.

Los municipios con más casos de delitos sexuales reportados en Antioquia en el 2021 fueron Medellín con 2.299 casos de los cuales 1.929 fueron contra mujeres, Bello con 295 casos [246 contra mujeres], Itagüí con 151 casos [127 contra mujeres], Apartadó con 104 casos [89 de ellos contra mujeres] y Rionegro con 95 casos [81 contra mujeres]. El 83% de los delitos sexuales reportados en el departamento se registraron en el Valle de Aburrá con 3.050 casos. [Informe sobre la situación de violencias contra las mujeres en el Departamento de Antioquia-Observatorio de asuntos de Mujer y Género. 2021].

### **De acuerdo con el tipo penal, se registraron los siguientes casos:**

495 casos reportados como acceso carnal violento; 291 casos como acto sexual violento; 75 casos de acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir; 692 casos como acceso carnal abusivo con menor de 14 años; 1.308 casos fueron reportados como actos sexuales con menor de 14 años; 248 casos como acoso sexual; 310 casos reportados como acceso carnal o acto sexual abusivo con incapaz de resistir; 2 casos reportados como acto sexual violento (circunstancias de agravación); 2 casos como acto sexual con menor de 14 años (circunstancias de agravación); 7 casos reportados como proxenetismo con menor de edad; 24 casos de inducción a la prostitución; 4 casos como constreñimiento a la prostitución; 50 casos como demanda de explotación sexual comercial de persona menor de 18 años de edad; 4 casos por estímulo a la prostitución de menores; 139 casos como pornografía con menores; 24 casos reportados como utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer servicios sexuales de menores; 1 caso como omisión de denuncia. [Informe sobre la situación de violencias contra las mujeres en el Departamento de Antioquia-Observatorio de asuntos de Mujer y Género. 2021].

Finalmente, en el 2022, según estadísticas reportadas por el Observatorio de Asuntos de Mujer y Género de Antioquia se han registrado 13.142 casos de violencia intrafamiliar, el 72% de ellos es contra mujeres [9.426], 3.544 casos de delitos sexuales, el 85% contra mujeres [3.017]. Por otra parte, en el periodo de enero a septiembre se presentaron 98 asesinatos de mujeres en el Departamento, sin embargo, hubo una disminución del 21% con respecto al 2021. [Gobernación de Antioquia].

A nivel local, esto es, la ciudad de Medellín se obtuvieron referencias de los informes publicado por el Sistema de Información para la Seguridad y Convivencia de la Alcaldía de Medellín. De acuerdo con la información presentada, entre los delitos más recurrentes en contra de las mujeres, como manifestaciones de violencias y discriminación, se encuentran: Violencia intrafamiliar, delitos sexuales, y feminicidios.

### **FEMINICIDIOS**

A diciembre de 2022 se registraron 27 casos de homicidios contra mujeres de la ciudad de Medellín, seis casos menos que el mismo periodo del año anterior. De acuerdo con el ejercicio de valoración realizado por el Consejo de Seguridad Pública para Mujeres, entre estos homicidios, 14 de ellos fueron identificados como feminicidios y los demás, se encuentran en valoración o presentan información insuficiente. En el informe la SISC señala que, el 52% de las mujeres víctimas de homicidio en la ciudad habrían sido agredidas debido a su identidad de género y al contexto de vulnerabilidad en el que se encontraban. Lo anterior se puede observar en la siguiente imagen:



Imagen 11: Feminicidios en Medellín en el 2022

Fuente: Página Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia [SISC] – Municipio de Medellín. Dic-2022.  
<https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-seguridad/sisc/>

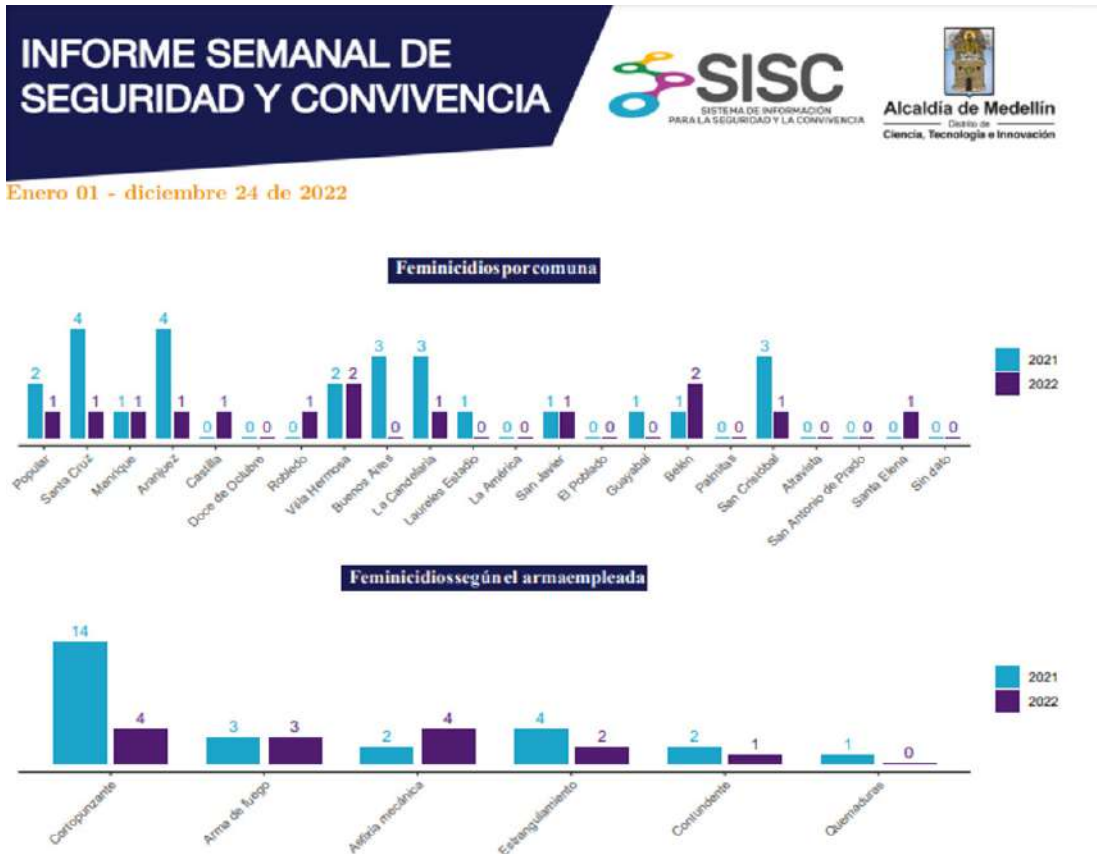


Imagen 12: Feminicidios 2021-2022.

Fuente: Página Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia [SISC] – Municipio de Medellín. Dic-2022.  
<https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-seguridad/sisc/>

Los casos de feminicidios se registraron en los barrios: Villa Hermosa, Belén; Popular, Santa Cruz Manrique, Aranjuez, Robledo, Candelaria, San Javier, San Cristóbal y Santa Elena. Cinco de ellos, fueron cometidos por la expareja, otro se dio en el contexto del conflicto armado y dos fueron cometidos por un familiar. Los crímenes fueron realizados con armas cortopunzantes, asfixia mecánica, arma de fuego, ahorcamiento y arma contundente.

## VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Por otra parte, a diciembre de 2022 se registraron 11.849 casos de violencia intrafamiliar 1.384 casos más con respecto al 2021, de los cuales, 8.483 fueron víctimas mujeres, variaron un 12% en relación con el año anterior, 1.568 de ellas son amas de casa, como se puede observar a continuación:



Imagen 13: Violencia Intrafamiliar

Fuente: Página Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia [SISC] – Municipio de Medellín, Dic-2022.  
<https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-seguridad/sisc/>

# INFORME SEMANAL DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA



Enero 01 - diciembre 23 de 2022

## Violencia intrafamiliar\*

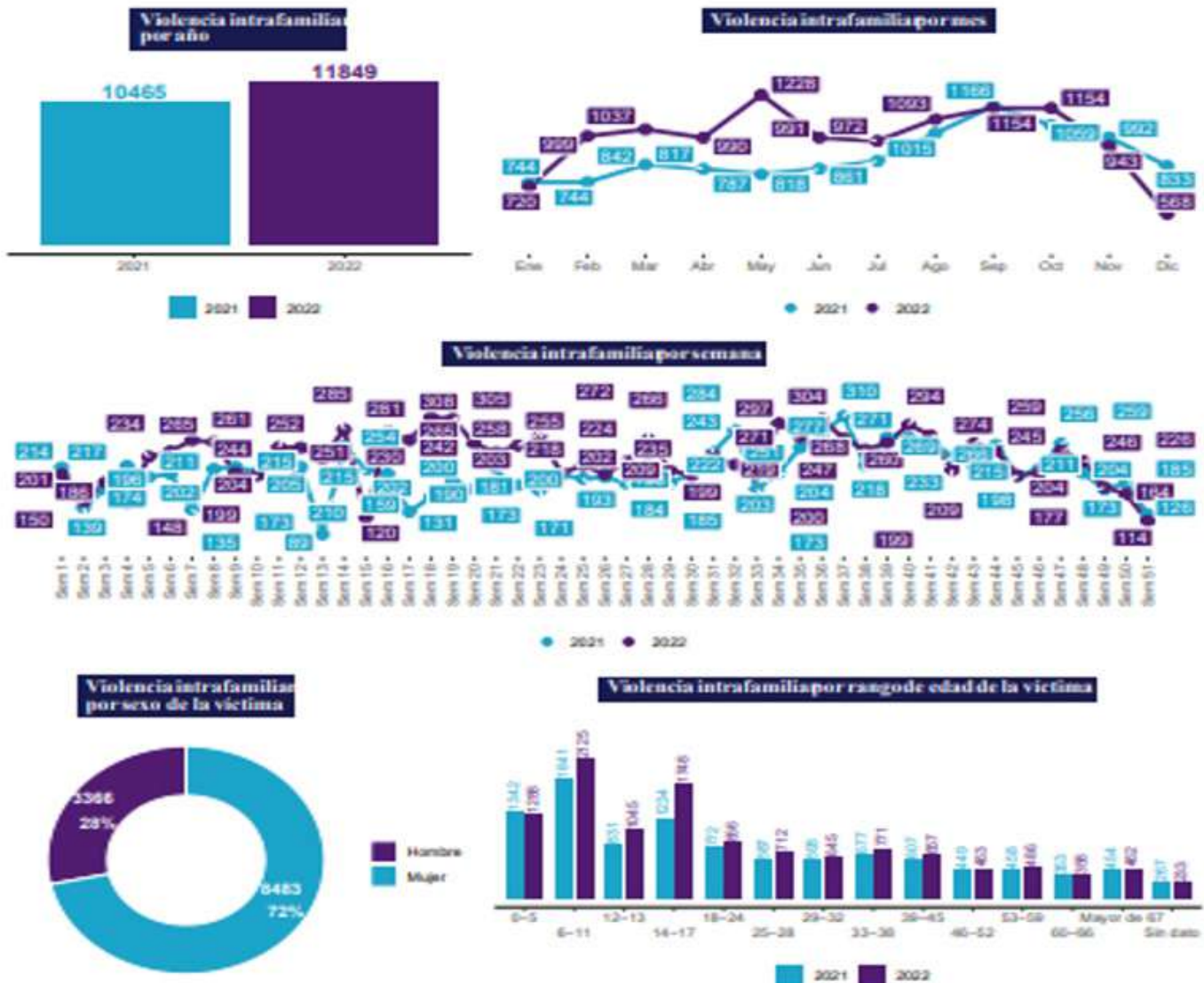


Imagen 14: Histórico Violencia Intrafamiliar 2021-2022

Fuente: Página Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia [SISC] – Municipio de Medellín, Dic-2022.

<https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-seguridad/sisc/>

# INFORME SEMANAL DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA



Enero 01 - diciembre 23 de 2022

## Violencia intrafamiliar por tipo de violencia

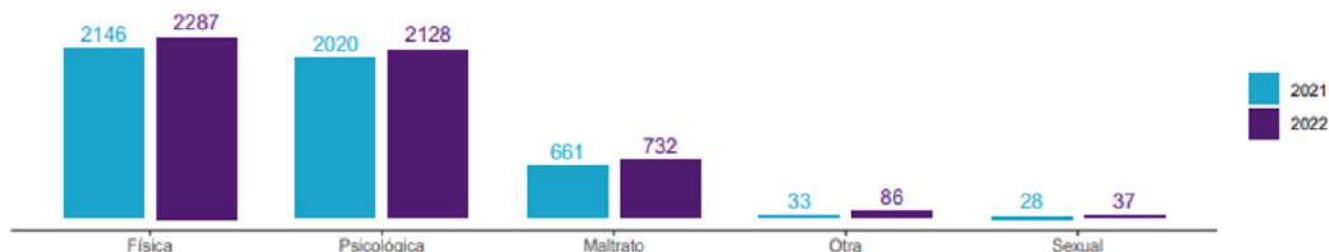


Imagen 15: Histórico Violencia Intrafamiliar por tipo de violencia 2021-2022

Fuente: Página Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia (SISC) – Municipio de Medellín. Dic-2022.

<https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-seguridad/sisc/>

Los barrios donde más casos de violencia intrafamiliar se registraron son: Manrique, Popular, Villa Hermosa, San Javier y Robledo. Los grupos de edades más comunes entre las víctimas son de 6-11, 14-17 y 0-5 años. Los tipos de violencia más atendidos son: Física, Psicológica y Maltrato.

## DELITOS SEXUALES

Finalmente, con respecto a delitos sexuales se presentaron 1473 casos, 923 menos que en el año 2021, con una variación del 38,5%, de los cuales 1306 fueron víctimas mujeres, 756 menos que el año anterior, 520 son estudiantes, 37 amas de casa, 26 desempleadas, 25 empleadas del sector privado, y de 585 no se tienen datos. Según el informe de la SISC, los grupos de edades más comunes entre las víctimas son 17-14, 6-11, 12-13 y 18-24 años. El 59 % de los victimarios es un desconocido, y el 11 % corresponde a un conocido. Entre los victimarios más comunes se encuentran: el padrastro, el padre, un vecino, un tío. Los barrios donde más casos se presentaron son: Manrique, Villa Hermosa, Robledo y la Candelaria. Es de anotar que, de 260 de los casos ocurridos no se tienen datos del lugar de los hechos. Lo anterior, se puede observar en la siguiente imagen:



Imagen 16: Histórico Delitos sexuales 2021-2022

Fuente: Página Sistema de Información para la Seguridad y la Convivencia [SISC] – Municipio de Medellín. Dic-2022. <https://www.medellin.gov.co/es/secretaria-seguridad/sisc/>

En el contexto educativo, las mujeres padecen tipos de violencias similares, lo que significa que pueden enfrentarse a daños físicos, sexuales, económicos, patrimoniales y psicológicos. Las relaciones e interacciones que se dan en ese ámbito corresponden con el orden de género jerarquizado que reproduce los “ideales” de cada uno de los géneros en dicho escenario. En la publicación “La prevención de la violencia contra las mujeres y niñas en el contexto educativo” [ONU Mujeres et al., 2014], se reportan cinco modalidades de violencia que se presentan en Instituciones educativas: violencia institucional, violencia perpetrada por personal docente, violencia entre pares por razones de género, violencia alrededor de la escuela, violencia de pareja o en la familia.

Aunado a lo anterior, en marzo de 2022, el Centro de estudios de Derecho, Justicia y Sociedad [Dejusticia] publicó el libro: “Acoso sexual, universidades y futuros posibles: enunciaciões críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones”. En dicha investigación realizada por María Ximena Dávila Contreras y Nina Chaparro González, se evidenció lo crítico de la situación que viven las Universidades en materia de acoso sexual y violencias de género. Así mismo, se puso de presente la necesidad de adoptar los protocolos, las rutas y las sanciones por las Instituciones Universitarias o actualizar los que ya se tienen. De igual forma, adoptar políticas orientadas a la sensibilización, la pedagogía y la prevención de la comisión de conductas basadas en violencias de género.

En la citada investigación, se recolectaron datos sobre la percepción del acoso sexual al interior de las universidades. Allí, se indagó acerca de las acciones que toman las Instituciones de Educación Superior para recolectar la información sobre casos de acoso, violencia o discriminación. Para ello, se estudiaron 44 Universidades y concluyeron que 19 de estas, tienen estadísticas al respecto. Además, solicitaron información sobre las denuncias y sanciones impuestas entre enero 1 de 1998 y 1 de enero de 2019, las cuales presentaron así:

UNIVERSIDAD	RANGO DE AÑOS	NÚMERO DE DENUNCIAS	NÚMERO DE SANCIONES IMPUESTAS
Universidad Nacional de Colombia	2015 - 2018	31	2
Universidad de los Andes	2013 - 2018	64	9
Universidad Libre	2015 - 2018	3	2
Universidad del Rosario	2016 - 2018	51	No dice
Universidad de La Salle	1998 - 2018	14	1
Universidad Central	2013 - 2018	12	No dice
Universidad Jorge Tadeo Lozano	2015 - 2018	9	6
Eafit	2012 - 2018	12	No dice
Universidad Industrial de Santander	2007 - 2018	30	4
Universidad de Antioquia	2006 - 2018	23	7
Universidad de Cartagena	2016 - 2018	10	0
Universidad de Manizales	No dice	6	1
Universidad de Nariño	2012 - 2018	17	No dice
Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"	2017 - 2019	8	No dice
Universidad de Caldas	2017 - 2019	51	No dice
Universidad de Pamplona	2005 - 2010 2016 - 2019	24	0
Universidad del Norte	2018	6	No dice
Universidad Surcolombiana	1998 - 2018	7	0
Corporación Universitaria del Meta - Unimeta	2017	1	0
Universidad Pedagógica Nacional	No dice	21	No dice
<b>Total</b>	<b>413</b>	<b>32</b>	

Imagen 17: Número de denuncias y sanciones de acoso en las universidades.

Fuente: Libro Acoso sexual, universidades y futuros posibles: enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones.

De igual forma, la investigación arrojó que de las 413 denuncias de acoso en sentido amplio, 83 se refieren de manera particular a actos de acoso sexual, de las cuales solo 8 tuvieron algún tipo de sanción, como se evidencia a continuación:

UNIVERSIDAD	RANGO DE AÑOS	NÚMERO DE DENUNCIAS	NÚMERO DE SANCIONES IMPUESTAS
Universidad Nacional de Colombia	2015 - 2018	13	2
Universidad de los Andes	2013 - 2018	5	2
Universidad del Rosario	2016 - 2018	4	No dice
Universidad de La Salle	1998 - 2018	8	No dice
Universidad Industrial de Santander	2007 - 2018	23	4
Universidad de Antioquia	2006 - 2018	3	0
Universidad de Cartagena	2016 - 2018	1	0
Universidad de Nariño	2012 - 2018	3	No dice
Universidad Distrital "Francisco José de Caldas"	2017 - 2019	8	No dice
Universidad de Caldas	2017 - 2019	3	0
Universidad de Pamplona	2005 - 2010 2016 - 2019	6	0
Universidad del Norte	2018	6	No dice
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>8</b>

*Imagen 18: Número de denuncias y sanciones de acoso sexual en las universidades.*

*Fuente: libro Acoso sexual, universidades y futuros posibles: enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones.*



## DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA 2022-2

A nivel Institucional el Tecnológico de Antioquia, cuenta con una población total de 12102 estudiantes, de los cuales, 7576 corresponde a población femenina, y 4526 a población masculina, como se puede observar en la siguiente gráfica:

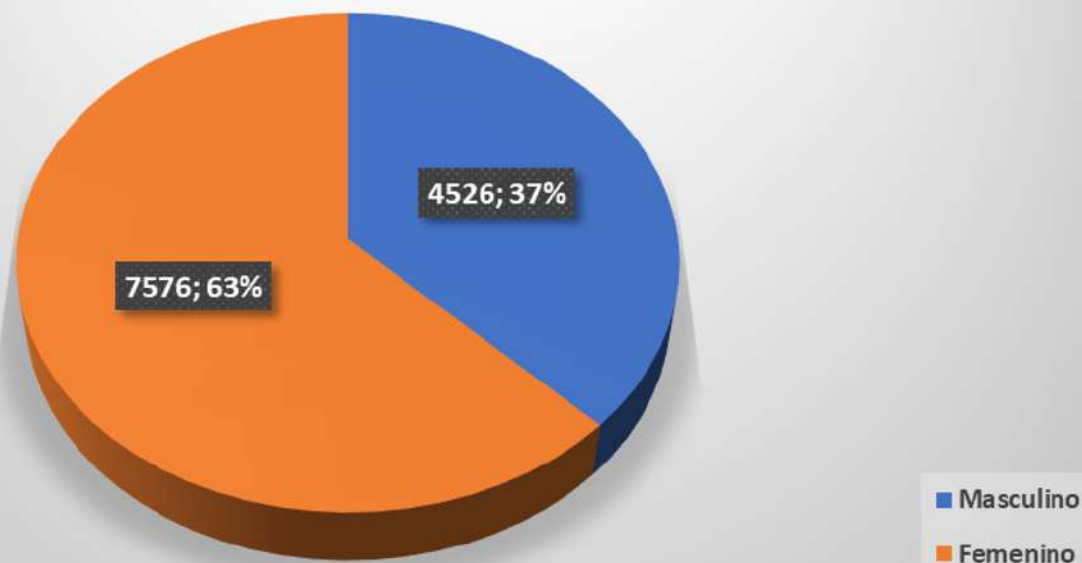
FACULTAD	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Ciencias Administrativas y Económicas	2762	1567	<b>4329</b>
Educación y Ciencias Sociales	2648	593	<b>3241</b>
Ingeniería	882	1583	<b>2465</b>
Derecho y Ciencias Forenses	1284	783	<b>2067</b>
TdeA	<b>7576</b>	<b>4526</b>	<b>12102</b>

Tabla 1: Población Estudiantil TdeA  
Fuente: Construcción propia a partir de la Información Institucional

POBLACIÓN ESTUDIANTES TOTAL 2022	POR SEXO		RANGO DE EDAD PARA SEXO FEMENINO		PROCEDENCIA ÉTNICA PARA SEXO FEMENINO		ESTRATO SOCIOECONÓMICO PARA SEXO FEMENINO	
12.083	femenino	7782	Mayor de 20 y menor de 30	12	Étnico	380	1	1652
			Mayor de 31 y menor de 45	7761	Víctimas del conflicto	747	2	3944
	masculino	4301	Mayor de 46 y menor de 60	202	Situación de discapacidad	53	3	2095
			Mayor de 60	0	Habitante de fronteras	57	4	81
			No reporta			10.846	5	10

Tabla 2: Población Estudiantil discriminada por sexo, edad, procedencia y estrato socioeconómico  
Fuente: Construcción propia a partir de la Información Institucional

## DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL DEL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA 2022-2

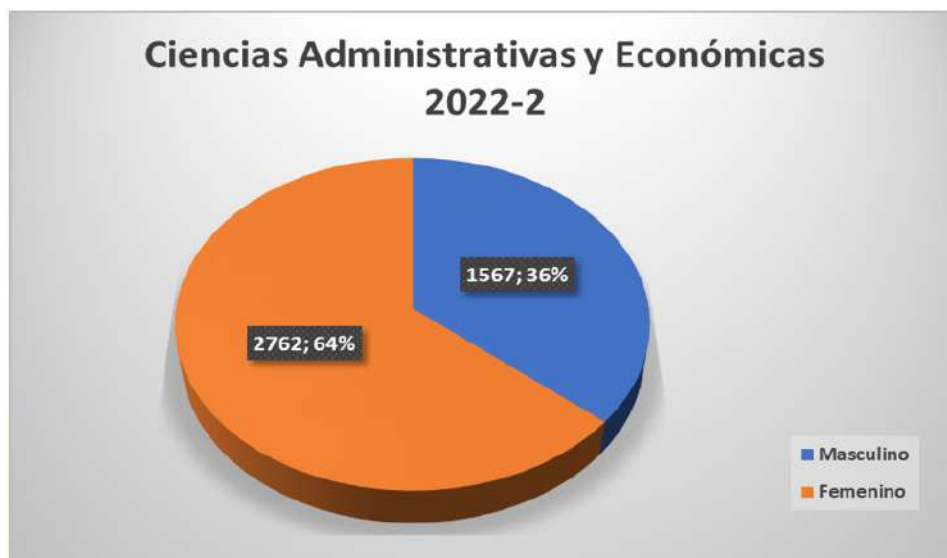


Gráfica 1: Distribución de la población estudiantil del Tecnológico de Antioquia 2022-2  
Fuente: Construcción propia a partir de la información Institucional

### DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR FACULTADES

Según los datos registrados por Facultades, la población del Tecnológico de Antioquia es en su mayoría población femenina, salvo la facultad de Ingeniería que cuenta con una mayoría masculina, como se puede evidenciar en las siguientes gráficas:

La Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas tiene una población total de 4329 estudiantes, 2762 [64%] corresponden a población femenina y 1567 [36%] a población masculina.



Gráfica 2: Población estudiantil Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas 2022-2  
Fuente: Construcción propia a partir de la información Institucional

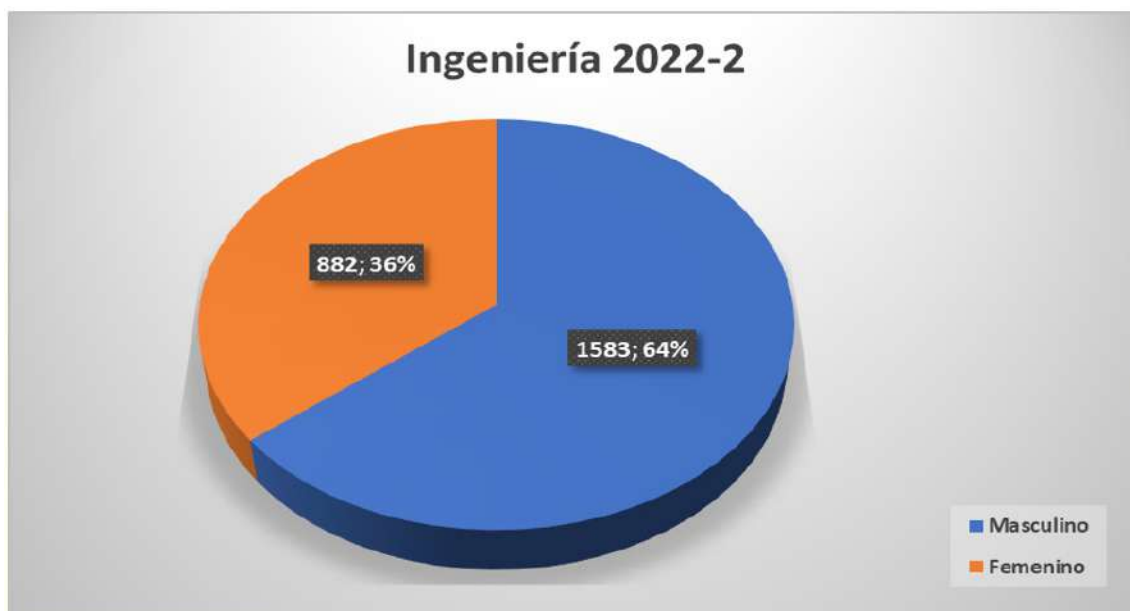
Por su parte, en la Facultad de Educación y ciencias Sociales el total de la población estudiantil es de 3241, de la cual, 2648 [82%] es población femenina y, 593 [18%] población masculina.



Gráfica 3: Población estudiantil Facultad de Educación y Ciencias Sociales 2022-2

Fuente: Construcción propia a partir de la información Institucional

La Facultad de Ingeniería, tiene una población estudiantil total de 2465, representada por 882 [36%] estudiantes pertenecientes a la población femenina y, 1583 [64%] estudiantes a la población masculina.



Gráfica 4: Población estudiantil Facultad de Ingeniería 2022-2

Fuente: Construcción propia a partir de la información Institucional

La Facultad de Derecho y Ciencias Forenses, tiene en total 2067 estudiantes, de los cuales, 1264 [62%] pertenecen a la población femenina y, 783 [38%] a la población masculina.



Gráfica 5: Población estudiantil Facultad de Derecho y Ciencias Forenses 2022-2  
Fuente: Construcción propia a partir de la información Institucional

**POBLACIÓN TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA  
Empleados – Docentes - Contratistas**

Población Empleados y Docentes TdeA- 2022	SEXO		Ciclo de vida		PROCEDENCIA GRUPO		ESTRATO SOCIOECONÓMICO	
	1435	femenino	591	Mayor de 20 y menor de 30	89	Étnico	84	1
Mayor de 31 y menor de 45				876	Víctimas del conflicto	58	2	56
masculino		884	Mayor de 46 y menor de 60	461	Situación de discapacidad	3	3	362
			Mayor de 60	27	Habitante de fronteras	8	4	718
					No reporta	1282	5-6	287

Tabla 3: Población empleados, docentes y contratistas TdeA- 2022-2  
Fuente: Construcción propia a partir de la información Institucional

Para la construcción de los indicadores de contexto se tuvo en cuenta el Enfoque Interseccional en las siguientes categorías:

- a. Mujeres estudiantes
- b. Mujeres docentes
- c. Mujeres funcionarias y
- d. Contratistas

INDICADORES DE CONTEXTO SOBRE GÉNERO EN EL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA IU					
Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Equidad de Género en la Matrícula	Estudiantes	Registro matrículas	% mujeres Estudiantes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Nº de estudiantes mujeres sobre el total de Estudiantes Matriculados x 100  <b>62.7%</b>	6 meses
Equidad de Género en funcionarias, Docentes y contratistas	Funcionarios docentes Administrativos	Información suministrada por Gestión del Talento Humano	% mujeres vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Nº de mujeres funcionarias sobre el total de trabajadores vinculados x 100  <b>47%</b>	Anual
			% mujeres vinculadas como Docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Nº de mujeres Docentes sobre el total de funcionarios x 100  <b>41%</b>	
			% mujeres vinculadas como Contratistas por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Nº de mujeres Contratistas sobre el total de docentes x 100  <b>56%</b>	

Tabla 4: indicadores de contexto sobre género en el Tecnológico de Antioquia IU  
Fuente: Construcción propia.

## LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO

El Tecnológico de Antioquia como entidad pública del orden departamental, asume el compromiso por el respeto y garantía de los derechos humanos, y fomenta una cultura de “cero tolerancia” a las violencias y discriminación basadas en género.

Los mecanismos, estrategias y acciones establecidas para promover espacios seguros que fortalezcan los procesos y el quehacer institucional, apuntan a desnaturalizar las relaciones interpersonales que estén permeadas por rasgos estereotipados, discriminatorios o violentos en los escenarios académicos, administrativos o laborales del Tecnológico de Antioquia.

La prevención es el mejor instrumento para eliminar las violencias y discriminación basadas en género en ambientes académicos y laborales, es por esto, que la Institución Universitaria incorpora mecanismos, estrategias y actividades que conforman un programa de prevención eficaz, con lineamientos claros para garantizar, mantener y restablecer un ambiente libre de VBG y discriminación.

El Programa de Prevención Eficaz, adoptado en el Tecnológico de Antioquia se encuentra en consonancia con los siguientes niveles:

- **Prevención Primaria.** Pretende generar cambios culturales y sociales históricamente permitidos y que justifican las vulneraciones a la mujer. Por lo que el Tecnológico de Antioquia han establecido: campañas de sensibilización a toda la comunidad educativa, estrategias comunicativas, la cultura TdeA libre de VBG como reflejo de la cero tolerancia a manifestaciones violentas o discriminaciones basadas en género, la capacitación a toda la comunidad en la temática relacionada en los protocolos, la incorporación del enfoque y metodologías en los diferentes escenarios académicos y laborales, vinculación y participación equitativa de mujeres y hombres en los escenarios institucionales.

- **Prevención Secundaria.** Se ocupa de identificar los riesgos y aminorar o evitar su materialización, también conlleva a identificar casos donde ha ocurrido algún tipo o manifestación de violencias para proporcionar una atención y lograr menguar el daño o impacto ocasionado. Por lo que se requiere implementar el enfoque de derechos, de género, interseccional y global para identificar, reaccionar e intervenir en la mitigación de los factores de riesgo. Por lo que en la Institución Universitaria se dará a conocer el marco normativo, las disposiciones reglamentarias y rutas establecidas, mecanismos de alertas tempranas, capacitación a la comunidad sobre los posibles riesgos que se presentan y donde se deben remitir para la atención o asesoría adecuada.

- **Prevención Terciaria.** Consiste en brindar una atención integral, asesoría y acompañamiento a las personas afectadas por las violencias o discriminación. Por lo que se dará a conocer ampliamente a la comunidad educativa la oferta institucional desde la identificación del riesgo, el abordaje de las manifestaciones de violencias y discriminación, la adopción de medidas académicas, administrativas, disciplinarias, jurídicas y de restablecimiento de derechos, según el caso. En este sentido, el Tecnológico de Antioquia implementa estrategias como la flexibilidad horaria y curricular, intervenciones durante la investigación, activación de rutas, entre otras alternativas.



Imagen 19: Niveles de Prevención  
 Fuente: Construcción propia

ESTRATEGIAS ACCIONES DISEÑADOS PARA PREVENIR VBG Y DBG	IMPLEMENTACIÓN EN EL TDEA
<p><b>Diseño y aprobación de políticas institucionales</b></p>	<p>Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. (Resolución 001 de 2023)</p> <p>Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género. (Resolución 002 de 2023)</p>
<p><b>Reforma Disposiciones Reglamentarias y Estatutarias</b></p>	<p>Mediante Acuerdo 10 del 29 de junio de 2022, se adecuó el Reglamento Estudiantil con los lineamientos de diversidad y género.</p> <p>Se realizará las reformas y actualizaciones a los Estatutos y reglamentos institucionales, en armonía con las regulaciones sobre VBG y DVG.</p> <p>En aras de lograr una transformación organizacional, Se reformarán todas las políticas institucionales, Plan de Desarrollo, PEI, los manuales de funciones, los regímenes contractuales y de gestión del talento humano y de la coordinación jurídica, acordes con los principios, enfoques, lineamientos, concepciones y los estándares de conducta existentes para proteger los derechos de la mujer y demostrar las buenas prácticas en la construcción de un ambiente académico y laboral libre de violencias y discriminación basadas en género.</p>
<p><b>Programas y Estrategias Bienestar Institucional</b></p>	<p><b>PLURIDIVERSOS:</b> fomenta la igualdad y garantiza la autonomía de la población LGBTIQ+, personas pertenecientes a los grupos étnicos y aquellas en situación de discapacidad, capacidades diversas y talentos excepcionales; fortaleciendo espacios de inclusión en los procesos institucionales, eliminando barreras estructurales, culturales y sociales que posibiliten el goce y ejercicio efectivo de derechos.</p> <p><b>“CREZCO TDEA”:</b> busca fortalecer las capacidades a partir de las habilidades personales y colectivas – Empoderamiento.</p> <p><b>SATURNO:</b> Sistema articulado de información que permite analizar, gestionar, diseñar y ejecutar acciones que garanticen el bienestar de la comunidad.</p> <p><b>PROMETEO:</b> Permite la caracterización de la comunidad universitaria y la identificación de realidades, intereses y preferencias.</p> <p><b>HABLANDO ME ENTIENDO:</b> Acción que busca fortalecer las competencias cognitivas, emocionales y sociales, que contribuyan al mejoramiento continuo de las personas.</p>



<p><b>Programas de atención y sensibilización</b></p>	<p><b>MÓDULO ROSA:</b> Ubicado en el Consultorio Jurídico "Sofía Medina de López", sistema de alertas tempranas para prevenir la violencia y discriminación basadas en género en el TdeA.</p> <p><b>PROGRAMA RADIAL S.O.S VIOLENCIAS:</b> En el marco del programa "Consultorio al Aire", cada dos meses se dispondrá de espacios dedicados a temas relacionados con la prevención, detección y atención de las violencias y discriminación basadas en género.</p> <p><b>PROGRAMA DE RADIO VIOLETA Y LAS MARIPOSAS: FEMINISMO, LAS MUJERES Y SUS DERECHOS:</b> Incentiva la comunicación feminista y de construcción colaborativa entre estudiantes y profesores. Comparte desde la investigación datos históricos, epistemológicos y culturales.</p> <p><b>COFFEE JURIS:</b> Programa en formato tipo entrevista en el cual se abordan temas alusivos a temas de actualidad, alusivos a los derechos humanos y a la vez, se oferta como un mecanismo de formación y sensibilización de la cultura "cero tolerancia" a la Violencias Basadas en Género.</p> <p><b>OBSERVATORIO DE DDHH, DIVERSIDAD Y GÉNERO:</b> Tendrá a su cargo la supervisión del desarrollo, cumplimiento y actualización de los programas, mecanismos, estrategias y acciones para la Prevención de Violencias y Discriminación basadas en género.</p>
<p><b>Estrategia Comunicacional</b></p>	<p>En todos los escenarios institucionales se promoverá un lenguaje inclusivo, de respeto y no discriminación.</p>
<p><b>Programas de divulgación y Capacitación</b></p>	<p><b>SER MAESTRO TdeA:</b> Se incluirá un módulo en los cursos virtuales que deben realizar los profesores, que contengan metodologías con enfoque de género y las estrategias pedagógicas para prevenir las violencias o discriminación en los escenarios académicos y de práctica.</p> <p><b>INDUCCIÓN DOCENTES Y ESTUDIANTES:</b> Al iniciar cada periodo académico, se incluirá durante la inducción una capacitación orientada a prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género y a fomentar una cultura de no tolerancia frente a conductas que vulneren derechos de la mujer o de la población LGBTQ+</p> <p><b>PERSONAL ESTRATÉGICO PARA LOS PROCESOS MISIONALES:</b> Desde la dirección de extensión, Bienestar Institucional y las Facultades, se desarrollará una capacitación para el personal académico - administrativo, abordando temas relacionados con la protección de derechos y los lineamientos nacionales, internacionales e institucionales para la prevención, detección y atención de las violencias y discriminación basadas en género.</p>
<p><b>Cultura Institucional</b></p>	<p><b>HUMANIZA-TdeA:</b> cultura que promueve la "Cero Tolerancia" a las manifestaciones de violencias o discriminación basadas en género.</p>

<p><b>Campañas Sensibilización en el marco de la cultura Humaniza-T</b></p>	<p><b>MICRO VALLAS:</b> ubicadas en el campus de Robledo, Itagüí y Copacabana, con mensajes alusivos al respeto y garantía de los derechos de la mujer, así como frases persuasivas que aborden las tipologías de VBG y formas de discriminación. También</p> <p><b>TIPS COMUNICACIONALES:</b> sobre la corresponsabilidad de la comunidad en la prevención y detección de VBG o DVG.</p> <p><b>PLEGABLES CÓDIGO QR:</b> Que contengan información y rutas de atención o asesoría.</p> <p><b>MATERIAL AUDIOVISUAL:</b> con información sobre los lineamientos de los protocolos para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias y Discriminación basadas en Género (VBG - DBG).</p> <p><b>“SABÍAS QUE”:</b> campaña que busca abolir el lenguaje, las actitudes y conductas estereotipadas, exclusivas y atentatorias de los derechos de la mujer.</p>
<p><b>Estrategias Pedagógicas / Eventos</b></p>	<p><b>SEMILLERO DIVER-GENTE:</b> Escenario para la reflexión e investigación sobre aspectos que generan las violencias de género, configurando espacios respetuosos de la diferencia.</p> <p><b>SEMILLERO INTERVENCIONES PSICOSOCIALES Y ESTUDIOS DE GÉNERO:</b> escenario donde se desarrollan temáticas e investigaciones sobre género, se comparten experiencias y se llevan a cabo participaciones en eventos y mesas de trabajo a nivel local y nacional.</p> <p><b>SEMILLERO DE MASCULINIDADES Y PATERNIDADES:</b> Espacio de formación conceptual y metodológica. Llevan a cabo ejercicios de indagación y exploratorios sobre temas de interés.</p> <p><b>CONTENIDOS CURRICULARES:</b> De manera progresiva, los Comités Curriculares de los programas académicos y con la aprobación del Consejo de Facultad, diseñarán una unidad temática sobre violencias y discriminación basadas en género, para ser impartida en el desarrollo de una asignatura por semestre.</p> <p><b>CÁTEDRA ABIERTA SOBRE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS DE GÉNERO:</b> Las unidades académicas se encargarán de programar en cada periodo académico, actividades extra-clase para la comunidad institucional.</p> <p><b>MES DE LA MUJER TdeA:</b> el mes de marzo será conmemorado a las mujeres de la comunidad educativa, en consecuencia, se programarán actividades académicas y culturales para incentivar la prevención de violencias y discriminación basadas en género en todas sus manifestaciones.</p>

<p><b>Inhabilidades</b></p>	<p>En la Institución Universitaria, existe como requisito obligatorio para el nombramiento y contratación del personal docente, planta administrativa y contratistas aportar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• el certificado de no inhabilidad por delitos sexuales (Ley 1918 de 2018).</li> <li>• Declaración de no estar inmerso en responsabilidad penal, ni administrativa por conductas violentas o discriminatorias basadas en género.</li> <li>• Declaración de compromiso para fomentar la cultura de cero tolerancias a las VBG.</li> </ul>
<p><b>Asignación de Presupuesto</b></p>	<p>Desde la Dirección Administrativa y Financiera se definirán las estrategias de gestión de recursos o la determinación de partidas en los presupuestos institucionales para el abordaje e implementación de los Protocolos.</p> <p>Desde las unidades académicas se asignará un docente tiempo completo, como enlace de la Facultad con el observatorio de Derechos Humanos y Género, el cual, tendrá asignación de cuatro (4) horas semanales en el en el plan de trabajo docente.</p>

*Tabla 5: Medidas - Mecanismos para Prevenir VBG y DBG.*

*Fuente: construcción propia*

Al prevenir las violencias y discriminación basadas en género, se pretende lograr desde el cuestionamiento y la reflexión una transformación organizacional individual y colectiva en lo concerniente a comportamientos, percepciones, lenguaje, actitudes, por medio de las cuales se justifican y perpetúan en el tiempo.

Por lo tanto, la prevención es una tarea de la comunidad educativa del Tecnológico de Antioquia, que es consciente de la corresponsabilidad en la generación de ambientes libres, favorables y de la transformación cultural en beneficio de la sociedad.

## LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA DETECCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO

En las Instituciones de Educación Superior, las personas pueden verse afectadas por diversas modalidades de violencias de género, lo que significa que pueden enfrentarse a diferentes afectaciones en la salud física, mental y emocional, agravadas por las condiciones particulares de la vida en el campus, lo cual, conduce a presentar problemas en el rendimiento académico, dificultades financieras debidas al abandono de los estudios, dificultades para conservar el anonimato, la actividad social y el bienestar general. [ONU Mujeres, 2019]. Más allá del impacto negativo a las víctimas, las VBG afectan a toda la comunidad educativa.

En lo concerniente a la detección, la Institución Universitaria en el marco del desarrollo de la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género, establece los mecanismos o medidas académicas, administrativas, judiciales, culturales y políticas, necesarias para aminorar los riesgos de vulneración de derechos o para atender las situaciones que evidencien escenarios violentos o de discriminación basados en género.

En tal sentido, los lineamientos de detección de violencias y discriminación basadas en género del TdeA, están articulados con los lineamientos esbozados de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer [2016], en virtud de la detección de factores de riesgo como un elemento inherente a la prevención.

a. Prevención Universal. Implica un nivel de riesgo leve, todas las personas están en un nivel de riesgo por su identidad de género. Entendiendo los factores de riesgo leve: la identidad de género diversa y las mujeres, sin importar su condición económica, social y/o cultural.

b. Prevención Selectiva. Presenta un nivel medio de riesgo para los grupos vulnerables social y económicamente, por su identidad de género. Los factores de riesgo medio, se refiere a las limitadas oportunidades económicas, que aumentan el riesgo de sufrir violencias, incluyen disparidades laborales, educativas y económicas entre hombre y mujeres.

c. Prevención Indicada. Presenta un altísimo nivel de riesgo para grupos con altas condiciones de vulnerabilidad por su identidad de género. El alto riesgo tiene que ver con el contexto de violencias socio política en el que encuentran algunos grupos en zonas de alto riesgo. La pertenencia de las mujeres a grupos históricamente considerados como marginados o excluidos, la pobreza endémica, la discriminación por razones de género y etnia.

Además de lo señalado anteriormente, identificar riesgos o detectar escenarios violentos, conlleva a pensar y apostar por una transformación cultural, que progresivamente erradique ambientes académicos y laborales permeados por una cultura androcéntrica y heterosexista que ubica a las mujeres y a todo aquello que se asocia a lo femenino como inferior o subvalorado. Dicha concepción se refleja desde sesgos sutiles de discriminación hasta la manifestación de las tipologías de violencias, lenguajes corporales, el poco o nulo lenguaje inclusivo, así como el uso de metodologías sin perspectiva de género o de procesos donde no se visibilizan los enfoques de género, diferencial y de derechos.

De tal manera que se posibilite garantizar la seguridad en las instalaciones físicas, y virtuales, así como en los escenarios de práctica de la Institución Universitaria

MEDIDAS – MECANISMOS DISEÑADOS PARA LA DETECCIÓN DE VBG Y DBG	IMPLEMENTACIÓN EN EL TDEA
<p><b>Medidas de protección para asegurar el acceso y permanencia en el sistema educativo</b></p>	<p>Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. (Resolución 001 de 2023)</p> <p>Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género. (Resolución 002 de 2023)</p> <p><b>PLURIDIVERSOS:</b> Estrategia para garantizar el acceso, permanencia y graduación, haciendo efectivo el derecho a la educación, sin exclusión, ni discriminación.</p> <p><b>SATURNO:</b> Sistema de alertas tempranas para la retención estudiantil desde el acceso y permanencia durante el proceso de formación.</p> <p><b>PROMETEO:</b> Estrategia pedagógica para el fomento de la permanencia estudiantil y de acompañamiento estudiantil.</p> <p>Impulsar la incorporación de indicadores de gestión que permitan medir y hacer seguimiento a las políticas de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. A la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género.</p>
<p><b>Ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminación</b></p>	<p>La Estabilidad laboral en el TdeA refleja un porcentaje superior al 90%, por lo que se aúnan esfuerzos institucionales para mantener una permanencia adecuada, proporcionando la tranquilidad de las personas con vínculo laboral o contractual.</p> <p>El porcentaje de empleabilidad de mujeres está a la luz de la normatividad nacional vigente (Ley 581 de 2000).</p> <p>Existen lineamientos institucionales para brindar apoyo académico, financiero, familiar, recreativo, entre otros, que benefician el crecimiento personal y profesional de la comunidad educativa.</p> <p>Existencias de Comités y Brigadas institucionales para la garantía, la promoción y acompañamiento a la comunidad, en procura de generar ambientes adecuados y seguros.</p> <p>Se pretende mantener un ambiente laboral seguro a través de la sensibilización y la cultura de "cero tolerancia" a las VBG, la modificación de las creencias irracionales en torno al género; el fomento del respeto hacia la mujer; el cambio de patrones conductuales no agresivos o violentos.</p>
<p><b>Transformación cultural en el TdeA</b></p>	<p>Identificar y erradicar las prácticas cotidianas sexistas y las violencias o discriminación.</p> <p>Propiciar en escenarios académicos, administrativos y laborales el uso de un lenguaje inclusivo, desde una perspectiva de género.</p> <p>Garantizar servicios de bienestar institucional con enfoque de género y enfoque diferencial.</p> <p>Sensibilizar a la comunidad educativa sobre las expresiones, actitudes y comportamientos cotidianos que poseen aspectos constitutivos de discriminación o violencias de género.</p> <p>Construcción de metodologías y estrategias pedagógicas no androcéntricas.</p>

	<p>Identificar patrones de reincidencia y los espacios donde se configuran las violencias o discriminación. En este sentido, La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el informe presentado en 2019 de Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes, ha afirmado el rol fundamental que tiene la educación en la erradicación de estereotipos discriminatorios basados en género y, en el avance hacia una igualdad entre hombres y mujeres.</p>
<p><b>Programas para la detección e identificación de violencias o discriminación</b></p>	<p><b>MÓDULO ROSA:</b> Ubicado en el Consultorio Jurídico "Sofía Medina de López". Una vez detectado el riesgo potencial o su materialización, se encarga de brindar asesoría y acompañamiento a la persona afectada y se encargará de activar la ruta respectiva.</p> <p><b>MICROSITIO:</b> se dispondrá de un micrositio en la página institucional, como canal de comunicación a través del cual se podrán presentar alertas, situaciones de detección o casos de violencias y discriminación basadas en género.</p> <p><b>PROGRAMA RADIAL S.O.S VIOLENCIAS:</b> En el marco del programa "Consultorio al Aire", cada dos meses se dispondrá de espacios dedicados a temas relacionados con la prevención, detección y atención de las violencias y discriminación basadas en género.</p> <p><b>PROGRAMA DE RADIO VIOLETA Y LAS MARIPOSAS: FEMINISMO, LAS MUJERES Y SUS DERECHOS:</b> Incentiva la comunicación feminista y de construcción colaborativa entre estudiantes y profesores. Comparte desde la investigación datos históricos, epistemológicos y culturales.</p> <p><b>OBSERVATORIO DE DDHH, DIVERSIDAD Y GÉNERO:</b> Tendrá a su cargo la supervisión del desarrollo, cumplimiento y actualización de los programas, mecanismos, estrategias y acciones, activación de las rutas respectivas, en el marco de la Prevención, detección y atención de Violencias y Discriminación basadas en género.</p>
<p><b>Generación de conocimiento</b></p>	<p>Fomentar la investigación, innovación, la creación artística y cultural sobre género.</p> <p>Promover desde Educación Continua actualizaciones, capacitaciones, cursos, seminarios y diplomados sobre Derechos Humanos, diversidad y Género.</p> <p>Incluir temáticas sobre violencias y discriminación basadas en género en los contenidos académicos.</p> <p>Incentivar prácticas pedagógicas participativas y respetuosas de los derechos fundamentales.</p> <p>Se diseñará una guía para la detección de violencias o discriminación basadas en género que se socializará y difundirá con la comunidad educativa.</p>

Tabla 6: Medidas – mecanismos diseñados para la detección de VBG Y DBG  
Fuente: Construcción propia

## LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL A LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO

Los protocolos establecen los lineamientos de atención de las VBG y DBG que marcan las pautas para realizar una atención integral a las víctimas de las situaciones o casos que se presenten, desde la perspectiva de derechos humanos y con un alcance de obligatoriedad para toda la comunidad del Tecnológico de Antioquia. Las violencias y discriminación basadas en género son un problema complejo de origen cultural, derivado de un sistema patriarcal, con procesos de socialización y educación de las personas que buscan perpetuar la estructura social sexista en la que la distribución del poder y roles asignados a las mujeres y hombres, están ligados según su género.

Por lo que surge la necesidad de implementar el Modelo de Atención Integral, conformado por un conjunto de estrategias y medidas articuladas que pretenden atender, orientar, asesorar y restituir los derechos conculcados, así como brindar la protección necesaria para evitar la materialización de riesgos o la comisión de nuevas conductas que puedan ocasionar perjuicios irremediables.

### a. ESTRATEGIAS DE ATENCIÓN INTEGRAL

Las estrategias de atención integral establecidas en la Institución Universitaria se ofrecen de forma gratuita y tienen como ejes centrales los Enfoques de: Derechos, Género, Diferencial, Acción sin Daño, Interseccional y Global; que se concatenan con un grupo multidisciplinar que brinda servicios especializados a las personas involucradas en hechos de violencias o discriminación basadas en género.

Al proporcionar la atención integral a las víctimas, se tendrá en cuenta la reserva de identidad respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o de los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

**1. Atención en Salud:** Se brindará desde el respeto y garantía de derechos, sin lanzar valoraciones subjetivas que revictimicen a la persona, por el contrario, la atención estará enmarcada en la empatía, la sensibilidad, la calidad y la calidez, con el propósito de restablecer la salud y remediar los daños ocasionados con ocasión de las violencias y discriminación basadas en género.

En el evento de presentarse víctimas de violencia sexual se dará cumplimiento a la Norma Técnica para la Atención de la Mujer Maltratada según resolución 0459 de 2012, mediante la cual, se adopta el protocolo de atención integral a víctimas de violencia sexual. En todo caso, se realizará la respectiva remisión a las entidades prestadoras de salud.

**2. Atención Psicológica:** Conscientes de la complejidad que rodea la situación de la persona afectada, esta atención se organiza en torno a un proceso confidencial, de escucha activa, de acompañamiento, trato digno, apoyo y comprensión para lograr el esclarecimiento y desarticulación de los sentimientos de impotencia o baja autoestima, así como de los mecanismos de autoinculpación, aislamiento, que le puede llevar a la enajenación progresiva de sus intereses, habilidades, competencias y destrezas. La articulación con los enfoques de los protocolos hace posible satisfacer las necesidades de la persona, teniendo en cuenta sus particularidades, de manera que se diferencien y se limiten los aspectos personales, familiares, de los netamente socioculturales y estructurales de nuestro entramado social.

**3. Atención Académica:** A cargo del Coordinador del programa y del docente enlace de la Facultad con el Observatorio de DDHH, Diversidad y Género, para atender la situación y necesidades particulares de la víctima, con el fin de brindar las alternativas propicias en cada caso, de manera que la persona pueda continuar con su proceso de formación en el Tecnológico de Antioquia.

**4. Atención Jurídica:** Se llevará a cabo el acompañamiento por el Consultorio Jurídico “Sofía Medina de López” a través del “Módulo Rosa”, con el objetivo de brindar una asesoría jurídica a la víctima, ofrecer una información general de sus derechos, la estabilización de su situación previstos en la norma y de los procedimientos a que haya lugar, con el fin de transmitir confianza, seguridad y garantizar a las mujeres el acceso a la justicia, explicándole con claridad las consecuencias jurídicas de lo ocurrido y de sus decisiones. La víctima podrá decidir de manera libre y voluntaria si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procesos administrativos, judiciales o de otro tipo, [Ley 1257 de 2008].

## **b. MEDIDAS DE ATENCIÓN INTEGRAL**

Son todos aquellos mecanismos de intervención y acompañamiento que permiten ofrecer en condiciones adecuadas la atención necesaria y pertinente para restablecer y salvaguardar los derechos de las víctimas, mientras se establece la o medidas correctivas que sean pertinentes. En este sentido, las medidas de atención integral comprenden:

**1. MEDIDAS DE CORRECCIÓN.** Se conciben como un instrumento para promover la convivencia respetuosa y garante de derechos entre los miembros que conforman la comunidad educativa. Tendrá como finalidad establecer un compromiso pedagógico y comportamental que será suscrito por todas las partes que intervengan en el proceso, de la siguiente forma:

- El victimario, adquiere un compromiso de reflexión y análisis de la conducta desplegada en aras adecuar su comportamiento y de acatar las disposiciones reglamentarias y normativas, propendiendo por fomentar espacios seguros y de sana convivencia.
- Se llevarán acciones tendientes a restituir el ambiente propicio para el entorno académico y laboral.
- En el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Institución, con el propósito de evitar nuevas agresiones, o amenazas, se podrán llevar a cabo medidas de respuesta inmediata, clara y consistente donde se aplique el enfoque de no causar daño en beneficio de la víctima y, por lo tanto, se proporcione un trato dignificante como garantía de su dignidad.

**2. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.** Se brindará una orientación oportuna a la persona afectada, sobre los mecanismos, la titularidad de derechos y la legitimidad que le asiste para que durante el proceso se establezcan los hechos, la imputación de la infracción a los deberes funcionales del sujeto disciplinable, la formulación de un juicio de responsabilidad de esa índole, la declaración de tal responsabilidad y, la imposición de sanciones previstas en el ordenamiento jurídico [sentencia C-014 de 2004]. Se garantizará que las personas afectadas serán tratadas con la reserva de identidad, la confidencialidad de la información suministrada y, no se divulgarán sus datos personales, ni los de sus ascendientes o descendientes, o de cualquier otra persona que este en su círculo familiar o cercano.



Al conocer la situación o el caso, se garantizará el derecho de la víctima a dar su consentimiento informado, a no ser coaccionada para confrontar el agresor en espacios de conciliación o de justicia restaurativa. Teniendo sumo cuidado de no incurrir en hechos de revictimización de la quejosa o denunciante.

- En el evento en que la presunta víctima, sea un estudiante, el Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género, solicitará a la coordinación del programa académico correspondiente, previa autorización de la decanatura de la facultad, que se tomen medidas, tales como: cambio de grupo si la presunta víctima lo solicita, asignación de segundo calificador, veedor en el proceso evaluativo, cancelación extraordinaria de curso y las demás que se consideren pertinentes para la protección de la presunta víctima.

- En caso de que la presunta víctima, sea un docente de la institución universitaria, el Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género del Tecnológico de Antioquia, solicitará a la vicerrectoría académica que tome medidas como: reubicación, cambio de grupo, cambio de horario y las demás que se consideren pertinentes para la protección de la presunta víctima.

- En caso de que la presunta víctima, integre el personal administrativo de la Institución Universitaria, Observatorio de Derechos Humanos y Género, solicitará a la Secretaría General que, tome medidas como: reubicación, las contenidas en la ley 1010 de 2006, las recomendaciones del ministerio de trabajo, y las demás que se consideren pertinentes para la protección de la presunta víctima.

- En caso de que la presunta víctima, mantenga una relación de carácter laboral con el presunto agresor, el Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género del Tecnológico de Antioquia, solicitará a la Coordinación de Gestión del Talento Humano que, tome medidas como: reubicación del empleado o contratista en otra dependencia, las contenidas en la ley 1010 de 2006, las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y las demás que se consideren pertinentes para la protección de la presunta víctima.

- En caso de que la presunta víctima, mantenga una relación de carácter contractual con la Institución Universitaria, el Observatorio de Derechos Humanos y Género del Tecnológico de Antioquia, solicitará a coordinación jurídica que, tome medidas como: reubicación del contratista en otra dependencia, las contenidas en la ley 1010 de 2006, las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y las demás que se consideren pertinentes para la protección de la presunta víctima.

En cualquier otro evento relacionado con VBG, la Institución Universitaria podrá adoptar cualquier otra medida que considere necesaria y pertinente para el cumplimiento de los objetivos de estos protocolos.

### **3. MEDIDAS DE RESTITUCIÓN.**

Pretende restablecer el ambiente seguro y libre de violencias y discriminación para evitar el abandono, ausentismo, deserción o renuncia de la persona afectada. Entre las cuales, pueden ser:

- Intervenir en el ambiente académico o laboral para lograr el ejercicio y goce pleno de derechos de derechos, por ejemplo:

- Facilitar un cambio de horario de clases o laboral,
- permitir trabajo remoto,
- cambio de del sitio donde se ejercen labores,
- implementar actividades extra-clases,
- Acciones destinadas a la víctima en pro de recuperar la autoestima.
- entre otras, siempre y cuando sean idóneas para devolver a la víctima a la situación anterior a la vulneración de derechos, siempre y cuando sea posible.

#### **4. MEDIDAS DE GARANTÍA DE NO REPETICIÓN.**

Se constituyen como una garantía de que las conductas constitutivas de violencias o discriminación basadas en género no sean reiterativas, así mismo, restablece la confianza individual o colectiva. Pueden ser:

- Intervenciones a la comunidad educativa destinadas a erradicar las violencias basadas en género.
- Actividades destinadas al empoderamiento de la mujer, a recuperar la seguridad y confianza personal.
- La rendición de cuentas del agresor como un mecanismo de prevención general.
- Enseñanza de la historia y conductas constitutivas de VBG.
- Asesoramiento sobre situaciones traumáticas y su identificación.
- Iniciativas culturales, artísticas
- Capacitaciones sobre líneas temáticas que versen sobre género

#### **5. MECANISMO FORMATIVO DE JUSTICIA RESTAURATIVA.**

Las Rutas establecidas en los protocolos abarcan un proceso formativo con enfoque restaurativo, complementario al modelo de atención integral, el cual, tiene por finalidad atender las necesidades de las personas afectadas con la comisión de la conducta. Por otra parte, se concibe como un proceso reflexivo para el agresor, de manera que, se evite la repetición de nuevas conductas.

El proceso de justicia restaurativa se enmarca bajo el respeto de la dignidad de la persona y la confidencialidad de las actuaciones. Tanto, la decisión o negación a participar, como, las manifestaciones que se hagan durante los diálogos no podrán ser utilizados como prueba en contrario. Así mismo, la participación de la víctima será de manera libre, voluntaria y espontánea.

El Observatorio de DDHH, Diversidad y Género, abrirá el formativo complementario de justicia restaurativa, con previo consentimiento de la víctima y se le comunicará al agresor para su participación, en el evento en que la víctima no acceda no podrá instaurarse el proceso. Una vez instaurado el proceso, el Observatorio de DDHH, Diversidad y Género, solicitará el apoyo del Consultorio Jurídico “Sofía Medina de López” para que se lleven a cabo en presencia de un profesional del derecho y a la vez sirva como mediador en los diálogos con enfoque restaurativo. Los cuales podrán realizarse en una o varias sesiones.

El termino inicial para llegar a un acuerdo restaurativo, no podrá exceder más de un mes calendario académico vigente desde la fecha de la primera reunión. En el evento en que no se llegue a un acuerdo restaurativo, podrá prorrogarse por un mes más.

En consonancia con lo anterior, los mecanismos de Justicia Restaurativa comprenden:

- El derecho que tiene la victima a conocer qué pasó y, a aclarar lo sucedido. Lo anterior, implica saber quiénes fueron los responsables, por qué lo hicieron y bajo qué circunstancias.
- La victima tiene derecho a contar su historia, ser escuchada y acompañada en su proceso de recuperación y, a que se reconozca por parte del agresor el daño ocasionado. Así mismo, tiene derecho a recuperar la confianza en sí misma, en su entorno y, a rehacer su identidad.
- La victima tiene el derecho a ser restaurada por quien le ha ocasionado un daño. para lo cual, se debe tener en cuenta las opiniones de la persona agredida y del agresor con el fin de que éste asuma la responsabilidad sobre sus actos y a reparar a la víctima por el daño causado.

- De los diálogos es posible que se llegue a acuerdos restaurativos entre las partes que intervengan, los cuales, deben de tener por finalidad la reparación de manera integral del daño ocasionado y, reestablecer los derechos de las personas afectadas. Además, se deberá dejar constancia de la forma y el plazo en que se cumplirán las obligaciones contraídas; de ninguna manera, el cumplimiento de las obligaciones tendrá el plazo máximo de un periodo académico, prorrogable hasta por un término igual, siempre y cuando se allegue la debida justificación.

Finalmente, el proceso con enfoque restaurativo se puede llevar a cabo en cualquier momento; Sin embargo, las conductas consideradas como gravísimas, de acuerdo al reglamento de la Institución Universitaria, no implicará la renuncia al ejercicio de las acciones disciplinarias a las que haya lugar.

El proceso formativo-complementario con enfoque restaurativo no aplicará en los siguientes eventos:

- Cuando la persona victimizada sea menor de dieciocho años.
- Cuando las personas involucradas en el proceso no están en la capacidad de tomar una decisión libre y autónoma.
- Cuando se trate de situaciones de acoso laboral que involucre funcionarios de la Institución Universitaria, en los cuales aplican las competencias legales otorgadas al Comité de Convivencia laboral.
- Cuando se trate de delitos que constituyan una lesión al bien jurídico protegido en el título IV Delitos contra la Vida, la Libertad, Integridad y Formación Sexuales, de la Ley 599 de 2000 [Código Penal].

## **6. MECANISMO DE JUSTICIA TERAPEÚTICA.**

Son aquellos Instrumentos para la atención y recuperación integral de la víctima, de manera que, se reduzcan los efectos negativos que pudieron ocasionarse con la comisión de la conducta. Igualmente, se incluye atención al posible victimario o agresor en la etapa de indagación para brindarle asistencia psicosocial, reeducativa en la búsqueda de modificar su conducta y generar en él una conciencia de rendición de cuentas que beneficie la reparación y restablecimiento de derechos de la persona afectada.

Durante el trámite, procedimiento y atención integral a las presuntas víctimas de violencias y discriminación basadas en género, el Observatorio de Derechos Humanos y Género encargado de la prevención y atención de VGB y DGB en el Tecnológico de Antioquia, así como las instancias institucionales, deberán tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- a. Garantizar a las partes e intervinientes, durante todo el proceso, la confidencialidad y el debido manejo de los datos personales y sensibles de acuerdo con la Ley 1581 de 2012.
- b. Informar a las partes e intervinientes sobre los procedimientos, rutas de atención internas y externas, así como prestar los primeros auxilios psicológicos y en salud a los que haya lugar.
- c. Al momento de tener conocimiento de una situación de violencias o discriminación basada en género, activar de forma inmediata la ruta de atención institucional que se desarrolla en el presente protocolo por las personas autorizadas para ello.
- d. Asesorar a la posible víctima sobre las consecuencias legales en caso de que la conducta sea constitutiva de delito, así como, su derecho a denunciar o de abstenerse de hacerlo.
- e. De constatar que la conducta es constitutiva de un delito deberá poner en conocimiento de las autoridades judiciales competentes el asunto de conformidad con el artículo 67 de la Ley 906 de 2004, por intermedio del Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género so pena de incurrir en el delito de omisión de denuncia.

- f. Evitar la revictimización de la posible víctima. Para ello, durante todas las etapas de la atención deberá actuarse bajo los principios y enfoques consagrados en los Protocolos, evitando cualquier tipo de señalamiento, juzgamiento, valoración subjetiva o de indagar sobre asuntos impertinentes o denigrantes relacionados con el hecho, que puedan dar lugar a la víctima a declinar la intención de continuar con la denuncia respectiva.
- g. Al momento de indagar sobre las circunstancias que rodearon el hecho, se debe tener en cuenta los factores socioeconómicos, políticos, culturales, físicos, psicológicos de todas las personas que resulten implicadas.



Imagen 20: Modelo de Atención Integral  
Fuente: Construcción propia

## RUTAS DE ACCIÓN

El Tecnológico de Antioquia, en virtud de la adopción de los protocolos de VBG, define rutas para el conocimiento, valoración, análisis, evaluación, intervención y acción integral de situaciones de violencias o discriminación basadas en género, que personas a nombre propio o por medio de terceros ponen en conocimiento de la Institución.

En relación con la detección y atención de las violencias se incorpora el enfoque de derechos, el enfoque de género, el enfoque diferencial, el enfoque interseccional y el enfoque global, articulado con los lineamientos y posturas éticas que permiten el restablecimiento de derechos y de ambientes propicios para el desarrollo académico y laboral de las mujeres.

Las siguientes rutas se constituyen como el medio institucional idóneo para poner en conocimiento de las entidades competentes cualquier hecho de violencia basada en género, por lo tanto, cualquier otro medio utilizado que no corresponda a los que se determinan a continuación no dará lugar a la activación de las mismas. En este sentido, las redes sociales y contextos digitales no se constituyen como medio o canal de activación de las rutas. Así mismo, mecanismos como el escrache deben atender los parámetros estipulados en las sentencias T- 275 de 2021 y T-061 de 2022.

### **1.Ruta de Detección de las violencias y discriminación basadas en género en el Tecnológico de Antioquia**

La ruta de detección estará enmarcada bajo el Modelo Ecológico Integrado, con el fin de auscultar los vínculos personales y contextuales que pudieron dar origen a la conducta agresiva. En aras de prevenir la materialización o consumación de conductas constitutivas de VBG, a través de acciones pedagógicas o didácticas que lleven a una conciliación temprana; en consonancia con el programa de prevención eficaz desde el nivel de prevención secundaria, adoptado en el Tecnológico de Antioquia, concebido como la herramienta eficaz para identificar y aminorar los riesgos o para evitar su materialización.

Esta ruta Establece la entrada del caso, una vez es detectada la situación de riesgo, de violencias o discriminación basadas en género. También ha sido diseñada para brindar una atención integral y orientación a las personas que se encuentren en riesgo de vulneración de derechos y, de esta manera, aminorar los posibles efectos dañinos que se puedan causar.

Igualmente, deberá intervenir la situación, a través de las estrategias y mecanismos de detección del protocolo para restablecer el ambiente libre, adecuado, la seguridad del entorno y el goce efectivo de derechos de la mujer en el Tecnológico de Antioquia.

Cualquier persona de la comunidad educativa podrá activar la ruta de detección, en el evento en que logre inferir, evidenciar, conocer, sospechar, padecer o presenciar situaciones de riesgo o la posible generación de ambientes propicios para las manifestaciones de violencias o discriminación basadas en género podrá dirigirse a Bienestar Institucional, al “Módulo Rosa” del Consultorio Jurídico Sofía Medina de López o al Observatorio de DDHH, Diversidad y Género del Tecnológico de Antioquia y allí se activará la ruta de detección, diseñada con las siguientes fases:

- **Comunicación:** La persona implicada podrá entablar comunicación con las dependencias de la Institución Universitaria dispuestas para tal fin, ante las cuales se podrán interponer alertas tempranas, información de riesgos, de ambientes inseguros, entre otros.

En esta fase se garantizará una oportuna respuesta e intervención eficaz, además de un espacio propicio, en el que haya respeto por la confidencialidad y reserva de la información proporcionada. La persona concedora de la situación podrá utilizar los siguientes medios de comunicación para brindar la información necesaria.

El Tecnológico de Antioquia pondrá a disposición los siguientes canales de comunicación:

- Correo electrónico: alerta.genero@tdea.edu.co
- Correo electrónico: modulo.rosa@tdea.edu.co
- Número Celular Consultorio Jurídico: 3136802531.
- Campus Robledo: Asistencia presencial en Bienestar Institucional, Módulo Rosa - Consultorio Jurídico Sofía Medina de López. Observatorio DDHH, Diversidad y Género,
- Micrositio [Módulo Rosa] página Web.

Se podrá recibir información anónima, siempre y cuando, la reserva de identidad de la persona concedora de la situación esté justificada y se alleguen los argumentos serios y veraces bajo el principio de buena fe, además de los indicios, elementos materiales, evidencia o información legalmente obtenida, sobre el riesgo potencial o la ocurrencia del hecho.

• **Conocimiento.** Una vez se conozca la situación de riesgo, se brindará una orientación oportuna, clara y veraz, en un espacio propicio, garantizando la confidencialidad y reserva de la información proporcionada, luego se procederá al registro documental de la situación.

• **Intervención.** se aborda la situación desde la activación de estrategias y acciones que permitan restablecer y mantener ambientes seguros en la Institución Universitaria.

A continuación, se enuncian las posibles conductas que pueden dar lugar a la intervención en el ambiente hostil, tanto, en escenarios presenciales, virtuales o mediados por TIC:

1. Lenguaje verbal y corporal inadecuado.
2. Lenguaje no verbal que pueda ser malinterpretado.
3. Comentarios fuera de contexto [de manera presencial o a través de redes sociales].
4. Expresiones verbales inadecuadas.
5. Conductas constitutivas de Bullying o matoneo.
6. Actitudes despectivas frente al aspecto físico y presentación personal.
7. Faltas a la ética y a la sana convivencia.
8. Insinuaciones y chistes o bromas con doble sentido.
9. Calificativos peyorativos o estereotipos negativos
10. Código de vestimenta estereotipados.
11. Detectar mensajes públicos o situaciones de violencias o discriminación en las plataformas o redes institucionales.

• **Atención Integral.** Las personas involucradas en la situación de riesgo serán orientadas a través de intervenciones académicas, pedagógicas y de atención psicológica en las dependencias institucionales competentes.

• **Cierre de la atención inicial y consentimiento informado.**

Si durante el desarrollo de las fases de la ruta de detección se logra reducir el riesgo y, reestablecer el ambiente seguro y libre de violencias, bajo las estrategias de acompañamiento para el bienestar integral de la comunidad, de acuerdo con las necesidades y características particulares de las personas y, en cumplimiento de los compromisos pedagógicos suscritos por las partes, se procederá con el archivo de la actuación.

En el evento en que se materialice la conducta, dará lugar a activar la ruta de atención y, se establecerá por parte del Observatorio de DDHH, Diversidad y Género un plan de acompañamiento basado en el modelo de atención integral institucional, con el propósito de reestablecer el bienestar emocional, psicológico, físico, académico, y laboral de la persona afectada conforme con los servicios articulados en cada dependencia y el equipo multidisciplinar.

## PASO A PASO RUTA DE DETECCIÓN - TDEA



Imagen 21: Ruta de Detección

Fuente: Construcción propia

### 2. RUTA DE ATENCIÓN

La ruta de Atención institucional del Tecnológico de Antioquia es el procedimiento que se lleva a cabo al interior de la Institución, el cual tiene como objetivo, atender las personas que han sido afectadas por conductas constitutivas de VBG.

Lo anterior con el propósito de intervenir en la situación que generó daños, lesiones, o agresiones, en consonancia con el programa de prevención eficaz desde el nivel de prevención terciaria, adoptado en el Tecnológico de Antioquia, como herramienta para brindar atención integral, asesoría y acompañamiento a las personas afectadas.

La ruta se compone de etapas, entre ellas, el conocimiento, recepción del caso y atención integral.

**a.Etapa de Conocimiento:** Una vez se tenga conocimiento de la situación o se haya solicitado la activación de la ruta, el Observatorio de Derechos Humanos y Género citará a la persona afectada o al tercero que ha dado a conocer el caso, con el fin de proporcionar las condiciones necesarias para aliviar el posible daño ocasionado y emprender las acciones destinadas a la restitución de derechos y el restablecimiento de un ambiente adecuado, sano y libre de VBG en el contexto académico o laboral. En esta etapa se debe garantizar un espacio propicio, seguro, de confianza, que le permita a la persona ser escuchada y poder orientarla sobre los lineamientos del protocolo, las rutas y el modelo de atención integral que le ofrece la Institución Universitaria. Así mismo, es la etapa donde se debe obtener el consentimiento de la víctima para llevar a cabo el proceso de justicia restaurativa.

**b. Etapa de recepción de caso:** Se le solicitará a la persona que dio a conocer la situación, la autorización para que la información suministrada pueda ser incorporada como un medio probatorio, para utilizarla en eventuales etapas posteriores. Así mismo, deberá narrar de manera libre, voluntaria, sin interrupciones y, sin ningún tipo de presiones, las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos constitutivos de violencias basadas en género. Dicho relato se podrá grabar, previa autorización de la persona, de no ser permitida, se hará la transcripción de la misma y se firmará por parte de quien expone la situación y quien recibe. Luego se procederá al registro y documentación del caso, se garantizará la confidencialidad de la información suministrada y estará protegida por las normas de tratamiento de datos personales, en consonancia con la normatividad vigente y sólo podrá utilizarse en el marco de las rutas y procedimientos establecidos en los Protocolos de Prevención, Detección y Atención a las VBG y DBG.

**c. Etapa de atención integral:** El Observatorio de Derechos Humanos y Género, articulado con las dependencias de la Institución Universitaria, acompañará a la víctima para garantizar la activación del Modelo de Atención Integral, es decir orientará a la persona para la atención en salud, psicológica, académica y jurídica, establecidos en el Tecnológico de Antioquia.

A continuación, se enuncian las posibles conductas que pueden ocasionar violencias o agresiones:

1. Acciones sexuales no recíprocas.
2. Abuso sexual.
3. Acoso.
4. Acoso laboral.
5. Acoso sexual laboral.
6. Acoso sexual.
7. Ciberacoso o ciber-bullying
8. Ciber-sexismo.
9. Coerción sexual.
10. Daño psicológico.
11. Daño o sufrimiento físico.
12. Daño o sufrimiento sexual.
13. Daño patrimonial.
14. Discriminación contra la mujer.
15. Doxing.
16. Sexteo o sexting.
17. Sentimientos de desagrado.
18. Violencia.
19. Violencia contra la mujer.
20. Violencia de género.
21. Difusión de panfletos o pasquines, por cualquier medio, que denigre la integridad personal, moral, honra y buen nombre, de una persona perteneciente a la comunidad institucional.

**d. Remisión del caso:** Una vez verificada la comisión de la conducta, deberá realizarse el respectivo informe de remisión del caso a las dependencias competentes en el ámbito interno para que se inicie el respectivo proceso disciplinario al personal administrativo, docente, estudiantil, contratistas y demás personas.

Si la conducta constituye la comisión de un delito, el caso será remitido a la Fiscalía General de la Nación o a la Procuraduría General de la Nación.

En los casos que involucren Niños, Niñas y Adolescentes, se activará la ruta legal dispuesta en la Ley 1098 de 2006, para lo cual, la Institución remitirá el caso al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF.

#### **e. Seguimiento y cierre del proceso.**

Tiene como fin, monitorear la efectividad de las actuaciones adelantadas, minimizar el impacto de los hechos ocurridos en el ámbito individual y colectivo; contribuir con la prevención y otros actos de violencia.

El observatorio de Derechos humanos, Diversidad y Género deberá mantener de manera sistemática una comunicación directa con la persona atendida, con el fin de hacer el seguimiento respectivo.

Igualmente, establecerá con claridad la ruta de atención para la activación del Protocolo con carácter confidencial y que garantice la recepción de las situaciones y una oportuna respuesta.



## PASO A PASO RUTA DE ATENCIÓN- TDEA



Imagen 22: Ruta de Atención TdeA

Fuente: Construcción propia

### Las víctimas de violencias y discriminación basadas en género tienen derecho a:

- o Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de la calidad.
- o Recibir orientación, asesoramiento jurídico y asistencia técnica legal gratuita, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento.
- o Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos, con los mecanismos y procedimientos contemplados en la Ley y demás normas concordantes.
- o Dar su consentimiento informado para realizar los exámenes médico-legales en los casos de violencia sexual y escoger el sexo del facultativo para la práctica de los mismos dentro de las posibilidades ofrecidas por el servicio.
- o Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- o Ser tratadas con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de sus datos personales, los de sus descendientes o los de cualquiera otra persona que esté bajo su guarda o custodia.
- o La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- o La estabilización de su situación.



Imagen 23: Derechos de las Víctimas de VBG y DBG

Fuente: Construcción Propia

## SANCIONES QUE SE DEBEN APLICAR A LA PERSONA RESPONSABLE DE VBG

Los Protocolos están enmarcados bajo el principio de la debida diligencia y en ese sentido, deben reflejar las consecuencias para las personas involucradas en la comisión de conductas constitutivas de violencias basadas en género, independiente de su posición, cargo o antigüedad en la Institución Universitaria, a fin de no generar impunidad, de garantizar la rendición de cuentas de agresor y la reparación integral a la víctima. Si como consecuencia del proceso adelantado, la persona resulta responsable de las conductas atribuidas, copia de la carpeta deberá ser remitidas a la Dependencia correspondiente. En este sentido:

**a. Si la persona implicada es estudiante.** Para efectos de este protocolo, una vez se verifique la comisión de conductas de Violencias Basadas en Género [VBG], se remitirá a la Decanatura de la Facultad correspondiente, para adelantar el proceso disciplinario a la luz del Reglamento estudiantil vigente.

De conformidad con el artículo 95 del Reglamento estudiantil, las conductas de Violencias Basadas en Género se constituyen como faltas gravísimas y; se podrá imponer las siguientes sanciones de acuerdo con el artículo 103 del citado Reglamento:

- Suspensión por 3 semestres académicos, incluido el que está cursando.
- Suspensión por cinco semestres académicos.

**b. Si la persona implicada es funcionario (a).** Para efectos de este protocolo, una vez se verifique la comisión de conductas de Violencias Basadas en Género [VBG], se remitirá a la Secretaría General, para adelantar el proceso disciplinario de conformidad con las disposiciones reglamentarias o estatutarias vigentes en la Institución.

**c. Si la persona implicada es profesor (a).** Para efectos de este protocolo, una vez se verifique la comisión de conductas de Violencias Basadas en Género [VBG], se remitirá a la Gestión de Talento Humano, para adelantar el proceso disciplinario de conformidad con las disposiciones reglamentarias o estatutarias vigentes en la Institución.

Las sanciones correspondientes se impondrán de acuerdo con lo establecido en el artículo 104 del Acuerdo 08 del 13 de octubre de 2021.

**d. Si la persona implicada es contratista.** Para efectos de este protocolo, una vez se verifique la comisión de conductas de Violencias Basadas en Género [VBG], se remitirá a la Coordinación Jurídica, a la Dirección Administrativa y Financiera o a la Dirección de Extensión, según el caso. Asimismo, será remitido a la Fiscalía General de la Nación o a la Procuraduría General de la Nación.

**e. Si la persona implicada es un tercero sin vinculación académica o laboral con el Tecnológico de Antioquia.** Para efectos de este protocolo, una vez se verifique la comisión de conductas de Violencias Basadas en Género [VBG], se remitirá el proceso será remitido a la fiscalía general de la Nación o a la Procuraduría General de la Nación.

En los casos que involucren Niños, Niñas y Adolescentes, se activará la ruta legal dispuesta en la Ley 1098 de 2006, para lo cual, la Institución remitirá el caso al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF.



## OBSERVATORIO DE DERECHOS HUMANOS, DIVERSIDAD Y GÉNERO

Se concibe como el escenario institucional para el estudio, reflexión y análisis de la transformación cultural del Tecnológico de Antioquia, creado con el fin de supervisar, dar visibilidad y hacer seguimiento a la implementación y cumplimiento de los protocolos para prevenir, detectar y atender las violencias y discriminación basadas en género. Estará conformado por un equipo multidisciplinario integrado por profesores, representante de estudiantes, persona delegada de Bienestar Institucional y una persona delegada por el Rector de la Institución Universitaria.

La misión del Observatorio no se circunscribe a supervisar, sino que se proyecta como un espacio que promueve iniciativas destinadas a la promoción, respeto y garantía de los Derechos Humanos en el Tecnológico de Antioquia, así como, brindar apoyo técnico para la sensibilización y la generación de espacios libres de violencias y discriminación basadas en género, seguros e idóneos para el desarrollo académico, profesional y laboral.

Objetivo General: Contribuir en la implementación y consolidación de la cultura “TDEA sin VBG”, para la reestructuración organizacional. Así mismo tendrá la competencia para atender las situaciones o casos donde se prevean riesgos o se materialicen conductas constitutivas de violencias o discriminación basadas en género.

### **a. Integrantes del Observatorio de Derechos Humanos y Género**

Las personas que integren el comité deberán suscribir un compromiso de cumplir su función con profesionalismo, con total respeto y absoluta confidencialidad de las situaciones y casos de violencias basadas en género que se presenten en el Tecnológico de Antioquia. A la vez debe afirmar que es consciente que, en caso de incumplimiento de los criterios anteriores, dará lugar a retiro definitivo del Observatorio de Derechos Humanos y Género, además de las amonestaciones o sanciones a que haya lugar, según los estándares Institucionales.

El Observatorio estará integrado por:

1. Profesor (a) tiempo completo que fungirá como Coordinador (a) con conocimiento especializado en Derechos Humanos
2. Delegado de Bienestar Institucional
3. Docentes enlaces de las Unidades Académicas
4. Representante de Estudiantes

### **b. Funciones del Observatorio de Derechos Humanos y Género**

- Promover iniciativas destinadas a la promoción, respeto y garantía de los Derechos Humanos en el Tecnológico de Antioquia.
- Brindar apoyo técnico para la sensibilización y la generación de espacios libres de violencias y discriminación basadas en género, seguros e idóneos para el desarrollo académico, profesional y laboral.
- Tendrá a su cargo la recepción de las situaciones o casos que se alleguen sobre los riesgos o materialización de las VBG y realizar su respectivo registro.
- Caracterizar la comunidad educativa, de manera que se realice un diagnóstico de fenómenos de violencias en el Tecnológico de Antioquia.
- Dar a conocer a la persona afectada, de los mecanismos, estrategias, acciones y rutas, así como los recursos disponibles.
- Orientar a las personas afectadas sobre la Ruta y el modelo de atención integral.
- Activar la Ruta de Detección y la Ruta de Atención cuando sea necesario.
- Activar las medidas necesarias para restablecer el ambiente libre y seguro para la realización del proyecto de vida de estudiantes, funcionarios y contratistas de la Institución.
- Llevar a cabo la etapa de indagación, reunir la información o evidencia y evaluar la situación.
- Podrá realizar entrevistas a testigos de las partes involucradas o visitas a las dependencias donde se presentó la conducta atentatoria de derechos.
- Llevar a cabo la supervisión de la activación y seguimiento del Modelo de Atención Integral en beneficio de las personas afectadas.
- Remitir a la Coordinación Jurídica del TdeA un informe detallado del caso, los elementos probatorios y la evaluación de la situación.
- Remitir conceptos e informes al Comité de Convivencia Laboral sobre la situación o casos conocidos, donde se encuentre involucrada una persona con vinculación laboral o contractual en el Tecnológico de Antioquia.
- Hacer recomendaciones a la Coordinación Jurídica sobre la resolución del caso.

- Disponer de los espacios apropiados para llevar a cabo acciones de justicia restaurativa y justicia terapéutica. Siempre y cuando no se atente contra derechos fundamentales de las personas involucradas.
- Acompañar a la víctima, en coordinación con el Consultorio Jurídico “Sofía Medina de López” En el evento en que el caso amerite la presentación de acciones legales en la jurisdicción ordinaria.
- Realizar actualizaciones, estudios e investigaciones permanentes del fenómeno de las violencias basadas en género en las Instituciones de Educación Superior.
- Cerciorarse de dar respuesta oportuna y de fondo a las comunicaciones que se presenten.
- Presentar informes periódicos al Rector de la Institución Universitaria, sobre las actividades desarrolladas, los casos detectados o atendidos, la activación de rutas, los procedimientos llevados a cabo y el seguimiento de las situaciones.
- Las personas que no cuenten con la formación jurídica tendrán el deber de abstenerse de brindar asesoría legal a las personas afectadas.

### **c. Mecanismos de Seguimiento a Realizar por El Observatorio De DDHH, Diversidad Y Género.**

Con el propósito de garantizar una adecuada y completa implementación de los mecanismos, estrategias y acciones establecidas en los Protocolos para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias y Discriminación Basadas en Género, se establecen mecanismos de seguimiento de seguimiento y evaluación institucional, a cargo del Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género del Tecnológico de Antioquia, que además de evaluar el ambiente laboral y académico, analizar el contexto, visibilizar acciones preventivas y generar recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento institucional. Tendrá las siguientes actividades de seguimiento:

- Promover la inclusión y adecuación de estadísticas, encuestas y registros administrativos con variables e indicadores pertinentes para la medición de las prácticas de violencias, discriminación, acoso al interior de la Institución Universitaria, así como proponer alternativas de intervención orientadas a su erradicación.
- Elaborar informes periódicos sobre las acciones de detección, prevención y atención realizadas. Con el fin de dar visibilidad a la complejidad del asunto y de incentivar a las personas que están sufriendo de violencias o discriminación a acudir a las rutas previstas en el Tecnológico de Antioquia.
- Promover y difundir las investigaciones, la doctrina, la jurisprudencia emitida sobre las violencias basadas en género y de riesgos psicosociales. Permitiendo a su vez, conocer los colectivos o grupos de personas más susceptibles a sufrir este tipo de conductas.
- Realizar seguimiento y actualización permanente del micrositio ubicado en la página institucional, la verificación de información ingresada, a dar respuesta oportuna y atención a las personas.
- Evaluar las acciones ejecutadas, haciendo seguimiento a las estrategias de sensibilización y prevención, así como del cumplimiento de los protocolos.
- Efectuar revisiones periódicas y coadyuvar en el ejercicio de rendición de cuentas, brindando la información sobre el funcionamiento e implementación de los protocolos, así como de la evaluación de transformación organizacional y cultural.

Dada la importancia de los Protocolos y el compromiso institucional para su implementación y cumplimiento, se establecen indicadores como instrumentos de medición periódica y confiable, que permitan monitorear y hacer seguimiento a los avances, logros y efectividad.

**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA EL MONITOREO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS MECANISMOS, ESTRATEGIAS, ACCIONES Y RUTAS ESTABLECIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS Y DISCRIMINACIÓN BASADAS EN GÉNERO.**

**1. OBJETIVOS - ESTRATEGIAS – ACCIONES**

OBJETIVOS	INDICADOR	MECANISMO - ACTIVIDAD	RESPONSABLE	% Cumplimiento a Ene/2023
Formular las políticas Institucionales relacionadas con los Derechos humanos, diversidad y género	<b>Formulación y aprobación de políticas institucionales</b>	<p>Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. (Resolución 002 de 2023)</p> <p>Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género. (Resolución 003 de 2023)</p>	<p>Consejo Académico</p> <p>Facultad de Derecho y Ciencias Forenses</p>	<b>100%</b>
Actualizar las disposiciones reglamentarias y estatutarias del Tecnológico de Antioquia en concordancia con los referentes Nacionales e Internacionales relacionados con Derechos humanos, diversidad y género.	<b>Reforma Disposiciones Reglamentarias y Estatutarias</b>	<p>Mediante Acuerdo 10 del 29 de junio de 2022, se adecuó el Reglamento Estudiantil con los lineamientos de diversidad y género.</p> <p>Se realizará las reformas y actualizaciones a los Estatutos y reglamentos institucionales, en armonía con las regulaciones sobre VBG y DVG.</p> <p>En aras de lograr una transformación organizacional, Se reformarán todas las políticas institucionales, Plan de Desarrollo, PEI, los manuales de funciones, los regímenes contractuales y de gestión del talento humano y de la coordinación jurídica, acordes con los principios, enfoques, lineamientos, concepciones y los estándares de conducta existentes para proteger los derechos de la mujer y demostrar las buenas prácticas en la construcción de un ambiente académico y laboral libre de violencias y discriminación basadas en género.</p>	<p>Consejo Directivo</p> <p>Alta Dirección</p> <p>Consejo Académico</p>	<b>30%</b>

<p>Implementar programas y estrategias para garantizar ambientes seguros y espacios libres de violencia basadas en género.</p>	<p><b>Programas y Estrategias Bienestar Institucional</b></p>	<p><b>PLURIDIVERSOS:</b> fomenta la igualdad y garantiza la autonomía de la mujer, población LGBTQ+, personas pertenecientes a los grupos étnicos y aquellas en situación de discapacidad, capacidades diversas y talentos excepcionales; fortaleciendo espacios de inclusión en los procesos institucionales, eliminando barreras estructurales, culturales y sociales que posibiliten el goce y ejercicio efectivo de derechos.</p> <p><b>“CREZCO TDEA”:</b> busca fortalecer las capacidades a partir de las habilidades personales y colectivas – Empoderamiento.</p> <p><b>SATURNO:</b> Sistema articulado de información que permite analizar, gestionar, diseñar y ejecutar acciones que garanticen el bienestar de la comunidad.</p> <p><b>PROMETEO:</b> Permite la caracterización de la comunidad universitaria y la identificación de realidades, intereses y preferencias.</p> <p><b>HABLANDO ME ENTIENDO:</b> Acción que busca fortalecer las competencias cognitivas, emocionales y sociales, que contribuyan al mejoramiento continuo de las personas.</p>	<p>Bienestar Institucional</p> <p>Facultades</p> <p>Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género</p>	<p>60%</p>
<p>Implementar programas de atención y sensibilización que promuevan ambientes seguros y espacios libres de violencia basadas en género.</p>	<p><b>Programas de atención y sensibilización</b></p>	<p><b>MÓDULO ROSA:</b> Ubicado en el Consultorio Jurídico “Sofía Medina de López”, sistema de alertas tempranas para prevenir la violencia y discriminación basadas en género en el TdeA.</p> <p><b>PROGRAMA RADIAL S.O.S VIOLENCIAS:</b> En el marco del programa “Consultorio al Aire”, cada dos meses se dispondrá de espacios dedicados a temas relacionados con la prevención, detección y atención de las violencias y discriminación basadas en género.</p> <p><b>PROGRAMA DE RADIO VIOLETA Y LAS MARIPOSAS: FEMINISMO, LAS MUJERES Y SUS DERECHOS:</b> Incentiva la comunicación feminista y de construcción colaborativa entre estudiantes y profesores. Comparte</p>	<p>Facultades</p> <p>Bienestar Institucional</p>	<p>50%</p>

		<p>desde la investigación datos históricos, epistemológicos y culturales.</p> <p><b>COFFEE JURIS:</b> Programa en formato tipo entrevista en el cual se abordan temas alusivos a temas de actualidad, alusivos a los derechos humanos y a la vez, se oferta como un mecanismo de formación y sensibilización de la cultura "cero tolerancia" a la Violencias Basadas en Género.</p> <p><b>OBSERVATORIO DE DDHH, DIVERSIDAD Y GÉNERO:</b> Tendrá a su cargo la supervisión del desarrollo, cumplimiento y actualización de los programas, mecanismos, estrategias y acciones para la Prevención de Violencias y Discriminación basadas en género.</p>	Directores y Líderes de Procesos	
Diseñar estrategias comunicacionales que promuevan un lenguaje inclusivo de respeto por los derechos humanos y la no discriminación.	<b>Estrategia Comunicacional</b>	En todos los escenarios institucionales se promoverá un lenguaje inclusivo, de respeto y no discriminación.	Oficina de Comunicaciones Coordinación de TIC y unidad de virtualidad	30%
Implementar programas de divulgación y capacitación que promuevan la sana convivencia, ambientes seguros y espacios libres de violencia basadas en género.	<b>Programas de divulgación y Capacitación</b>	<p><b>SER MAESTRO TdeA:</b> Se incluirá un módulo en los cursos virtuales que deben realizar los profesores, que contengan metodologías con enfoque de género y las estrategias pedagógicas para prevenir las violencias o discriminación en los escenarios académicos y de práctica.</p> <p><b>INDUCCIÓN DOCENTES Y ESTUDIANTES:</b> Al iniciar cada periodo académico, se incluirá durante la inducción una capacitación orientada a prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género y a fomentar una cultura de no tolerancia frente a conductas que vulneren derechos de la mujer o de la población LGBTIQ+</p> <p><b>PERSONAL ESTRATÉGICO PARA LOS PROCESOS MISIONALES:</b> Desde la dirección de extensión, Bienestar Institucional y las Facultades, se desarrollará una capacitación para el personal académico - administrativo, abordando temas relacionados con la protección de derechos y los</p>	Oficina de Comunicaciones Bienestar Institucional Vicerrectoría académica Facultades Directores y Líderes de Procesos Coordinación de TIC y unidad de virtualidad	25%



		lineamientos nacionales, internacionales e institucionales para la prevención, detección y atención de las violencias y discriminación basadas en género.		
Promover la cultura Institucional para lograr una transformación cultural al interior de la Institución Universitaria.	<b>Cultura Institucional</b>	<b>TdeA sin VBG:</b> cultura que promueve la "Cero Tolerancia" a las manifestaciones de violencias o discriminación basadas en género.	Directores y Líderes de Procesos  Personas con vínculo académico, laboral o contractual  Comunidad Académica	20%
Diseñar campañas que promuevan la cultura Institucional <b>TdeA sin VBG</b> tendientes a lograr una transformación cultural al interior de la Institución Universitaria.	<b>Campañas Sensibilización en el marco de la cultura "TdeA sin VBG"</b>	<b>MICRO VALLAS:</b> ubicadas en el campus de Robledo, Itagüí y Copacabana, con mensajes alusivos al respeto y garantía de los derechos de la mujer, así como frases persuasivas que aborden las tipologías de VBG y formas de discriminación. También  <b>TIPS COMUNICACIONALES:</b> sobre la corresponsabilidad de la comunidad en la prevención y detección de VBG o DVG.  <b>PLEGABLES CÓDIGO QR:</b> Que contengan información y rutas de atención o asesoría.  <b>MATERIAL AUDIOVISUAL:</b> con información sobre los lineamientos de los protocolos para la Prevención, Detección y Atención de las Violencias y Discriminación basadas en Género (VBG - DBG).  "SABÍAS QUE": campaña que busca abolir el lenguaje, las actitudes y conductas estereotipadas, exclusivas y atentatorias de los derechos de la mujer.	Oficina de Comunicaciones  Coordinación de TIC y unidad de virtualidad  Bienestar Institucional  Vicerrectoría académica  Facultades  Directores y Líderes de Procesos	10%

<p>Formular estrategias pedagógicas a través de eventos académicos y culturales que favorezcan la adopción de una cultura de "cero tolerancia" a las VBG.</p>	<p><b>Estrategias Pedagógicas / Eventos en el marco de "TdeA sin VBG"</b></p>	<p><b>SEMILLERO DIVER-GENTE:</b> Escenario para la reflexión e investigación sobre aspectos que generan las violencias de género, configurando espacios respetuosos de la diferencia.</p> <p><b>SEMILLERO INTERVENCIONES PSICOSOCIALES Y ESTUDIOS DE GÉNERO:</b> escenario donde se desarrollan temáticas e investigaciones sobre género, se comparten experiencias y se llevan a cabo participaciones en eventos y mesas de trabajo a nivel local y nacional.</p> <p><b>SEMILLERO DE MASCULINIDADES Y PATERNIDADES:</b> Espacio de formación conceptual y metodológica. Llevan a cabo ejercicios de indagación y exploratorios sobre temas de interés.</p> <p><b>CONTENIDOS CURRICULARES:</b> De manera progresiva, los Comités Curriculares de los programas académicos y con la aprobación del Consejo de Facultad, diseñarán una unidad temática sobre violencias y discriminación basadas en género, para ser impartida en el desarrollo de una asignatura por semestre.</p> <p><b>CÁTEDRA ABIERTA SOBRE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS DE GÉNERO:</b> Las unidades académicas se encargarán de programar en cada periodo académico, actividades extra-clase para la comunidad institucional.</p> <p><b>MES DE LA MUJER TdeA:</b> el mes de marzo será conmemorado a las mujeres de la comunidad educativa, en consecuencia, se programarán actividades académicas y culturales para incentivar la prevención de violencias y discriminación basadas en género en todas sus manifestaciones.</p>	<p>Bienestar Institucional</p> <p>Vicerrectoría académica</p> <p>Facultades</p> <p>Directores y Líderes de Procesos</p>	<p>35%</p>
<p>Establecer medidas preventivas en los procesos de contratación en concordancia con los lineamientos nacionales para la prevención, detección y</p>	<p><b>Inhabilidades</b></p>	<p>En la Institución Universitaria, existe como requisito obligatorio para el nombramiento y contratación del personal docente, planta administrativa y contratistas aportar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>el certificado de no inhabilidad por delitos sexuales (Ley 1918 de 2018).</li> </ul>	<p>Secretaría General</p>	<p>100%</p>

atención de las VBG.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declaración de no estar inmerso en responsabilidad penal, ni administrativa por conductas violentas o discriminatorias basadas en género.</li> <li>• Declaración de compromiso para fomentar la cultura de cero tolerancias a las VBG.</li> </ul>	Gestión Humana	
Establecer la asignación presupuestal para el desarrollo de los mecanismos y estrategias para la prevención, detección y atención de las VBG.	<b>Asignación de Presupuesto</b>	<p>Desde la Dirección Administrativa y Financiera se definirán las estrategias de gestión de recursos o la determinación de partidas en los presupuestos institucionales para el abordaje e implementación de los Protocolos.</p> <p>Desde las unidades académicas se asignará un docente tiempo completo, como enlace de la Facultad con el observatorio de Derechos Humanos y Género, el cual, tendrá asignación de cuatro (4) horas semanales en el en el plan de trabajo docente.</p>	Dirección Administrativa y Financiera	90%
<b>OBJETIVO</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>MECANISMO ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>% CUMPLIMIENTO</b>
Implementar medidas para asegurar el acceso y permanencia de las personas en los programas académicos del Tecnológico de Antioquia	<b>Medidas de protección para asegurar el acceso y permanencia en el sistema educativo</b>	<p>Difusión Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. (Resolución 001 de 2023)</p> <p>Difusión Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género. (Resolución 002 de 2023)</p> <p><b>PLURIDIVERSOS:</b> Estrategia para garantizar el acceso, permanencia y graduación, haciendo efectivo el derecho a la educación, sin exclusión, ni discriminación.</p> <p><b>SATURNO:</b> Sistema de alertas tempranas para la retención estudiantil desde el acceso y permanencia durante el proceso de formación.</p> <p><b>PROMETEO:</b> Estrategia pedagógica para el fomento de la permanencia estudiantil y de acompañamiento estudiantil.</p> <p>Impulsar la incorporación de indicadores de gestión que permitan</p>	<p>Bienestar Institucional</p> <p>Vicerrectoría</p> <p>Facultades</p>	80%

		<p>medir y hacer seguimiento a las políticas de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. A la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género.</p>		
<p>Implementar estrategias para garantizar un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades académicas y laborales programas académicos del Tecnológico de Antioquia</p>	<p><b>Ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminación</b></p>	<p>La Estabilidad laboral en el TdeA refleja un porcentaje superior al 90%, por lo que se aúnan esfuerzos institucionales para mantener una permanencia adecuada, proporcionando la tranquilidad de las personas con vínculo laboral o contractual.</p> <p>Mantener el porcentaje de empleabilidad de mujeres, a la luz de la normatividad nacional vigente.</p> <p>Establecer lineamientos institucionales para brindar apoyo académico, financiero, familiar, recreativo, entre otros, que benefician el crecimiento personal y profesional de la mujer.</p> <p>Existencias de Comités y Brigadas institucionales para la garantía, la promoción y acompañamiento a la comunidad, en procura de generar ambientes adecuados y seguros.</p> <p>Se pretende mantener un ambiente laboral seguro a través de la sensibilización y la cultura de "TdeA sin VBG" era tolerancia" a las VBG, la modificación de las creencias irracionales en torno al género; el fomento del respeto hacia la mujer;</p>	<p>Gestión Humana</p> <p>Directores y Líderes de Procesos</p>	<p>60%</p>
<p>Diseñar estrategias que promuevan la transformación cultural que garanticen un ambiente académico y laboral adecuado al interior de la Institución Universitaria</p>	<p><b>Transformación cultural en el TdeA</b></p>	<p>Identificar y erradicar las prácticas cotidianas sexistas y las violencias o discriminación.</p> <p>Propiciar en escenarios académicos, administrativos y laborales el uso de un lenguaje inclusivo, desde una perspectiva de género.</p> <p>Garantizar servicios de bienestar institucional con enfoque de género y enfoque diferencial.</p> <p>Sensibilizar a la comunidad educativa sobre las expresiones, actitudes y comportamientos cotidianos que poseen aspectos constitutivos de discriminación o violencias de género.</p>	<p>Bienestar Institucional</p> <p>Observatorio DDHH, Diversidad y Género</p> <p>Vicerrectoría académica</p>	<p>40%</p>

		<p>Construcción de metodologías y estrategias pedagógicas no androcéntricas.</p> <p>Identificar patrones de reincidencia y los espacios donde se configuran las violencias o discriminación. En este sentido, La Comisión Interamericana de Derechos Humana, en el informe presentado en 2019 de Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes, ha afirmado el rol fundamental que tiene la educación en la erradicación de estereotipos discriminatorios basados en género y, en el avance hacia una igualdad entre hombres y mujeres.</p>	<p>Facultades</p> <p>Directores y Líderes de Procesos</p>	
<p>Formular programas o estrategias para determinar e identificar conductas que generen ambientes hostiles o constitutivas de Violencias y discriminación Basadas en Género en el Tecnológico de Antioquia.</p>	<p><b>Programas para la detección e identificación de violencias o discriminación</b></p>	<p><b>MÓDULO ROSA:</b> Ubicado en el Consultorio Jurídico "Sofía Medina de López". Una vez detectado el riesgo potencial o su materialización, se encarga de brindar asesoría y acompañamiento a la persona afectada y se encargará de activar la ruta respectiva.</p> <p><b>MICROSITIO:</b> se dispondrá de un micrositio en la página institucional, como canal de comunicación a través del cual se podrán presentar alertas, situaciones de detección o casos de violencias y discriminación basadas en género.</p> <p><b>PROGRAMA RADIAL S.O.S VIOLENCIAS:</b> En el marco del programa "Consultorio al Aire", cada dos meses se dispondrá de espacios dedicados a temas relacionados con la prevención, detección y atención de las violencias y discriminación basadas en género.</p> <p><b>PROGRAMA DE RADIO VIOLETA Y LAS MARIPOSAS: FEMINISMO, LAS MUJERES Y SUS DERECHOS:</b> Incentiva la comunicación feminista y de construcción colaborativa entre estudiantes y profesores. Comparte desde la investigación datos históricos, epistemológicos y culturales.</p> <p><b>OBSERVATORIO DE DDHH, DIVERSIDAD Y GÉNERO:</b> Tendrá a su cargo la supervisión del desarrollo, cumplimiento y actualización de los programas, mecanismos, estrategias y</p>	<p>Observatorio DDHH. Diversidad y Género</p> <p>Bienestar Institucional</p> <p>Facultades</p> <p>Comunicaciones</p>	<p>60%</p>

		acciones, activación de las rutas respectivas, en el marco de la Prevención, detección y atención de Violencias y Discriminación basadas en género.		
Incentivar a los docentes e investigadores para el desarrollo académico y científico de productos de generación de nuevo conocimiento, desarrollo tecnológico, e innovación.	<b>Generación de conocimiento</b>	<p>Fomentar la investigación, innovación, la creación artística y cultural sobre género.</p> <p>Promover desde Educación Continua actualizaciones, capacitaciones, cursos, seminarios y diplomados sobre Derechos Humanos, diversidad y Género.</p> <p>Incluir temáticas sobre violencias y discriminación basadas en género en los contenidos académicos.</p> <p>Incentivar prácticas pedagógicas participativas y respetuosas de los derechos de la mujer.</p> <p>Se diseñará una guía para la detección de violencias o discriminación basadas en género que se socializará y difundirá con la comunidad educativa.</p>	<p>Facultades</p> <p>CODEI</p> <p>Observatorio DDHH, Diversidad y Género</p>	<b>30%</b>

## PRESUPUESTO

OBSERVACION	PERIODICIDAD EN LA VIGENCIA	ACTIVIDAD	RECURSOS	VALOR PROYECTADO
<b>Reforma Disposiciones Reglamentarias y Estatutarias de la Institución Universitaria - TdeA</b>	1	Revisión de los reglamentos y políticas institucionales	Humano, insumos papelaría equipo de computo impresora	\$ 18.353.232,00
<b>Campaña de Divulgación (Se requiere un rubro)</b>	2	Presentación del protocolo sobre derechos humanos diversidad y género	Humano , grupos comparsas y marionetas entrega de 1000 manillas , modulo ser maestro TDEA	\$ 15.000.000,00
<b>Capacitación Personal TdeA (Toda la Población TdeA)</b>	2	Presentación del protocolo sobre derechos humanos diversidad y género a todos los funcionarios directivos, profesionales, técnicos, auxiliares y contratistas	Humano , 1000 refrigerios	\$ 8.000.000,00
<b>Cultura Cero Tolerancia</b>	PERMANENTE			
Incluye:				
Micro vallas			3 micro vallas	\$ 4.500.000,00
Plegables			5000 plegables	\$ 10.000.000,00
Código QR				
Material Audio visual			Humano	\$ 16.000.000,00
<b>Eventos / Periodo Académico</b>	2			
Marzo: Tema Mes de la Mujer	MARZO Y OCTUBRE	catedra abierta, cineforos, juegos recreativos y deportivos , feria del talento, manualidades	Humano 300 refrigeros e hidratación	\$ 3.000.000,00
<b>Cada Facultad asigna Docente Tiempo Completo</b>	PERMANENTE			
Mínimo título de Magister Designar (4) horas semanales para Observatorio Derechos Humanos, Diversidad y Genero	PERMANENTE	Ejecución y seguimiento de actividades	1 docente por facultad y un 1 docente coordinador (5) 1 Delegado y un Representante de los estudiantes	\$ 58.884.148,00
				<b>\$ 133.737.380,00</b>

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Objetivo Específico	Actividad	AÑO 2022				AÑO 2023												
		Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
Evaluar el estado y la política institucional de prevención, atención y erradicación de las VBG.	Realizar un diagnóstico de ambas políticas																	
Evaluar el estado de la política de Educación Inclusiva e Intercultural	Llevar a cabo la actualización de la Política de Inclusión e Interculturalidad en el TdeA																	
	Diseñar la Política de Derechos Humanos, Diversidad y Género para el TdeA																	
Diseñar e implementar los Protocolos para Prevenir, Detectar y Erradicar las VBG en el Institución Universitaria	Formular los Protocolos																	
Diseñar la cultura para la "Cero Tolerancia" a las VBG	Diseñar la política TdeA sin VBG																	
	Difusión de la cultura TdeA sin VBG																	



Programar e impartir capacitaciones a todas las personas que conforman la comunidad institucional del TdeA	Capacitación cuerpo administrativo - líderes de proceso																		
	Capacitación Profesores																		
	Capacitación Estudiantes																		
	Capacitación personas con vínculo laboral o contractual																		
Propiciar una transformación cultural y organizacional de respeto y garantía por los DDHH	Campaña para erradicar actitudes y comportamientos que generen riesgos de vulneración a los Derechos Fundamentales de la Mujeres																		
	Programas actividades culturales y académicas que impliquen revisión, reflexión y modificación de aspectos curriculares, administrativos y laborales																		

<p>Programar actividades académicas y culturales como espacios propicios para la reflexión, sensibilización y actualización de líneas temáticas y realizades de las VBG</p>	<p>Seguimiento a los Protocolos para Prevenir, Detectar y Erradicar las VBG en el Institución Universitaria</p> <p>Evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la cultura de "Cero Tolerancia" a las VBG en el TdeA</p>																
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Construcción propia

La siguiente matriz debe ser incluida en los informes periódicos que debe entregar el Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género a la alta dirección.

PROYECCIÓN DE MATRIZ DE SEGUIMIENTO A LOS CASOS QUE SE PRESENTEN EN RELACIÓN CON VBG EN EL TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA IU					
Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Reporte de acoso	Estudiante	Seguimiento reportes Observatorio DDHH, Diversidad y Género	% mujeres estudiantes que reportan afectación por acoso sexual en el último periodo académico por sexo, grupo, edad, área y estrato social	Número de mujeres que reportaron afectación por acoso sexual dividido por el número de mujeres matriculadas x 100	6 meses
			Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual en el último periodo académico por grupo, edad, área y estrato social	Número de mujeres que reportaron afectación por ciberacoso sexual por parte de estudiantes dividido por el número de mujeres matriculadas x 100	
Denuncia de acoso	Estudiante	Registro denuncias Observatorio DDHH, Diversidad y Género	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres matriculadas x 100	6 meses
	Estudiantes		Porcentaje de mujeres docentes/funcionarias que denuncian afectación por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres empleadas x 100	

Reporte de violencia sexual	Estudiante	Registros de reporte en Observatorio de DDHH, Diversidad y Género	% de mujeres estudiantes que reportan afectación por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas x 100	6 meses
Denuncia por violencia sexual	Estudiante	Registros de denuncias en Observatorio de DDHH, Diversidad y Género	% de mujeres estudiantes que denuncian afectación por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas x 100.	6 meses
			% de personas del personal de bienestar institucional, observatorio de DDHH, Diversidad y Género. Personas con formación especializada en VBG, normatividad y ruta de atención	Número de personal universitario con formación en género, normatividad y ruta de atención dividido por el número de personal universitario de bienestar % de personas del personal de bienestar institucional, observatorio de DDHH, Diversidad y Género. Personas con formación especializada en VBG, normatividad y ruta de atención y formación especializadas x 100	

Cobertura de acciones de prevención	Estudiante	Informes periódicos Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género	% estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG el último período académico por sexo, edad, área y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas x 100	6 meses
	Estudiante		% estudiantes que participaron en capacitación prevención de VBG en el último período académico por sexo, edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas x 100	6 meses
Cobertura de acciones de detección	Estudiante	Informes periódicos Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género	% mujeres estudiantes que respondieron la encuesta de detección de VBG el último período académico por edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que respondieron la encuesta de detección dividido por el número total de estudiantes mujeres multiplicado por cien.	6 meses
	Estudiante		% mujeres estudiantes que participaron en conversatorios sobre VBG en el último período académico por edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que asistieron a eventos y actividades académicas y culturales sobre el número de estudiantes mujeres matriculadas x 100.	

Cobertura de acciones de atención	Estudiante	Informes periódicos Observatorio de Derechos Humanos, Diversidad y Género	% personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	6 meses
	Estudiante		% personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa durante el período académico anterior	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa sobre el total de personas que denunciaron x 100.	
Equidad de género en la función docente	Docente	Informes Oficina Gestión del Talento Humano	% mujeres docentes en el último período académico por edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes sobre el total de docentes vinculados en el último período académico por cien.	6 meses

Denuncia de VBG a mujeres docentes	Docente	Informes periódicos Observatorio de DDHH, Diversidad y Género	% mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien	6 meses
		Informes periódicos Observatorio de DDHH, Diversidad y Género	% mujeres docentes que denunció afectaciones por violencia sexual, edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de mujeres docentes x 100	
Denuncia de VBG a mujeres funcionarias o trabajadoras	Funcionarios	Informes periódicos Observatorio de DDHH, Diversidad y Género	% mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias-trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres funcionarias/ trabajadoras por cien	6 meses
			% mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual en el último periodo académico por edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de las mujeres con esa vinculación x 100	

## FUENTES Y REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Burgos Ladrón de Guevara Juan. [2007]. La Violencia de Género, Principios Rectores. Barcelona.
- Consejo Superior de la Judicatura [2010]. Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial: Una vida libre de violencias contra las mujeres. Plegable informativo.
- Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil [2011]. Consejero Ponente: Enrique José Arboleda Perdomo. Radicación número: 11001-03-06-000-2011-00031-00. Bogotá.
- Corte Constitucional. [2004]. Sentencia C- 014. M.P.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. [2019]. Informe Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes
- Dávila Contreras, M.X y Chaparro González, N. [2022]. Acoso sexual, universidades y futuros posibles: enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones. Ed. Dejusticia. Bogotá.
- Defensoría del Pueblo y Profamilia [2008]. Módulo para funcionarios y funcionarias: De la A la Z en derechos sexuales y reproductivos, con énfasis en violencia intrafamiliar y abuso sexual. Bogotá.
- Defensoría del Pueblo, “Tolerancia Cero” con el Acoso Sexual en el Trabajo [2022]. <https://www.defensoria.gov.co/-/tolerancia-cero-con-el-acoso-sexual-en-el-trabajo>.
- Fuentes, L. [2019]. En el marco del Coloquio Ciudades Seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual, propuso unas categorías de acoso y en Revista Nómadas No. 51 [2019]: Violencias de género en las Universidades.
- Informe semanal del Sistema de Información para la Seguridad y Convivencia de la Alcaldía de Medellín.
- Ley 1257 de 2008 [ Diciembre 04]. “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3405>
- Ley 1719 de 2014. [ Junio 18]. “Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones”. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5771>
- Ministerio del Interior [2018] Documento sobre el acoso sexual.
- Ministerio del Trabajo, Resultados Encuesta de Acoso Sexual en el Ambiente Laboral, Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral - Función Pública ([funcionpublica.gov.co](http://funcionpublica.gov.co))
- Observatorio de Asuntos de Mujer y Género. [2022]. Informe sobre la situación de violencias contra las mujeres en el Departamento de Antioquia durante el 2021. <https://mujeresantioquia.gov.co/web/index.php/observatorio/boletines>
- Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>
- Resolución 459 de 2012, OMS glosario.