

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO

**Comando de Educación y Doctrina  
Centro de Educación Militar**



**Escuela de Logística  
Ejército Nacional**

**Escuela de Logística**  
Institución de Educación Superior  
Vigilada Mineducación  
Registro SNIES 2902  
Ejército Nacional  
Bogotá D. C., 2020



# Protocolo de prevención, detección y atención en casos de discriminación, acoso, violencia sexual y de género

## ESCUELA DE LOGÍSTICA

**CR. CESAR AUGUSTO VARGAS GUARIN**  
Rector

**MY. WILLIAN LOBATON OCHOA**  
Vicerrector Administrativo

**MY. VICTOR ALFONSO MONSALVE HERRERA**  
Vicerrector Académico

**CT. KAROL EDUARDO SALAZAR CASTILLO**  
Decano

**CT. JUAN PABLO HERRERA MAZO**  
Secretario General

**PSIC. JOSE EDUARDO RODRIGUEZ PATIÑO**  
Asesor Académico

**ABG. SINDY LORENA MORENO GUERRERO**  
Asesora Jurídica

**ING. ELIANA ESMERALDA CASTAÑEDA PEÑA**  
Directora de Calidad

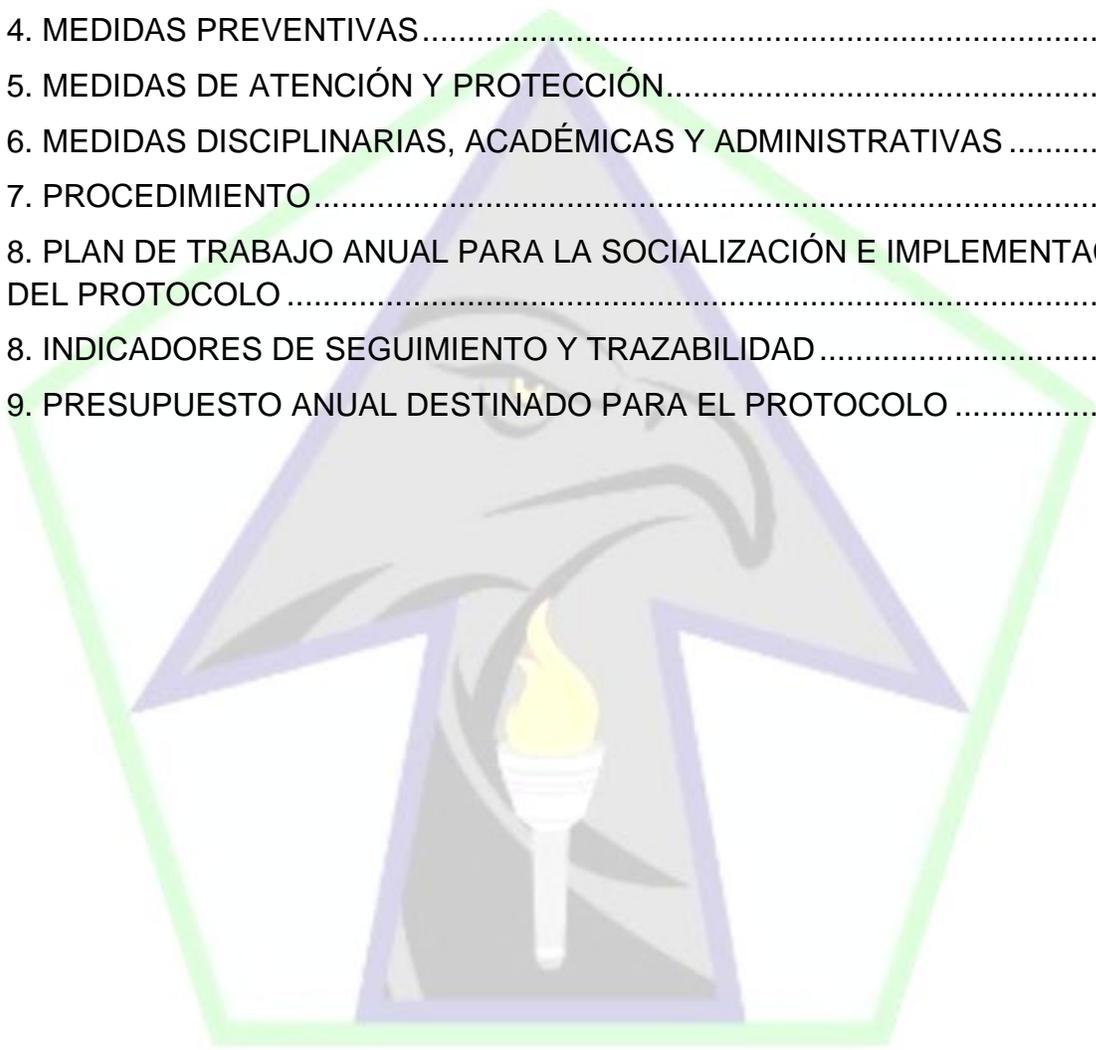
**ADM. OSCAR EDUARDO BARRAGAN RAMOS**  
Director de Pregrado

**CR. (R) MGS. HUGO ARMANDO FORERO ORTIZ**  
Director Posgrados

**PSIC. SANDRA GONZLEZ BERNAL**  
Coordinadora de Bienestar

Todos los derechos de este documento son reservados, esta publicación no puede ser reproducida, ni total ni parcialmente, o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma, ni por ningún medio, sin el permiso previo de la Institución.

1. OBJETIVO GENERAL .....	7
2. MARCO NORMATIVO .....	7
3. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO.....	8
3. DEFINICIONES CLAVE .....	9
4. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	10
5. MEDIDAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN.....	11
6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS .....	11
7. PROCEDIMIENTO.....	12
8. PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA SOCIALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO .....	15
8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y TRAZABILIDAD .....	15
9. PRESUPUESTO ANUAL DESTINADO PARA EL PROTOCOLO .....	15



**Acta N° (437700)**  
**DE FECHA 29 DE OCTUBRE DE 2020**

**“POR MEDIO DE LA CUAL SEGÚN LINEAMIENTOS RECTORES DE EJÉRCITO NACIONAL SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO, VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO DE LA INSTITUCION DE EDUCACION SUPERIOR DE LA ESCUELA DE LOGISTICA DEL EJÉRCITO NACIONAL”**

**EL CONSEJO DIRECTIVO** de la **IES DE LA ESCUELA DE LOGISTICA DEL EJÉRCITO NACIONAL** en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias:

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 69 de la Constitución Política garantiza la autonomía universitaria así:

“Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitara mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior.”

Articulo reglamentado legalmente a través de los artículos 28 y 31 de la ley 30 de 1992.

Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las universidades e instituciones de educación superior el derecho a darse y modificar sus estatutos,



designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Artículo 31. De conformidad con los artículos 67 y 189, numerales 21,22 y 26 de la Constitución Política de Colombia y de acuerdo con la presente Ley, el fomento, la inspección y vigilancia de la enseñanza que corresponde al Presidente de la República, estarán orientados a: a) Proteger las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. b) Vigilar que se cumpla e impere plena e integralmente la garantía constitucional de la autonomía universitaria. c) Garantizar el derecho de los particulares a fundar establecimientos de Educación Superior conforme a la ley. d) Adoptar medidas para fortalecer la investigación en las instituciones de Educación Superior y ofrecer las condiciones especiales para su desarrollo. e) Facilitar a las personas aptas el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, al arte y a los demás bienes de la cultura, así como los mecanismos financieros que lo hagan viable. f) Crear incentivos para las personas e instituciones que desarrollen y fomenten la técnica, la ciencia, la tecnología, las humanidades, la filosofía y las artes. g) Fomentar la producción del conocimiento y el acceso del país al dominio de la ciencia, la tecnología y la cultura. h) Propender por la creación de mecanismos de evaluación de la calidad de los programas académicos de las instituciones de Educación Superior. i) Fomentar el desarrollo del pensamiento científico y pedagógico en directivos y docentes de las instituciones de Educación Superior.

Que la MISIÓN de la ESCUELA DE LOGÍSTICA es ser una Institución de Educación Superior con régimen especial, que planea, dirige y controla la formación, capacitación y especialización integral del personal de oficiales, suboficiales,



soldados profesionales y civiles, con el fin de fortalecer la educación institucional en el territorio nacional.

Que la dinámica institucional exige mantener normas como el Protocolo de prevención, detección y atención en casos de discriminación, acoso, violencia sexual y de género con el fin de garantizar, no sólo la convivencia entre sus miembros, sino la calidad académica en la ESCUELA DE LOGISTICA DEL EJÉRCITO NACIONAL.

Que es necesario actualizar las normas que regulan las relaciones entre la Institución y los estudiantes.

Que el día 14 de octubre de 2020 el Consejo Académico aprobó por unanimidad la propuesta de implementación del Protocolo de prevención, detección y atención en casos de discriminación, acoso, violencia sexual y de género.

El Consejo Directivo de la Institución de Educación Superior de la Escuela de Logística del Ejército Nacional en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias:

**RESUELVE**

Que dando cumplimiento a los lineamientos del Ejército Nacional se realiza el Protocolo de prevención, detección y atención en casos de discriminación, acoso, violencia sexual y de género de la Institución de Educación Superior de la Escuela de Logística del Ejército Nacional, teniendo como base el protocolo emitido y anexo a este protocolo en la forma como se expone a continuación:



## **1. OBJETIVO GENERAL**

En concordancia con los lineamientos del Ejército Nacional y con el firme propósito de establecer un ambiente institucional seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o vulneración de derechos fundamentales, se formula el presente marco normativo y procedimental. Este tiene como objetivo primordial prevenir, atender, acompañar y realizar un seguimiento adecuado a los casos de violencia sexual y de género que pudieran presentarse dentro de la Institución de Educación Superior (IES). Adicionalmente, y en estricto cumplimiento de las directrices emanadas del Ejército Nacional, se incorpora la obligatoria implementación del Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual en todos los sectores de la institución, dada su pertenencia a la estructura del Ejército Nacional. La adopción integral de este marco y protocolo busca garantizar la protección de los derechos y la dignidad de todos los miembros de la comunidad educativa, promoviendo una cultura de respeto y equidad.

## **2. MARCO NORMATIVO**

- Constitución Política Colombiana 1991. Artículos 13, 43, 53
- Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha puesto de relieve que el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (1966) Art 7.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW). (1979) Ratificada por la Ley 51 de 1981.



- Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (1994) Ratificada por Colombia a través de la Ley 248 de 1995.
- Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000)
- Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal.
- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforma el Código Penal, Código de Procedimiento Penal.
- 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 en el marco del conflicto armado.
- Ley 1010 de 2016. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros acosos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1862 de 2017 “Por la cual se establecen las normas de conducta del militar colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”
- Decreto 4463 de 2011. Reglamentario de la Ley 1257 de 2008. Artículo 3.
- Sentencia SP107-2018 (49799). Corte Suprema de Justicia. Magistrado Ponente. Fernando León Bolaños Palacios. La Sala analiza los principales elementos del acoso sexual y establece las diferencias con otras conductas que atentan contra la libertad, integridad y formación sexual.
- Protocolo para la prevención del acoso laboral y el acoso sexual laboral mediante la divulgación y procedimientos de denuncia del Ejército Nacional 2019

### **3. RESPONSABLES DEL PROTOCOLO**



La implementación y el seguimiento de este protocolo estará a cargo del área de Bienestar Institucional, que se configura como el espacio responsable de velar por la salud emocional, el respeto de los derechos humanos y la promoción de una cultura institucional basada en la equidad, la diversidad y la convivencia pacífica.

La profesional designada para la coordinación, ejecución y seguimiento del protocolo es la Psicóloga Coordinadora del Área de Bienestar, quien liderará la articulación entre las distintas instancias internas y externas involucradas en la prevención y atención integral de las situaciones de violencia de género y sexual.

### **3. DEFINICIONES CLAVE**

- **Acoso Laboral:** Es una conducta persistente, demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Se puede presentar en las modalidades de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.
- **Acoso sexual:** Es la conducta de quien en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos a otra persona.
- **Acoso sexual laboral físico:** Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, sms no deseados, chistes sexualmente implícitos por la intranet, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física, Acoso Sexual Laboral verbal, Acoso Sexual Laboral no verbal, otros tipos de Acoso Sexual Laboral.



- **Acoso sexual laboral verbal:** Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso.
- **Acoso sexual laboral no verbal:** Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos
- **Otros tipos de acoso sexual laboral:** Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos.
- **Violencia sexual:** Cualquier acción de carácter sexual realizada sin el consentimiento libre, informado y voluntario de la otra persona. Incluye actos como acoso sexual, abuso, tocamientos no consentidos, violación, exhibicionismo, entre otros.
- **Violencia de género:** Todo acto que cause o pueda causar daño físico, sexual, psicológico o patrimonial, basado en una concepción desigual de poder entre los géneros, y que afecte de forma desproporcionada a las mujeres y personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas.

#### **4. MEDIDAS PREVENTIVAS**

La prevención constituye una de las estrategias fundamentales para la erradicación de las violencias. En este sentido, la IES desarrollará un conjunto de acciones sistemáticas orientadas a la generación de una cultura de respeto, equidad y reconocimiento de las diferencias:

- Diseño e implementación de programas educativos anuales sobre género, derechos sexuales y reproductivos, consentimiento y relaciones sanas.



- Realización de talleres semestrales para estudiantes, docentes y personal administrativo sobre prevención de violencias y rutas de atención.
- Creación de material pedagógico y campañas institucionales de sensibilización a través de medios impresos, digitales y redes sociales.
- Implementación del canal del área de bienestar de comunicación seguros y confidenciales para denuncias y orientaciones.

## **5. MEDIDAS DE ATENCIÓN Y PROTECCIÓN**

La atención a casos de violencia sexual y de género se realiza bajo los principios de confidencialidad, diligencia, enfoque de derechos humanos, enfoque diferencial y de género, y no revictimización.

- Recepción de casos: Los casos pueden ser reportados directamente a la Psicóloga Coordinadora de Bienestar o a través de canales institucionales habilitados.
- Valoración inicial: Se realiza una entrevista de primera escucha, contención emocional y recolección de información relevante, garantizando siempre el consentimiento informado.
- Acompañamiento interdisciplinar: Se brinda apoyo psicológico a la persona afectada.
- Remisión y activación de rutas externas: En casos que lo ameriten, se realiza la denuncia ante autoridades competentes (Fiscalía, Comisaría de Familia, Defensoría del Pueblo).

## **6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

La Institución aplicará medidas correctivas, sancionatorias o restaurativas conforme a la normativa interna y la gravedad del caso, siempre bajo el debido proceso. Estas medidas incluyen:



- Medidas disciplinarias: Llamado de atención, suspensión temporal, cancelación de matrícula, desvinculación contractual, inhabilitación para ingresar a la institución.
- Medidas académicas: Cancelación de asignaturas, suspensión de beneficios académicos o representaciones estudiantiles.
- Medidas administrativas: Cambios de funciones o reasignación de espacios laborales o académicos.

## **7. PROCEDIMIENTO**

- 1) El seguimiento, identificación y reporte sistemático de la relación de quejas y/o denuncias presentadas por casos de violencia sexual o de género constituye un pilar fundamental en la estrategia institucional de prevención y atención. Este proceso implica el registro detallado de cada caso, especificando claramente el hecho victimizante reportado, la fecha de ocurrencia, el presunto agresor y la información de la víctima, garantizando la confidencialidad y el respeto por su dignidad. La consolidación y análisis periódico de esta información permitirá identificar patrones, tendencias y áreas de mayor vulnerabilidad dentro de la institución, facilitando la implementación de medidas preventivas efectivas y la mejora continua de los protocolos de atención y acompañamiento a las víctimas.
- 2) La caracterización detallada de la presunta víctima y el presunto agresor es un componente esencial en el abordaje integral de los casos de violencia sexual o de género. Este proceso, realizado con la debida protección de los datos personales sensibles, incluye la identificación de elementos cruciales como la minoría de edad al momento del presunto acto, el reconocimiento como sujeto de especial protección constitucional, la relación existente entre las partes involucradas y, en el ámbito académico, el programa al que se encuentran adscritos. La recopilación y análisis de esta información contextual permiten comprender mejor la dinámica de la situación, identificar



posibles factores de vulnerabilidad o poder, y orientar las acciones de prevención, atención y seguimiento de manera más eficaz y respetuosa de los derechos de todos los involucrados.

- 3) El responsable del área de Bienestar, como primer respondiente y persona capacitada en la administración de primeros auxilios psicológicos, activará la RUTA DE ATENCIÓN establecida para casos de violencia sexual o de género. No obstante, es fundamental recalcar que cualquier miembro de la comunidad académica de la Escuela de Logística está facultado para proporcionar información esencial sobre esta ruta de atención a quien la necesite, contribuyendo así a una red de apoyo y orientación accesible para todos.
- 4) En la Institución de Educación Superior de la Escuela de Logística cuando se detecta o se evidencia un hecho relacionado con violencia de género o violencia sexual según sea el caso se debe dar conocimiento al servicio psicológico que corresponde al área de bienestar universitario. Esta área brinda una atención en la recepción del caso del servicio psicológico en donde mediante oficio se firma el consentimiento informado primeros auxilios psicológicos tales como contención emocional atención en crisis.
- 5) Este reporte tiene una connotación de que si es violencia sexual se realiza la remisión hacia fiscalía, comisaría de familia y bienestar familiar todo con número de Orfeo que corresponde a la institución y número de radicado según el ente establecido, se activa la ruta de emergencia llamando a la entidad a la cual cuenta la Institución de Educación Superior de la Escuela de Logística que estaría protegida o se llamaría al 123 y solicitaríamos la ambulancia para su traslado a la EPS que tiene la persona afectada
- 6) Orientación y atención en salud física y emocional, acompañamiento espiritual



La Institución de Educación Superior Escuela de Logística del Ejército Nacional tiene una doctrina católica, por ende, contamos con un capellán quién atentamente nos apoya con toda la parte espiritual de las personas que así lo deseen, así como el acompañamiento psicológico desde el área de bienestar universitario se ofrece el acompañamiento en salud mental a la víctima en un espacio de atención orientación y psi coeducación y seguimiento personalizado con el fin de abordar todas sus áreas de ajuste promoviendo estrategias resolutivas y resilientes en el fortalecimiento de la salud mental esto con el fin de mejorar la calidad de vida de nuestros estudiantes y todo el personal académico

- 7) Siempre que el presunto autor de la conducta de violencia de género o de violencia sexual haga parte del estamento estudiantil docente administrativo este hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes de acompañamiento que conoció el caso en los pasos anteriores
- 8) Todo caso de violencia sexual o violencia de género que haya sido atendido por las instancias de la institución de educación superior de la escuela de logística en el marco de la ruta establecida será objeto de seguimiento por parte del área de acompañamiento integral donde se verificará la gestión surtida la restitución de los derechos de la persona victimizada y su situación en la que se encuentra actualmente.

Recordando que siempre se gestionarán las medidas de protección necesarias para preservar la integridad física y mental de la persona victimizada se garantizará la confidencialidad y reserva para procurar la seguridad y los derechos de la persona victimizada.



## **8. PLAN DE TRABAJO ANUAL PARA LA SOCIALIZACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO**

<b>Actividad</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Responsable</b>
Socialización del protocolo a toda la comunidad	Marzo	Coordinación de Bienestar
Capacitaciones preventivas y formativas	Semestral	Psicóloga Coordinadora
Jornadas de sensibilización y comunicación visual	Mayo y Octubre	Bienestar y Comunicaciones

### **8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y TRAZABILIDAD**

Para garantizar la eficacia del protocolo, se establecerán indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan su monitoreo, evaluación y mejora continua:

- Número de casos reportados y documentados adecuadamente.
- Porcentaje de atenciones iniciadas dentro de las 72 horas posteriores al reporte.
- Número de actividades de formación y prevención ejecutadas.
- Nivel de participación de la comunidad en jornadas de sensibilización.
- Nivel de satisfacción de las personas usuarias de la ruta de atención.
- Porcentaje de conocimiento del protocolo en encuestas institucionales.

### **9. PRESUPUESTO ANUAL DESTINADO PARA EL PROTOCOLO**

El desarrollo e implementación efectiva del protocolo ejecuta siempre este presupuesto que permite cubrir los recursos humanos, logísticos y pedagógicos necesarios:



<b>Actividad</b>	<b>Concepto del Recurso</b>
Conferencias, Charlas o Talleres	Salario coordinador de área de Bienestar de la vigencia, convenios de Ejército Nacional expertos en el tema
Producción de material pedagógico y campañas	Salario Líder de Audiovisuales, Plataforma Académico – Administrativa, presupuesto de Servicios de Imprenta correspondiente a la vigencia
Logística para eventos de sensibilización	Presupuesto para logística para actividades de la vigencia
Servicios psicológicos especializados	Salario coordinador de área de Bienestar de la vigencia
Evaluación y sistematización de resultados	Plataforma Académico – Administrativa y Salario coordinador de área de Bienestar y Líder de Plataformas de la vigencia
Servicios de Atención	Presupuesto de manutención de ambulancia e Instalaciones

Este protocolo tiene vigencia indefinida y será revisado para su actualización conforme a cambios normativos, institucionales o del contexto sociocultural.

### **COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

El presente protocolo de prevención, detección y atención en casos de discriminación, acoso, violencia sexual y de género es dado en Bogotá D.C. A los veintinueve (29) días del mes de octubre de dos mil veinte (2020).

Capitán **JUAN PABLO HERRERA MAZO**  
Secretario General

Capitán **KAROL EDUARDO SALAZAR CASTILLO**  
Decano



Mayora **VICTOR ALFONSO MONSALVE HERRERA**  
Vicerrector Académico

Mayora **WILLIAM LOBATON OCHOA**  
Vicerrector Administrativo

Coronel **CESAR AUGUSTO VARGAS GUARIN**  
Rector



**CONSEJO DIRECTIVO NO. 004**

**Bogotá D.C. 2020**

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN,  
DETECCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS  
DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO,  
VIOLENCIA SEXUAL Y DE GÉNERO**

**“Por el cual se aprueba el Protocolo de prevención, detección y atención en casos de discriminación, acoso, violencia sexual y de género de la Institución de Educación Superior de la Escuela de Logística del Ejército Nacional”**