



POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Dirección de Bienestar Institucional

PI-BIE-01

Versión 02 — 2024

NIT
805.001.162-
1

Bogotá, D.C.
Colombia

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO Y

CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Sapienza CTES

Prevención de la Violencia Basada en Género | 2024

Rector y Representante Legal

Rector

Elaboró

Revisó

Aprobó

Javier Alfredo Barrera Pardo

Dirección de Bienestar Institucional

Rectoría / Asesoría Jurídica

Consejo Superior

NIT: 805.001.162-1 | Cra.
14a #71-29, Bogotá | (+57)
601-265-0657 |
www.sapienza.edu.co

Nit: 805001162-1
Cra. 14a #71-29, Bogotá Colombia, código postal: 111211, (+57) 601-265-0657
sapienza.edu.co

CÓDIGO	FECHA DE EXPEDICIÓN	VERSIÓN	VIGENCIA
PI-BIE-01	12 de diciembre de 2024	02	Indefinida
NOMBRE DE LA POLÍTICA		DEPENDENCIA RESPONSABLE	
Política de Promoción de la Equidad de Género y Prevención de la Violencia Basada en Género		Dirección de Bienestar Institucional	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	ADOPTÓ
Dirección de Bienestar Institucional	Rectoría / Asesoría Jurídica	Consejo Superior	Rector(a) — Resolución Rectoral

POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES

1. Introducción

La Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES, en cumplimiento de su compromiso con los derechos humanos, la equidad, la no discriminación y la convivencia universitaria, adopta la presente Política Institucional de Promoción de la Equidad de Género y Prevención de la Violencia Basada en Género (VBG), en consonancia con el marco jurídico colombiano e internacional, y en particular con los lineamientos de la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional.

Esta política busca garantizar un entorno educativo, laboral y convivencial libre de discriminación y violencia, con enfoque diferencial e inclusivo, promoviendo la igualdad sustantiva entre hombres, mujeres, personas de los sectores LGBTIQ+, víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad y demás grupos históricamente marginados. Para ello, establece mecanismos institucionales de prevención, atención, protección y reparación integral, orientados a asegurar la dignidad y seguridad de toda la comunidad universitaria en espacios físicos y digitales.

2. Marco Normativo

La presente política se fundamenta en los siguientes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales:

2.1. Instrumentos Internacionales

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer — CEDAW (1979).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer — Belém do Pará (1994).
- Objetivos de Desarrollo Sostenible — ODS 5: Igualdad de Género (ONU, 2030).

2.2. Normativa Nacional

- Constitución Política de Colombia (1991): artículos 13 (igualdad y no discriminación), 43 (derechos de la mujer) y 67 (derecho a la educación sin discriminación).
- Ley 30 de 1992: régimen de las instituciones de educación superior y su autonomía responsable.
- Ley 1010 de 2006: medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en el entorno del trabajo.
- Ley 1257 de 2008: normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- Ley 1620 de 2013 y Decreto 1965 de 2013: sistema nacional de convivencia escolar y referentes de política de convivencia en instituciones educativas.
- Ley 1719 de 2014: medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual con enfoque diferencial para el conflicto armado.
- Ley 1773 de 2016: prevención y sanción de ataques con agentes químicos, ácidos u otras sustancias corrosivas.
- Ley 1581 de 2012: régimen general de protección de datos personales, aplicable al tratamiento de información sensible relacionada con casos de VBG.
- Ley 2246 de 2022: medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas de violencias basadas en género (complementaria de la Ley 1257 de 2008).
- Decreto 1227 de 2015 (compilado en el Decreto 1075 de 2015): normas del sector educación.
- Resolución 014466 de 2022 del MEN: lineamientos para la prevención, atención y seguimiento de situaciones de VBG en Instituciones de Educación Superior.

2.3. Directrices Institucionales

- Estatuto General de la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES.
- Reglamento Estudiantil vigente de Sapienza — CTES.
- Reglamento Docente vigente de Sapienza — CTES (Acuerdo 028 del 15 de octubre de 2021), que establece el Comité de Convivencia Laboral y la política de cero tolerancia frente al acoso.
- Reglamento de Bienestar Institucional vigente de Sapienza — CTES (Acuerdo 025 del 15 de octubre de 2021).
- Código de Ética y Buen Gobierno de Sapienza — CTES.

3. Definiciones

Para efectos de la presente política se adoptan las siguientes definiciones:

Violencia basada en género (VBG): Todo acto de violencia o conducta discriminatoria basada en el género de la persona, que tenga como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad.

Acoso sexual: Conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual no deseada o no consentida, que afecte la dignidad de la persona en el entorno educativo, laboral o institucional.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador o docente por parte de un empleador, jefe o superior, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia (Ley 1010 de 2006).

Discriminación por razón de género: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en el género, la identidad de género, la orientación sexual o la expresión de género, que tenga por efecto o por finalidad menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad.

Enfoque diferencial: Reconocimiento de las diferencias y desigualdades entre personas por condiciones de género, orientación sexual, etnia, discapacidad, condición socioeconómica, situación de víctima o pertenencia a grupos históricamente marginados, para la adopción de medidas afirmativas que garanticen el ejercicio efectivo de derechos.

Ciberviolencia de género: Toda forma de VBG ejercida a través de medios digitales, plataformas tecnológicas, correos electrónicos, sistemas de mensajería, redes sociales, plataformas LMS o cualquier entorno virtual, incluyendo el acoso cibernético, la difusión no consentida de imágenes íntimas y el hostigamiento en línea.

Víctima: Persona que ha sufrido daño como consecuencia de una acción u omisión constitutiva de VBG, independientemente de que el agresor haya sido identificado, aprehendido, procesado o sancionado.

Medidas de no repetición: Conjunto de acciones institucionales orientadas a evitar que los hechos constitutivos de VBG se repitan, incluyendo ajustes académicos, restricciones de contacto, medidas cautelares administrativas y seguimiento psicosocial.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Garantizar la equidad de género y la prevención de la violencia basada en género en la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES, mediante la implementación de políticas institucionales con enfoque diferencial e inclusivo, que promuevan entornos universitarios libres de discriminación y violencia, y que dispongan de mecanismos efectivos de atención, protección, reparación y no repetición para toda la comunidad institucional.

4.2. Objetivos Específicos

- Prevenir las violencias basadas en género a través de campañas de sensibilización, formación, transformación cultural y fortalecimiento de los valores institucionales.
- Garantizar la atención oportuna y la protección integral a las víctimas de VBG, mediante rutas claras, acompañamiento psicosocial y medidas de no repetición.
- Incorporar enfoques de equidad de género en los procesos académicos, administrativos y de participación institucional, asegurando la igualdad de oportunidades.
- Implementar mecanismos que reconozcan y atiendan las necesidades específicas de mujeres, personas de los sectores LGBTIQ+, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y grupos étnicos.
- Promover la corresponsabilidad en las labores de cuidado, las masculinidades no violentas y la cultura de la denuncia responsable.

- Articular los mecanismos institucionales de prevención y atención de VBG con los entornos digitales y la plataforma LMS institucional, respondiendo a las formas emergentes de ciberviolencia.

5. Alcance

La presente política aplica a la totalidad de los miembros de la comunidad institucional de Sapienza — CTES, incluyendo:

- Estudiantes de todos los programas y niveles de formación (técnico profesional, tecnológico, profesional universitario, especialización y educación continuada), en modalidad presencial, virtual e híbrida.
- Personal docente vinculado mediante contrato laboral o de prestación de servicios.
- Personal administrativo, directivo y de apoyo.
- Contratistas y proveedores de servicios con presencia en las instalaciones físicas o digitales de la institución.
- Sedes, extensiones y entornos virtuales de interacción universitaria, incluyendo la plataforma LMS institucional, canales digitales y redes sociales corporativas.

6. Definición y Contenido de la Política

La Política de Promoción de la Equidad de Género y Prevención de la VBG de Sapienza — CTES es un conjunto de compromisos, lineamientos y acciones institucionales dirigidas a:

- Garantizar la equidad de género en el acceso a la educación, el empleo, el liderazgo académico y la participación en los órganos de gobierno institucional.
- Prevenir, detectar, atender y sancionar la discriminación y las violencias por razones de género en todos los espacios institucionales, físicos y digitales.
- Implementar medidas de atención y reparación integral para las víctimas, incluidos ajustes académicos, acompañamiento psicosocial, protección física y reparación simbólica.
- Promover la corresponsabilidad de género en las labores de cuidado, el liderazgo inclusivo y la construcción de masculinidades no violentas dentro de la comunidad universitaria.
- Articular la política con los reglamentos estudiantil, docente y de bienestar vigentes de la institución, asegurando coherencia normativa y procedimental.

7. Ruta Institucional de Atención

La ruta institucional de atención a situaciones de VBG comprende las siguientes etapas:

Etapa 1 — Recepción del caso

Cualquier miembro de la comunidad institucional podrá reportar una situación de VBG ante la Dirección de Bienestar Institucional, la Secretaría General, la Rectoría, el Comité de Género o el Comité de Convivencia

Laboral. Los reportes podrán realizarse de manera presencial, escrita o a través del canal digital habilitado para este fin. Se garantizará la reserva de identidad del denunciante cuando así lo solicite.

Etapa 2 — Registro y medidas de protección inmediata

Una vez recibido el reporte, la Dirección de Bienestar Institucional, en coordinación con la dependencia receptora, registrará el caso de forma confidencial, activará las medidas de protección inmediata y dispondrá el acompañamiento psicosocial de urgencia a la víctima. Las medidas de protección inmediata podrán incluir ajustes académicos, restricción de contacto entre las partes, cambio de grupo o sección y notificación a las autoridades competentes cuando los hechos constituyan presuntos delitos.

Etapa 3 — Valoración y activación del proceso disciplinario

El Comité de Género, con el apoyo de la Dirección de Bienestar Institucional y la Rectoría, realizará la valoración del caso. Si los hechos son imputables a un estudiante, se activará el procedimiento previsto en el Reglamento Estudiantil vigente. Si los hechos son imputables a un docente o colaborador administrativo, se activará el procedimiento del Reglamento Docente y las disposiciones sobre acoso laboral del Comité de Convivencia Laboral (Resolución 652 de 2012). En todos los casos se garantizará el debido proceso, el derecho a la defensa y la reserva de la información personal de la víctima.

Etapa 4 — Seguimiento y medidas de no repetición

Concluido el proceso, la Dirección de Bienestar Institucional realizará seguimiento periódico a la víctima y a las medidas adoptadas. El Comité de Género elaborará un informe trimestral de casos atendidos (sin identificación de personas) como insumo para la evaluación de la política y la actualización de los protocolos de atención.

PARÁGRAFO. El canal digital institucional para el reporte de casos de VBG deberá estar activo, accesible y claramente publicado en la plataforma LMS, la página web institucional y los canales de comunicación de la Dirección de Bienestar Institucional.

8. Comité de Género

ARTÍCULO 1. Creación y naturaleza.

Créase el Comité de Género de la Corporación Tecnológica de Educación Superior Sapienza — CTES como instancia consultiva, de seguimiento y de gestión de la presente política. El Comité actúa en coordinación con el Comité de Convivencia Laboral establecido en el Reglamento Docente, y responde ante la Rectoría y el Consejo Superior.

ARTÍCULO 2. Composición.

El Comité de Género estará integrado por los siguientes miembros con voz y voto:

- El/la Director(a) de Bienestar Institucional, quien lo presidirá.
- Un(a) representante de la Vicerrectoría Académica.
- Un(a) representante de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
- Un(a) docente designado(a) por el Consejo Académico.
- Un(a) representante estudiantil elegido(a) mediante los mecanismos de participación institucional.
- Un(a) representante del personal administrativo.

PARÁGRAFO. La Rectoría designará a los miembros institucionales mediante resolución rectoral, por períodos de dos (2) años renovables. El Comité podrá invitar como asesores a expertos externos, representantes de entidades de salud o autoridades competentes cuando la naturaleza del caso así lo requiera.

ARTÍCULO 3. Funciones.

Son funciones del Comité de Género:

- Orientar la implementación de la presente política y realizar seguimiento a sus indicadores.
- Recibir y gestionar los casos de VBG reportados, activando la ruta de atención institucional.
- Elaborar y actualizar los protocolos de atención a víctimas de VBG.
- Proponer programas de formación, sensibilización y transformación cultural.
- Presentar informe anual al Consejo Superior sobre el estado de implementación de la política y los indicadores de gestión.
- Proponer al Consejo Superior las actualizaciones y mejoras de la presente política.

ARTÍCULO 4. Reuniones y quórum.

El Comité de Género se reunirá ordinariamente una (1) vez al mes y extraordinariamente cuando las circunstancias lo requieran, por convocatoria de su presidente o de al menos tres (3) de sus miembros. El quórum deliberatorio y decisorio corresponde a la mayoría simple de sus integrantes.

9. Fases de Implementación

FASE	ACCIONES PRINCIPALES	PLAZO
Diagnóstico	Diagnóstico del clima institucional y mapeo de factores de riesgo de VBG, con participación de la comunidad.	0–3 meses
Diseño	Elaboración de protocolos de atención, rutas institucionales y materiales de sensibilización.	3–6 meses
Sensibilización	Capacitaciones, talleres y campañas a toda la comunidad universitaria.	6–9 meses
Implementación	Puesta en marcha del Comité de Género, rutas de atención y sistemas de reporte.	9–12 meses
Monitoreo y mejora	Evaluación anual de indicadores, ajuste de protocolos e informe al Consejo Superior.	Continuo

10. Responsables Institucionales

Rectoría: Adopta la política mediante resolución rectoral, garantiza los recursos necesarios para su implementación y rinde cuentas al Consejo Superior.

Consejo Superior: Aprueba la política y sus actualizaciones sustanciales, y recibe el informe anual del Comité de Género.

Dirección de Bienestar Institucional: Lidera la ejecución, coordina el Comité de Género y gestiona la ruta de atención a víctimas de VBG.

Vicerrectoría Académica: Incorpora el enfoque de género en los currículos, programas de formación y actividades académicas, tanto curriculares como extracurriculares.

Vicerrectoría Administrativa y Financiera: Asigna los recursos presupuestales necesarios y garantiza las condiciones de infraestructura segura en todos los espacios institucionales.

Secretaría General: Gestiona la comunicación oficial, custodia los expedientes de casos con plena reserva y expide las certificaciones que corresponda.

Comité de Convivencia Laboral: Actúa en coordinación con el Comité de Género en los casos de acoso laboral y sexual que involucren personal docente o administrativo, conforme al Reglamento Docente vigente.

11. Prevención de VBG en Entornos Digitales

En consonancia con las modalidades virtual e híbrida de formación que ofrece Sapienza — CTES, la presente política reconoce los entornos digitales como espacios de posible ocurrencia de violencia de género. En consecuencia:

- La ciberviolencia de género —incluyendo el acoso, el hostigamiento y la difusión no consentida de imágenes— está expresamente prohibida en la plataforma LMS institucional, los canales digitales corporativos y cualquier espacio virtual asociado a las actividades de Sapienza — CTES.
- Los protocolos de atención institucional se aplicarán integralmente a casos de VBG ocurridos en entornos digitales, sin distinción de la modalidad de estudio del afectado.
- La Dirección de Bienestar Institucional habilitará un canal de reporte digital específico para casos de ciberviolencia, con garantías de confidencialidad y tiempo de respuesta máximo de cuarenta y ocho (48) horas hábiles.
- Los registros digitales de los casos atendidos serán tratados conforme a la Ley 1581 de 2012 (protección de datos personales), garantizando su reserva, seguridad e integridad.

12. Confidencialidad y Protección de Datos

Toda la información relacionada con los casos de VBG atendidos por la institución tendrá carácter estrictamente confidencial. Los datos personales de víctimas, testigos y denunciantes serán tratados conforme a la Ley 1581 de 2012 y las políticas de protección de datos de Sapienza — CTES. Solo podrán ser divulgados con el consentimiento expreso del titular o cuando la ley obligue a ello para proteger la vida e integridad de la víctima o de terceros.

PARÁGRAFO. El Comité de Género elaborará sus informes institucionales de manera agregada, sin identificar casos individuales ni datos personales de las personas involucradas.

13. Evaluación y Mejora Continua

13.1. Indicadores de Gestión

- Número de casos de VBG reportados y atendidos por período académico.
- Tiempo promedio de respuesta de la ruta de atención institucional.
- Porcentaje de la comunidad institucional capacitada en prevención de VBG.

- Nivel de percepción de seguridad y equidad en encuestas de clima institucional.
- Número de acciones de sensibilización y formación realizadas por período.

13.2. Mecanismos de Evaluación

- Encuesta anual de clima institucional con enfoque de género, aplicada a estudiantes, docentes y personal administrativo.
- Informe anual del Comité de Género presentado al Consejo Superior.
- Auditorías internas y externas sobre la implementación de la política.
- Informes de avance a la Rectoría, al Consejo Académico y, cuando corresponda, al Ministerio de Educación Nacional.

14. Disposiciones Finales

ARTÍCULO 5. Adopción y formalización.

La presente política será adoptada mediante resolución rectoral, previa aprobación del Consejo Superior. A partir de su adopción, la Rectoría dispondrá lo necesario para su publicación, socialización y aplicación en todos los espacios institucionales.

ARTÍCULO 6. Articulación normativa.

La presente política se articula con el Reglamento Estudiantil, el Reglamento Docente (Acuerdo 028 de 2021), el Reglamento de Bienestar Institucional (Acuerdo 025 de 2021) y demás normas internas de Sapienza — CTES. En caso de vacío, se acudirá a las normas nacionales e internacionales del marco normativo de la presente política.

ARTÍCULO 7. Actualización.

La presente política será revisada anualmente por el Comité de Género, quien propondrá los ajustes pertinentes al Consejo Superior. Las actualizaciones por cambio normativo que no alteren los elementos sustanciales de la política podrán ser adoptadas por el Rector(a) mediante resolución motivada.

ARTÍCULO 8. Derogatoria.

La presente política deroga la versión PI-BIE-01 del 12 de diciembre de 2024 y demás disposiciones internas que le sean contrarias.

ARTÍCULO 9. Vigencia.

La presente política rige a partir de la fecha de su adopción formal y tiene vigencia indefinida, sujeta a actualización conforme a lo establecido en el artículo 7 de las presentes disposiciones finales.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los _____ días del mes de _____ de 2025.

Rector(a)

Corporación Tecnológica de Educación Superior
Sapienza — CTES

Secretario(a) General

Corporación Tecnológica de Educación Superior
Sapienza — CTES

Referencias Normativas y Bibliográficas

- Colombia. Constitución Política (1991).
- Colombia. Ley 30 de 1992. Régimen de la Educación Superior.
- Colombia. Ley 1010 de 2006. Acoso laboral.
- Colombia. Ley 1257 de 2008. Violencia contra las mujeres.
- Colombia. Ley 1581 de 2012. Protección de datos personales.
- Colombia. Ley 1719 de 2014. Acceso a la justicia de víctimas de violencia sexual.
- Colombia. Ley 1773 de 2016. Ataques con agentes químicos.
- Colombia. Ley 2246 de 2022. Medidas de atención a víctimas de VBG.
- Colombia. Decreto 1965 de 2013. Sistema nacional de convivencia escolar.
- Colombia. Resolución 014466 de 2022. MEN. Lineamientos para prevención y atención de VBG en IES.
- ONU Mujeres (2020). Manual para la implementación de políticas de género en universidades.
- Ministerio de Educación Nacional (2021). Guía para la equidad de género en IES.

— Documento institucional — Versión 02 — Para aprobación por Consejo Superior —