



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

## RESOLUCIÓN RECTORAL No. 016 DE 2022 (diciembre 13 de 2022)

### PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA

EL RECTOR DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CEIPA, en uso de las atribuciones otorgadas en el Artículo 28 del Estatuto General, y

#### CONSIDERANDO:

1. Que este protocolo se enfoca en el fortalecimiento de la capacidad institucional para prevenir, detectar, atender y sancionar la discriminación y cualquier tipo de violencia, priorizando las violencias basadas en género.
2. Que, a través de este protocolo, ¿CEIPA presenta directrices para detectar, prevenir, atender y erradicar cualquier tipo de violencia que se presente al interior de la institución; para esto se hace necesaria la formación del personal administrativo, docente, estudiantes y egresados. A su vez fortalecer la dependencia responsable de implementar y hacer seguimiento a dicho protocolo para que se creen los espacios y mecanismos necesarios para su correcta implementación y ejecución institucionales, de modo que la institución sea un entorno que permita la coexistencia armónica y por ende la erradicación de cualquier tipo de violencia que atente contra la integridad de cualquier miembro de nuestra comunidad académica.
3. Que, como marco normativo, para efectos del presente protocolo, se toman como referentes de las directrices que se deben asumir institucionalmente para promover la Equidad de género y erradicar las violencias basadas en género las siguientes leyes, decretos y sentencias:
  - **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 reforman los códigos penal, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, haciendo especial énfasis en el Artículo 11 que establece las medidas educativas.



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

- **Decreto 4798 de 2011 en el Artículo 6. De la educación superior:** donde se manifiesta que el MEN, promoverá acciones que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad académica priorizando a estudiantes y docentes para prevenir y erradicar las violencias basadas en género.
  - **Sentencia T-141 de 2015:** se toma en cuenta dicha sentencia que menciona que las instituciones de educación superior deben establecer protocolos para el manejo de casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género, Raza, etnia entre otros.
  - **Sentencia T-239 de 2018:** esta sentencia establece lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: los deberes y obligaciones que se deben cumplir en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que puedan suceder al interior de estas para propender por el bienestar de la comunidad académica.
  - **Sentencia T-061 de 2022:** se toma en cuenta esta sentencia, ya que determina que todas las instituciones de educación superior deben contar con un instrumento normativo que busquen atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en género que se presente al interior de las instituciones.
4. Que el presente protocolo está dirigido a toda nuestra comunidad académica, esto es, estudiantes, colaboradores, docentes, Alumni (egresados).

En virtud de lo anterior, el Rector de la Fundación Universitaria CEIPA,

## RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. PRINCIPIOS:** La Institución, además de en sus valores fuente, basa la política de Educación Inclusiva y el protocolo para la atención, orientación y acompañamiento en casos de violencias basadas en género y actos de discriminación en los siguientes principios:

- a. **Igualdad:** La Institución actúa rigurosamente bajo acciones que resalten la igualdad, la no discriminación, el respeto por la diferencia, la justicia y la gestión responsable del mundo compartido. Con deberes de abstención y en obligaciones de acción como la consagración de tratos favorables para los grupos que se encuentran en debilidad manifiesta.



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

- b. **Diversidad:** La Institución reconoce y fomenta la diversidad, en capacidades, cultural, sexual y de género, étnica, ideológica, religiosa, y etaria.
- c. **Integridad:** Los miembros de la comunidad institucional actúan desde la ética y la moral en su relacionamiento consigo mismos y con los otros.
- d. **Enfoque diferencial:** La Institución reconoce las diferentes condiciones y posiciones de distintos actores de la comunidad como sujetos de derecho, desde una mirada diferencial desde lo étnico, la discapacidad, el género y la diversidad sexual.
- e. **Corresponsabilidad:** Toda la comunidad académica es corresponsable de crear un ambiente y cultura institucional basado en el respeto a la diferencia.
- f. **Interculturalidad:** Según el Ministerio de Educación, se “define como un conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales que conduce a un proceso dialéctico de constante transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de diversos saberes en el marco del respeto. Haciendo referencia, a un diálogo educativo abierto, recíproco, crítico y autocrítico entre culturas”.

## ARTÍCULO SEGUNDO. MARCO CONCEPTUAL.

**Enfoques:** son marcos comprensivos que permiten orientar y direccionar las acciones para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género con el propósito de tener claridad hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos, propiciando que la institución se convierta en un espacio que permita el ejercicio de los derechos humanos y la coexistencia armónica, equitativa, respetuosa. Es por esto que la institución en el ejercicio de su autonomía y en relación con los principios y valores institucionales se acoge y apoya de los enfoques planteados por el Ministerio de Educación Nacional, para la creación de esta política, por tanto, los enfoques que asume son los siguientes:

- **Enfoque de género:** Este enfoque tiene como propósito establecer relaciones equitativas entre las personas sin importar su género con el fin de garantizar la igualdad de derechos, mediante el reconocimiento de la dignidad como seres humanos, y la valoración equitativa de sus aportes a la sociedad.
- **Enfoque global:** hace referencia a la comprensión de que las violencias basadas en género se deben a problemas estructurales de nuestra cultura, que ha normalizado conductas y



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

prácticas discriminatorias hacia las mujeres que se replican por medio de los estereotipos y patrones sociales, es por ese motivo que se hace necesario brindar un abordaje integral que permita concientizarnos y trascender dichas prácticas, todo en pro de una sociedad más equitativa, pacífica e incluyente.

- **Enfoque interseccional:** este enfoque interrelaciona factores que permiten lecturas más claras de los motivos que subyacen a la discriminación y violencias basadas en género, en este sentido visibiliza que estas son problemáticas multidimensionales y se deben abordar de manera compleja e interrelacionadas y no como variables aisladas.
- **Enfoque de derechos humanos:** Este enfoque está alineado con la Declaración Universal de los Derechos humanos de 1948 que reconoce que los derechos son inalienables y que la institución se debe convertir en garante de los derechos y deben garantizar igualdad de condiciones para todos los miembros de la comunidad académica, haciendo especial énfasis en la atención de los grupos poblacionales más vulnerable y que a lo largo de la historia no han podido gozar de sus derechos. Es por esto, que desde este enfoque la institución busca promover diversas estrategias para fomentar la participación, el desarrollo de la autonomía y liderazgo de la comunidad académica.
- **Enfoque de acción sin daño:** Este enfoque implica la no revictimización de las personas afectadas por las violencias basadas en género, generando el reconocimiento y restablecimiento de sus derechos, la identificación de sus necesidades y el fortalecimiento de sus herramientas para la exigibilidad de sus derechos. En este sentido en la institución se establecen estrategias para la atención de las víctimas en la cual prime el respeto, la escucha genuina y oportuna.

**ARTÍCULO TERCERO. OBJETIVO.** El presente protocolo tiene como propósito implementar una ruta de atención dispuesta para todos los miembros de la Comunidad Educativa (estudiantes, docentes, colaboradores y Alumni) que sean víctimas de cualquier situación que atente contra el respeto y el goce de sus libertades, garantizando que todos los miembros de la comunidad tengan el derecho a ser oídos y atendidos, logrando así la superación de las barreras de discriminación y opresión. Esto con el fin de materializar uno de los objetivos propuestos dentro de la Política de Equidad de género desarrollada por la Fundación Universitaria CEIPA.



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

## ARTÍCULO CUARTO. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Prevenir la aparición de cualquier acto de violencia o discriminación en la institución que atente contra el bienestar y la sana convivencia de la comunidad académica CEIPA.
- Acompañar a las víctimas de violencia o discriminación en el restablecimiento de sus derechos y la no revictimización.
- Propiciar espacios para la prevención, formación e intervención en temas relacionados con la equidad de género, la erradicación de la violencia y discriminación.
- Promover en la institución una cultura del mutuo cuidado y la participación activa en el cumplimiento e implementación de este protocolo.

**ARTÍCULO QUINTO. CONDUCTAS SANCIONABLES DENTRO DE ESTE PROTOCOLO.** Sin perjuicio del proceso disciplinario que podrá adelantarse contra el agresor en virtud del régimen disciplinario consagrado en el Reglamento Estudiantil modificado por el Acuerdo 008 de 2021, serán sancionables las siguientes conductas:

- **Violencia Psicológica:** entendida como la “consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal” (Ley 1257).
- **Violencia Física:** hace referencia al daño ocasionado por el uso de la fuerza del agresor o a la utilización de objetos que afecten la integridad de otra persona. “Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona” (Ley 1257).
- **Violencia Sexual:** entendida como las “Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas” (Ley 1257).
- **Violencia económica:** se entiende como el control excesivo sobre las finanzas o economía de otra persona, y se le prohíbe o limita el uso de sus recursos.



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

- **Violencia Verbal:** hace referencia al uso de palabras o comentarios que atenten contra la integridad de las demás personas, es decir, este tipo de violencia abarca insultos, gritos, comentarios y chistes sarcásticos o sexistas que vulneran a las personas que son víctimas de este.
- **Violencia institucional:** son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos. (Ministerio de Educación nacional, 2022)
- **Violencia del personal docente hacia las mujeres:** Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres en el entorno educativo, atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes (Ministerio de educación nacional, 2022).
- **Violencia entre pares por razones de género:** alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre los estudiantes (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno educativo, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a las comunidades académicas. En esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior (Ministerio de educación nacional, 2022).
- **Violencia en el entorno escolar:** se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental (Ministerio de educación nacional, 2022).
- **Acoso visual / gestual:** miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc. (Ministerio de educación nacional, 2022).
- **Acoso verbal:** comentarios y 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 eróticas y sexuales, burlas y humillaciones. (Ministerio de educación nacional, 2022).

- **Acoso Físico:** contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, Intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento. (Ministerio de educación nacional, 2022).
- **Acoso Virtual:** difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar. (Ministerio de educación nacional, 2022).
- **Extorsión y chantaje.**

## **ARTÍCULO SEXTO. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN:**

1. Reporte y recepción de la posible situación de violencia o acoso.
2. Atención y análisis de la situación.
3. Acompañamiento desde BienSer o entidades institucionales.
4. Remisión de informe preliminar a la Comisión Disciplinaria
5. Remisión a entidades externas
6. Seguimiento a las acciones implementadas.
7. Cierre del caso
8. Acciones orientadas a la prevención

### **1. REPORTE DEL CASO:**

Es la queja que se pone en conocimiento de CEIPA sobre una situación concreta de violencia y/o discriminación y puede ser presentada por:

- La persona directamente afectada.
- Una tercera persona con autorización de la víctima.
- Una tercera persona que conozca la situación, sin necesidad de autorización de la víctima.

## **RECEPCIÓN DEL CASO**



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

El reporte se puede poner en conocimiento de las siguientes personas:

a. Ante cualquier miembro de la comunidad educativa que cumpla un rol de autoridad en la Institución, entendido como docente, consejeros, líderes de área, secretaria general, vicerrector, rector entre otros, con el que la víctima tenga una mayor afinidad y confianza.

En este caso la persona que reciba la queja deberá orientar a la víctima acerca de los canales institucionales dispuestos para atender su caso y hacer el acompañamiento pertinente, para esto se remitirá el caso al área de BienSer para que realice la atención inmediata e inicie el debido proceso.

El caso puede ser remitido de manera presencial en las instalaciones de la Fundación Universitaria CEIPA en el 4 piso con las psicólogas de la institución o a través de una comunicación por escrito enviada al siguiente correo electrónico institucional: [atencion.violencia@ceipa.edu.co](mailto:atencion.violencia@ceipa.edu.co) por estos medios se dará apertura y revisión de los casos.

## 2. ATENCIÓN INICIAL:

Es la activación del protocolo por parte de la dependencia competente, la cual, una vez recibida la queja, procederá a citar a la persona afectada o al tercero que hizo el reporte de la situación, en caso de que sea un reporte de manera anónima se procederá a investigar la situación, para lo cual designará a uno de sus profesionales quien se encargará de dar apertura siguiendo los siguientes pasos:

2.1. Se hará una primera entrevista en donde el profesional designado deberá escuchar a la víctima solicitando una narración de los hechos, de los cuales se deberá dejar constancia en un formato elaborado para ello, el cual deberá contener como mínimo:

- a. Identificación de quien hace la queja: víctima o tercero
- b. Identificación del presunto victimario
- c. Narración detallada de los hechos. Si quien presenta la queja es un tercero debe informar cómo conoció los hechos y si la víctima sabe que este se encuentra informando el caso.
- d. Informar si los hechos ya son conocidos por otra Institución o autoridad.
- e. Informar si CEIPA ya tiene conocimiento del hecho y si se trata de un caso de reincidencia o si es un nuevo caso (esto para la apertura y designación del profesional encargado).



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

**PARÁGRAFO:** si quien interpone la queja es una tercera persona, CEIPA iniciará un acercamiento con la víctima para poder informar el protocolo y esta determine si acepta o no el acompañamiento de la institución. Si dentro del caso el presunto agresor es parte de la comunidad se debe iniciar la investigación de conformidad con el Reglamento Estudiantil o la norma que le aplique.

### **3. ACOMPAÑAMIENTO DESDE BIENSER O ENTIDADES INSTITUCIONALES**

3.1 El profesional encargado deberá identificar la naturaleza del hecho, es decir si se trata de violencia sexual, intrafamiliar, de género, acoso, discriminación entre otros flagelos, con el fin de informar los derechos de la víctima y cuál es la ruta de atención institucional diseñada para el caso en concreto (como será el acompañamiento, que acciones se pueden tomar, o ante que instituciones externas se puede acudir).

3.2 El profesional deberá diligenciar el consentimiento informado en donde la víctima manifieste que fue informada del protocolo de atención o ruta de atención y acepta la activación del mismo.

### **4. REMISIÓN DE INFORME PRELIMINAR A LA COMISIÓN DISCIPLINARIA:**

Conocida la queja, si el presunto victimario es estudiante, deberá remitirse informe preliminar a la secretaría General con el fin de determinar si la conducta constituye falta disciplinaria.

### **5. REMISIÓN ANTE ENTIDADES EXTERNAS**

Este paso se puede desarrollar de manera simultánea con el anterior. Con el fin de garantizar la coherencia del protocolo con el marco legal colombiano, la filosofía institucional y las características específicas de la comunidad CEIPA, las personas afectadas pueden ser direccionadas de la siguiente manera:

La dependencia competente, dependiendo de la naturaleza del caso designará a uno de sus colaboradores, quien estará al frente del caso y hará el acompañamiento a la víctima para el restablecimiento de sus derechos, para la cual podrá:

- Solicitar el acompañamiento de un profesional en el área de psicología.



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

- Solicitar medidas preventivas y de cuidado dentro de la Institución para lo cual podrá acudir a las dependencias y personal que considere necesario.
- Determinar si es necesaria la intervención de otras autoridades externas así:

- **Sector Salud:** En caso de violencia sexual de conformidad con la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud.

- **Sector Judicial:** brindar información y orientación para la instauración de denuncias ante la Fiscalía y la solicitud de protección ante Inspección de policía de ser necesario.

- **ICBF o Policía de Menores:** cuando la persona afectada es menor de edad la institución está en la obligación legal de denunciar el caso.

## 6. SEGUIMIENTO:

Después de la activación de la ruta la dependencia de BienSer deberá verificar por el canal de comunicación dispuesto lo siguiente:

a. Verificar la correcta atención, orientación y acompañamiento por parte del profesional designado para el caso.

b. Monitorear la efectividad de las acciones preventivas establecidas al interior de la institución para la no repetición de los hechos de violencia basada en género y/o acoso que se establecieron en la primera atención.

c. Evaluar los resultados de las medidas y decisiones tomadas institucionalmente para el restablecimiento de los derechos de las víctimas.

d. Revisar si es necesario remitir a alguna de las instancias del sector salud, judicial o comunitario, según sea el caso y que no se haya acudido previamente.

e. Monitorear las gestiones preventivas adelantadas por el profesional encargado del caso.

## 7. CIERRE FORMAL DEL PROCESO:

Cuando se determine que la situación de violencia o discriminación ha cesado y se han tomado las medidas de protección pertinentes, se citará nuevamente a la persona afectada con el fin de tener



una entrevista final, sobre la que se elevará un acta de cierre que contenga una descripción detallada del proceso adelantado y el resultado de este.

Lo anterior sin perjuicio del continuo acompañamiento que pueda seguir dando el personal de psicología de acuerdo con su diagnóstico y necesidades de la persona afectada.

## 8. ACCIONES DE IMPLEMENTACIÓN Y PREVENTIVAS:

- **Acciones de implementación:** para el éxito de este protocolo de atención, detección y prevención se plantean acciones orientadas a dar conocer a los miembros de la Comunidad CEIPA dicho protocolo y la ruta de atención en caso de presentarse alguna discriminación o violencia basada en género.
- **Acciones de Sensibilización:** se reconoce la necesidad de establecer acciones orientadas a sensibilizar a la comunidad académica sobre los diferentes tipos de violencia que se presentan en los diferentes contextos, visibilizar y cuestionar esas conductas o comportamientos que normalizamos y contribuyen a replicar esos estereotipos de género que impiden el avance hacia una sociedad equitativa y libre de violencias.

Con el fin de dar cumplimiento a estas acciones anteriormente mencionadas, se plantean las siguientes estrategias:

- a. Desde el área de BienSer se contará con una persona encargada de darle seguimiento a este protocolo, evaluar su impacto y apropiación en la comunidad académica.
- b. Establecer puntos de control que permitan llevar una trazabilidad y evaluar las acciones tomadas a partir de las denuncias de acoso o violencia en la comunidad académica.
- c. Realizar campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en la comunidad académica.

Temas de promoción y prevención para abordar en programas y campañas:

1. Formas implícitas de violencia en la comunidad universitaria (violencias indirectas)
2. Comunicación asertiva
3. Violencia en relaciones de pareja
4. Enfoque colaborativo en el trabajo en equipo



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

5. Reconocimiento de dinámicas familiares y elementos culturales que promueven la Violencia.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. RESPONSABILIDADES.** Para dar cumplimiento a lo planteado en este protocolo, BienSer deberá:

1. Definir acciones y actividades de bienestar para llevar a cabo lo propuesto, sensibilizar y empoderar a la comunidad académica de la importancia de su papel para la erradicación de las violencias y la apropiación de las rutas de atención.
2. Darles continuidad a las estrategias, y actividades durante todos los períodos académicos.
3. Identificar acciones correctivas, preventivas y de mejora en miras a la creación de una cultura institucional de interculturalidad, inclusión, y diversidad.
4. Velar por el cumplimiento de los indicadores que serán evaluados de forma anual.

**ARTÍCULO OCTAVO. PLAN DE ACCIÓN.** Para la implementación del protocolo de atención para la Equidad y erradicación de las violencias basadas en género, la institución estableció los siguientes ejes de acción:

Eje 1: Divulgación de la Política de equidad y erradicación de las violencias basadas en género CEIPA.

Crear plan de divulgación hacia la comunidad CEIPA, a través de canales digitales tales como:

- Redes sociales
- Correos electrónicos
- Uso de las pantallas institucionales para la socialización de la política, protocolo y programa desarrollados para fomentar la equidad de género.

Eje 2: Plan de formación para docentes y colaboradores CEIPA en temas relacionados con equidad de género.



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

Se establece un plan de formación para los docentes y colaboradores con el propósito de sensibilizarlos esos prejuicios que se tienen y generan que se siga replicando conductas desiguales basadas en género y fomentar en ellos el desarrollo de competencias para promover la educación basada en género.

Eje 3: Plan de formación para estudiantes mediante cátedras abiertas en equidad de género.

Capacitar a la comunidad estudiantil sobre la importancia de ir derribando esas brechas de género que se sostienen mediante estereotipos o pensamientos ilógicos, que fomentan la violencia, la inequidad y exclusión, por medio de una cátedra institucional, la cual brinde herramientas sobre cómo afrontar estos estigmas y generar conciencia sobre la importancia de no seguirlos replicando

Eje 4: Creación de cursos de proyección social, enfocados en visibilizar la importancia de la equidad de género.

Creación de curso auto dirigido centrado en visibilizar cuáles son esas brechas de género que existen actualmente, sus efectos en los diferentes campos, tipos de violencia, líneas de ayuda.

Eje 5: Fomento de la investigación en temas relacionados con equidad de género y erradicación de las violencias mediante prácticas conscientes desde la administración.

Proponer una línea de investigación en el semillero de investigación de Semillas Humanas que promueva en los estudiantes e investigadores el interés por indagar como se viven las barreras de género en las organizaciones y desde allí plantear estrategias que permitan superar dichas brechas.

## **ARTÍCULO NOVENO. INDICADORES.**

### **Indicadores de cobertura de acciones de prevención.**

- Porcentaje de personas desagregadas por género de la comunidad educativa que participaron en las acciones de prevención de VBGD el último período académico por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.



- Porcentaje de personas desagregadas por género de la comunidad educativa que participaron en capacitaciones de prevención de VBG-D el último período académico por sexo, identidad de género, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y/o situación de discapacidad.

#### **Indicadores de cobertura de acciones de detección y atención.**

- Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ de la comunidad educativa que reportan afectación por acoso, discriminación o cualquier forma de VBG en el último período académico por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.
- Porcentaje de mujeres y personas LGBTIQ+ de la comunidad educativa que denuncian afectación por acoso, discriminación o cualquier forma de VBG en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica, procedencia étnica, estrato social y situación de discapacidad.

#### **Indicadores de cobertura de acciones de atención.**

- Porcentaje de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención según el protocolo durante el período académico anterior.
- Porcentaje de personas víctimas de VBG-D que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa durante el período académico anterior.

#### **ARTÍCULO DÉCIMO. REFERENCIAS.**

Ministerio de Salud y Protección Social. Resolución 459 de 2012.

Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional 2022.



# CEIPA

Powered by **Arizona State University**

Ministerio de Educación Nacional. Resolución 014466 del 25 julio de 2022.

**VIGENCIA Y DEROGATORIA.** La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores o que le sean contrarias.

## **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Sabaneta, Antioquia, a los trece (13) días de diciembre de 2022.

**DIEGO MAURICIO MAZO CUERVO**  
Rector