

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 012 DE 2025
(septiembre 12 de 2025)

**POR LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN RECTORAL No. 016 DE 2022 y SE EXPIDE EL
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO EN CASOS DE
VIOLENCIAS, ACTOS DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO 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. La Fundación Universitaria CEIPA, en el marco de su compromiso con la equidad, el respeto por los derechos humanos y la construcción de ambientes educativos seguros, inclusivos y libres de violencias, adopta el presente protocolo alineado con los principales referentes normativos y de política pública a nivel nacional e internacional.
2. Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 1 y 13 consagra como Principio Fundamental del Estado Social de Derecho la dignidad humana, la igualdad material y la necesidad de establecer medidas afirmativas en favor de poblaciones históricamente discriminadas. Así mismo, en su artículo 43, establece que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, y prohíbe toda forma de discriminación contra la mujer.
3. Que la Ley 30 de 1992, Ley General de Educación Superior, en su artículo 4, establece como principios fundamentales de la educación superior la formación integral y el logro de la autonomía personal, dentro de un marco de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico.
4. Que el Decreto 1330 de 2019: Por el cual se reglamenta la calidad de los programas académicos de educación superior en Colombia, resalta la importancia de que las Instituciones de Educación Superior promuevan ambientes inclusivos, seguros, libres de violencia y discriminación, promoviendo el respeto por los derechos humanos, la equidad de género, y la protección de las víctimas. Este Decreto constituye un referente clave para la estructuración de protocolos de prevención, detección y atención de violencias basadas en género en el ámbito educativo.
5. Este protocolo se articula con los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (PESI), la cual promueve la transformación de las Instituciones de Educación Superior hacia modelos más justos, equitativos y participativos, fundamentados en el reconocimiento de la diversidad, el enfoque diferencial e interseccional, la eliminación de barreras para el acceso,

permanencia y egreso de poblaciones históricamente excluidas, y la garantía de entornos libres de discriminación y violencias basadas en género.

6. 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.
7. 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.

Que, mediante este protocolo, la Fundación Universitaria CEIPA establece directrices orientadas a la detección, prevención, atención y erradicación de toda forma de violencia que pueda presentarse en el entorno institucional. Para su implementación efectiva, se requiere la formación y sensibilización de toda la comunidad académica —personal administrativo, docente, estudiantes y egresados—, así como el fortalecimiento de la dependencia responsable de su ejecución y seguimiento, con el fin de garantizar la existencia de espacios y mecanismos adecuados que propicien la convivencia armónica y salvaguarden la integridad de todas las personas que conforman la comunidad académica.

8. Que CEIPA reconoce y adopta los compromisos internacionales que fortalecen la prevención y erradicación de la discriminación y las violencias de género:
 - **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948):** establece la igualdad en dignidad y derechos de todos los seres humanos, sin distinción de ningún tipo.
 - **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979):** instrumento vinculante que compromete a los Estados a erradicar la discriminación por razones de género.
 - **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belém do Pará (1994):** establece el deber de los Estados de actuar frente a la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo el educativo.

- **Agenda 2030 – Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** especialmente el ODS 5: Igualdad de género, y el ODS 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, como marcos globales que orientan el accionar institucional hacia entornos más justos, seguros y equitativos.
9. 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.
 - **Ley 1482 de 2011** “Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”, trae sanción penal sobre actos de discriminación contemplados en los artículos 134 A y 134 B, Actos de racismo o discriminación y hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política, u origen nacional, étnico o cultural.
 - **Ley 1752 de 2015** “Por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad”, incluyó en el Código Penal los artículos 134A y 134B, en aras de regular los actos de discriminación que restrinjan el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de acepción de personas, así como el hostigamiento por los mismos motivos de segregación.
 - **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.
- **Resolución 014466 de 2022** establece los “Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior inclusiva e intercultural”
- **Ley 2365 de 2024:** “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan en otras disposiciones”, en su artículo 1 señala: la presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral.
- **Decreto 0405 de 2025:** expedido por el Ministerio de Trabajo de Colombia, el cual establece medidas para proteger a las personas que denuncian acoso sexual en el ámbito laboral y sanciona a los empleadores que tomen represalias. En resumen, este decreto busca garantizar la continuidad laboral de las víctimas denunciantes y los testigos, y establece multas para los empleadores que despidan a un denunciante dentro de los seis meses siguientes a la denuncia.
- Que la Circular 0705 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo, establece los lineamientos para la prevención, identificación y atención del acoso laboral, acoso sexual y discriminación contra las personas trans, personas no binarias e identidades de género no hegemónicas, reconociendo la obligación de las entidades de generar entornos laborales seguros, respetuosos e inclusivos.
- Que la Circular 076 de 2025, expedida por el Ministerio de Trabajo, desarrolla las garantías para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral del sector privado, en el marco de la aplicación de la Ley 2365 de 2024, reafirmando el deber de implementar medidas efectivas para erradicar estas conductas y proteger a las víctimas.
- 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. Adoptar el Protocolo de Prevención y Atención de las Violencias de Género de la Fundación Universitaria CEIPA, a través del cual se desarrollan acciones estructuradas, sostenidas y articuladas para prevenir las violencias, cualquier tipo de acto discriminatorio y acoso dentro del entorno educativo. Estas acciones no solo responden a lineamientos normativos y éticos, sino que también hacen parte del compromiso institucional con la garantía de los derechos humanos, la equidad y la dignidad de todas las personas.

En este sentido, CEIPA promueve una cultura institucional de cero tolerancia frente a la violencia, reconociendo la diversidad como un valor fundamental para la formación integral. Por medio de protocolos de atención, procesos de sensibilización, formación constante y el fortalecimiento de redes de apoyo, se busca consolidar un entorno seguro, respetuoso, justo e incluyente para toda la comunidad educativa, favoreciendo la convivencia, el bienestar y el desarrollo personal y profesional de sus integrantes.

ARTÍCULO SEGUNDO PRINCIPIOS. La Institución, además de sus valores fuente, fundamenta la política de Educación Inclusiva y el protocolo para la atención, orientación y acompañamiento en casos de violencias, actos de discriminación y acoso en los siguientes principios:

a. **Igualdad.** La Institución orienta sus acciones hacia la igualdad, la no discriminación, el respeto por la diferencia, la justicia y la gestión responsable del mundo compartido, tanto en deberes de abstención como en obligaciones de acción, incluyendo tratos favorables para los grupos en situación de debilidad manifiesta.

b. **Diversidad.** La Institución reconoce y fomenta la diversidad en todas sus expresiones: capacidades, cultural, sexual y de género, étnica, ideológica, religiosa y etaria.

c. **Integridad.** Los miembros de la comunidad institucional actúan conforme a la ética, la moral y el respeto en sus relaciones consigo mismos y con los demás.

d. **Enfoque diferencial.** La Institución reconoce las distintas condiciones y posiciones de los actores de la comunidad como sujetos de derecho, considerando aspectos étnicos, de discapacidad, de género y de diversidad sexual.

e. **Corresponsabilidad.** Toda la comunidad académica es corresponsable de la construcción de un ambiente y una cultura institucional basados en el respeto a la diferencia.

f. **Interculturalidad.** Entendida, según el Ministerio de Educación Nacional, como el conjunto de relaciones entre diferentes grupos culturales que conduce a un proceso dialéctico de

transformación, interacción, diálogo y aprendizaje de diversos saberes, en el marco del respeto. Se promueve así un diálogo educativo abierto, recíproco, crítico y autocrítico entre culturas.

g. **Confidencialidad.** La Institución garantiza el manejo ético, responsable y reservado de la información sensible de los miembros de la comunidad, especialmente la relacionada con la salud física y mental, situaciones personales o familiares, procesos académicos u otra información que, por su naturaleza, deba ser protegida.

h. **Debida diligencia.** La Institución asume este enfoque como obligación ética y legal para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre los posibles impactos negativos en los derechos de los miembros de la comunidad, con especial atención a las poblaciones en condiciones de vulnerabilidad.

ARTÍCULO TERCERO. MARCO CONCEPTUAL. Los enfoques constituyen marcos comprensivos que orientan y direccionan las acciones institucionales para la prevención, atención y erradicación de las violencias basadas en género. Su propósito es definir con claridad hacia dónde deben dirigirse los esfuerzos, propiciando que la Institución sea un espacio que garantice el ejercicio de los derechos humanos y una convivencia armónica, equitativa y respetuosa.

En ejercicio de su autonomía y en coherencia con sus principios y valores, la Institución acoge los enfoques planteados por el Ministerio de Educación Nacional para la construcción de esta política, los cuales son los siguientes:

- **Enfoque de género:** Orientado a establecer relaciones equitativas entre las personas, sin distinción de género, garantizando la igualdad de derechos mediante el reconocimiento de la dignidad humana y la valoración justa de los aportes de cada persona a la sociedad.
- **Enfoque global:** Reconoce que las violencias basadas en género obedecen a problemas estructurales de la cultura, que ha normalizado prácticas discriminatorias hacia las mujeres y que se reproducen a través de estereotipos y patrones sociales. Este enfoque propone un abordaje integral que permita trascender dichas prácticas en favor de una sociedad más equitativa, pacífica e incluyente.
- **Enfoque interseccional:** Permite identificar los diversos factores que se interrelacionan en la discriminación y las violencias basadas en género, visibilizando que se trata de problemáticas multidimensionales que deben abordarse de manera compleja e integrada, y no como variables aisladas.
- **Enfoque de derechos humanos:** Fundamentado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, parte del reconocimiento de que los derechos son inalienables y que la

Institución debe garantizar igualdad de condiciones para toda la comunidad académica, con especial atención a los grupos poblacionales más vulnerables y tradicionalmente excluidos. Desde este enfoque, se promueve la participación, el desarrollo de la autonomía y el liderazgo.

- **Enfoque de acción sin daño:** Enfoque de acción sin daño. Implica evitar la revictimización de las personas afectadas por violencias, garantizando el restablecimiento de sus derechos, la identificación de sus necesidades y el fortalecimiento de sus capacidades para exigirlos. En este sentido, la Institución establece estrategias de atención basadas en el respeto, la escucha genuina y oportuna, así como en la observancia de derechos constitucionales como la presunción de inocencia, el debido proceso y la contradicción de la prueba.

ARTÍCULO CUARTO. OBJETIVO. Establecer y consolidar una ruta institucional para la prevención, detección, atención y seguimiento de las violencias basadas en género y actos de discriminación en la Fundación Universitaria CEIPA. Esta ruta busca garantizar el restablecimiento de derechos, evitar la revictimización y promover ambientes educativos seguros, incluyentes y respetuosos, en coherencia con los enfoques de derechos humanos, género, diferencial e interseccional.

a. Prevenir la ocurrencia de cualquier tipo de violencia o acto de discriminación al interior de la Institución, mediante acciones de sensibilización, formación y fortalecimiento de la cultura institucional.

b. Detectar oportunamente las situaciones de violencia o discriminación que afecten a los miembros de la comunidad educativa, mediante el fortalecimiento de las rutas internas de reporte y el aseguramiento de canales confidenciales y seguros de comunicación.

c. Atender de manera integral a las víctimas, garantizando el restablecimiento de sus derechos, la confidencialidad, la no revictimización y el acompañamiento psicosocial y académico, según el caso.

d. Fortalecer las capacidades institucionales para el seguimiento, evaluación y mejora continua del protocolo, a través de indicadores, estrategias de medición y actualizaciones periódicas en concordancia con la normativa vigente.

e. Promover en la Fundación Universitaria CEIPA una cultura institucional basada en los enfoques de derechos humanos, equidad de género, diferencial e interseccionalidad, asegurando entornos seguros, inclusivos y respetuosos.

ARTÍCULO QUINTO. CONDUCTAS SANCIONABLES DENTRO DE ESTE PROTOCOLO. Sin perjuicio del proceso disciplinario aplicable conforme al Reglamento Estudiantil de la Fundación Universitaria CEIPA (modificado por el Acuerdo 008 de 2021), serán sancionables bajo este Protocolo las

siguientes conductas, entendidas como vulneraciones a derechos humanos y a la igualdad de género, en concordancia con la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024:

1. **Violencias basadas en género:** acciones u omisiones que causan daño físico, psicológico, económico, simbólico o sexual a una persona en razón de su género, identidad u orientación sexual, o por relaciones de poder desiguales. Estas violencias se manifiestan en diferentes ámbitos y afectan de forma desproporcionada a mujeres y personas LGBTQ+, constituyendo una barrera estructural para el ejercicio pleno de los derechos humanos, especialmente en contextos educativos.
2. **Violencia Psicológica:** Conforme a la Ley 1257 de 2008, se entiende como toda acción u omisión destinada a causar daño emocional, degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de una persona, por medio de intimidación, manipulación, amenazas, humillaciones, aislamiento u ofensas verbales (insultos, gritos, comentarios denigrantes), generando perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
3. **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 de 2008).
4. **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).
5. **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.
6. **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)
7. **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).

8. **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).
9. **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).
10. **Acoso sexual:** En los términos de la Ley 2365 de 2024, se entenderá como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter sexual, lascivo o libidinoso, que se manifieste en relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, o la posición laboral, social o económica, y que se realice una o varias veces en contra de otra persona en el contexto educativo o laboral.
11. **Acoso visual / gestual:** miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc. (Ministerio de Educación Nacional, 2022).
12. **Acoso verbal:** Se entiende como una modalidad de acoso sexual, consistente en expresiones verbales con connotación sexual o de carácter ofensivo hacia la víctima, tales como comentarios, chistes, insinuaciones, invitaciones, silbidos, jadeos, burlas o humillaciones.
13. **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).
14. **Acoso Virtual o Ciberacoso:** difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar. (Ministerio de Educación Nacional, 2022).
15. **Extorsión y chantaje:** Las personas LGBTIQ+ enfrentan formas particulares de violencia que incluyen el acoso verbal o físico, la discriminación sistemática, la invisibilización, los prejuicios institucionales y la exclusión en espacios académicos. El protocolo reconoce estas expresiones como formas de VBG y establece acciones específicas para su prevención, atención y reparación.

ARTÍCULO SEXTO. RUTA DE ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN. En las Instituciones de Educación Superior, las violencias basadas en género pueden manifestarse en relaciones de poder entre docentes y estudiantes, en prácticas institucionales que reproducen estereotipos, en reglamentos sin enfoque de género o en ambientes que normalizan el acoso. Este protocolo reconoce estas dinámicas y busca transformarlas desde una cultura institucional preventiva y transformadora.

En este protocolo se desarrolla a partir del reconocimiento de que esas situaciones pueden identificarse en el entorno institucional, a través de reportes de acoso, casos de discriminación por género u orientación sexual, y barreras de acceso y permanencia para ciertas poblaciones. Esta realidad evidencia la necesidad de establecer un instrumento integral que responda a las particularidades de nuestra comunidad educativa. En ese sentido se desarrolla la siguiente ruta de reporte para la atención y prevención de estas conductas:

1. Reporte y recepción de la posible situación de violencia o acoso.
2. Atención y análisis de la situación.
3. Acompañamiento Equipos institucionales.
4. Remisión de informe preliminar a la Comisión Disciplinaria o Contratación y Nómina.
5. Remisión a entidades externas.
6. Seguimiento a las acciones implementadas.
7. Cierre del caso.
8. Acciones orientadas a la prevención, reparación y no repetición.

1. REPORTE DEL CASO:

Se entiende por reporte la manifestación verbal o escrita mediante la cual se pone en conocimiento de la Fundación Universitaria CEIPA una situación concreta de violencia y/o discriminación. Este podrá ser presentado por:

- La persona directamente afectada.
- Un tercero con autorización expresa de la persona afectada.
- Un tercero que tenga conocimiento de los hechos, sin requerirse autorización de la víctima.

La recepción del reporte podrá realizarse a través de cualquiera de los siguientes canales:

- Presencialmente, en las oficinas del área de BienSer (ubicadas en el tercer piso).
- Vía electrónica, mediante comunicación escrita enviada al correo institucional: atencion.violencia@ceipa.edu.co.
- Por intermediación de una figura de autoridad institucional, entendida como: docentes, psicólogos, líderes de área, Secretaría General, Vicerrectoría, Rectoría, entre otros.

El colaborador que reciba el reporte tendrá la responsabilidad de informar a la persona afectada sobre los canales institucionales dispuestos y deberá remitir el caso al área de BienSer para la activación de la atención psicosocial correspondiente, todo esto bajo estricta confidencialidad.

2. ATENCIÓN INICIAL:

Es la activación del protocolo por parte de la dependencia competente, la cual, una vez recibida la queja, se 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).

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).

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 de este.

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.

Es importante aclarar que el área de BienSer no tiene competencia para realizar investigaciones disciplinarias ni contractuales. Su intervención se enmarca exclusivamente en el acompañamiento psicosocial.

3. REMISIÓN DEL CASO A EQUIPOS INSTITUCIONALES

Conocida la queja y con base en la información recopilada durante la atención inicial, se procederá a la remisión del caso a la instancia institucional correspondiente para la activación del proceso formal, según el tipo de vinculación del presunto responsable:

- Cuando el presunto implicado sea un estudiante, el caso será trasladado a la secretaría general, quien adelantará el proceso establecido en el Reglamento Estudiantil.
- Cuando el presunto implicado sea un docente, administrativo o contratista, el caso será remitido al área de Contratación y Nómina, la cual definirá las acciones a seguir en el marco del régimen contractual o laboral aplicable.

4. 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.
- Solicitar medidas preventivas y de cuidado dentro de la Institución para lo cual podrá acudir a las dependencias y personal que considere necesario.

En caso de que el afectado sea un estudiante, solicitar a la Coordinación del programa académico correspondiente que se tomen medidas inmediatas, tales como: cambio de grupo si la presunta víctima lo solicita, asignación de segundo calificador, veedor en el proceso evaluativo, cancelación extraordinaria del núcleo y las demás que se construyan para la protección de la presunta víctima.

En caso de que el Afectado sea un profesor, empleado administrativo o contratista, solicitar a la Coordinación de contratación y nómina que tome medidas como: reubicación del empleado en otra dependencia, además de las contenidas en la Ley 1010 de 2006 y las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.

- 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.

5. 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.

6. 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.

7. TIEMPOS DE RESPUESTA POR ETAPA DEL PROTOCOLO

Con el fin de garantizar atención oportuna, se establecen los siguientes tiempos máximos para cada etapa del protocolo:

- Recepción del reporte: atención dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.
- Atención inicial y entrevista: dentro de los cinco (3) días hábiles posteriores al reporte.
- Remisión a instancias internas: máximo cinco (5) días hábiles después de la atención inicial.
- Remisión externa (si aplica): inmediata una vez identificada la necesidad.
- Cierre del caso: dentro de los treinta (30) días hábiles, prorrogables según la complejidad.

Estos tiempos deberán ser monitoreados periódicamente por el área de BienSer y reportados en los informes de gestión del protocolo.

8. SEGUIMIENTO POST-CIERRE E IMPACTO DE LAS MEDIDAS:

Tres (3) meses después del cierre de cada caso, el área de BienSer deberá realizar un seguimiento a la persona afectada con el fin de verificar la efectividad de las medidas adoptadas, identificar nuevas necesidades de acompañamiento y evaluar la percepción institucional de seguridad, justicia y protección. Este seguimiento incluirá una entrevista confidencial y la aplicación de una encuesta de satisfacción. En caso de identificar riesgos de revictimización o reincidencia, se podrán reabrir medidas de protección y seguimiento institucional.

9. SISTEMA DE TRAZABILIDAD Y REGISTRO DE CASOS:

La Fundación Universitaria CEIPA desarrollará y mantendrá un sistema institucional de registro y trazabilidad de los casos reportados bajo este protocolo. Este sistema permitirá documentar cada fase del proceso, desde la recepción hasta el cierre del caso, asegurando la confidencialidad, la protección de datos sensibles, y la generación de estadísticas consolidadas para la toma de decisiones. Se deberán generar reportes trimestrales para el análisis institucional y la mejora de estrategias preventivas.

ARTÍCULO SÉPTIMO. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN A DENUNCIANTES Y TESTIGOS

La Fundación Universitaria CEIPA se compromete a brindar garantías laborales y académicas a las personas que reporten, testimonien o participen en casos contemplados en el presente protocolo. Estas medidas incluyen, pero no se limitan a: protección contra represalias, estabilidad laboral o académica por al menos seis (6) meses posteriores a la denuncia, reubicación temporal del agresor o la víctima en ambientes separados, ajustes de funciones o roles, reserva de identidad cuando sea posible, y acompañamiento permanente por parte del área de BienSer. Estas garantías también aplican para testigos que colaboren en procesos internos, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2365 de 2024 y el Decreto 0405 de 2025.

ARTÍCULO OCTAVO. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, RESTAURACIÓN, SANCIÓN Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN:

Medidas de prevención: La institución implementa acciones anticipatorias con el propósito de reducir el riesgo de ocurrencia de cualquier acto de violencia, discriminación y/o acoso promoviendo entornos educativos seguros, incluyentes y respetuosos. Estas acciones tienen un enfoque formativo, cultural y estructural, y se integran como parte del compromiso institucional con la equidad y los derechos humanos.

Las acciones incluyen:

- Formación continua en enfoque de género, diversidad y prevención de violencias para todos los estamentos de la comunidad educativa.
- Inclusión de contenidos sobre equidad, consentimiento y prevención en espacios curriculares institucionales.
- Difusión permanente del protocolo y las rutas institucionales de atención en canales visibles y accesibles.
- Ejecución de campañas de sensibilización con lenguaje cercano, enfoque diferencial y mensajes de corresponsabilidad.
- Acondicionamiento de espacios físicos y virtuales para garantizar la seguridad, la accesibilidad y la protección de derechos.
- Incorporación de cláusulas de aceptación del protocolo en procesos de vinculación laboral o académica.
- Fortalecimiento de redes internas de orientación y detección temprana, con formación para mentores, líderes estudiantiles y docentes.

Medidas de atención: La Fundación Universitaria CEIPA, a través del área de BienSer, es la dependencia responsable de coordinar la atención integral a las víctimas de violencia basada en género (VBG). Esta atención se articula con los reglamentos estudiantiles, docentes y administrativos, así como con otras normas institucionales.

Los mecanismos establecidos por la institución incluyen:

- Recepción del caso a través de canales confidenciales institucionales.
- Activación inmediata del protocolo con atención psicosocial prioritaria.
- Remisión interna a instancias disciplinarias o contractuales según el perfil del presunto agresor.
- Definición de medidas de protección (reubicación, modificación de espacios, acompañamiento académico).
- Acompañamiento psicosocial a la víctima cuando desee formalizar denuncia penal.

Medidas Restauración de derechos: El protocolo garantiza medidas de reparación simbólica, académica y emocional que contribuyan al restablecimiento de los derechos vulnerados. Se promueven acciones con enfoque restaurativo y de justicia reparadora cuando la víctima lo autorice.

Las acciones incluyen:

- Asesoramiento y acompañamiento en la toma de decisiones y gestión de la denuncia.
- Promoción del restablecimiento académico y social mediante ajustes razonables en las condiciones del entorno de la víctima.
- Estrategias de justicia restaurativa supervisadas por BienSer, cuando haya reconocimiento voluntario de los hechos.

Medidas sanción: La Fundación Universitaria CEIPA contempla un conjunto de medidas sancionatorias aplicables a las personas que incurran en conductas que constituyan violencias basadas en género (VBG) o actos de discriminación, de acuerdo con su rol dentro de la institución:

- **Estudiantes:** Las sanciones aplicables a los estudiantes están reguladas en el Reglamento Estudiantil, o en la norma que lo sustituya. Dicho reglamento establece un procedimiento disciplinario y un catálogo de conductas sancionables, dentro del cual se incluyen actos relacionados con violencia, discriminación, acoso y otras manifestaciones contrarias a la convivencia universitaria. Las medidas disciplinarias pueden incluir, entre otras, amonestaciones, suspensión temporal y, en los casos más graves, la cancelación definitiva de la matrícula.
- **Colaboradores (docentes, administrativos y demás personal):** Para los colaboradores, las medidas sancionatorias están estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo, que establece

obligaciones, prohibiciones y procedimientos orientados a garantizar un ambiente laboral seguro, respetuoso y armónico. En caso de vulneración de estas disposiciones, se activará el proceso disciplinario interno, el cual contempla sanciones que van desde un llamado de atención verbal o escrito, hasta la terminación del contrato laboral, según la gravedad de la conducta.

- **Traslado a autoridades externas:** En aquellos casos en los que las conductas constituyan presuntos delitos tipificados en la legislación colombiana, la Fundación procederá a realizar el debido traslado a las autoridades competentes, sin perjuicio de las medidas disciplinarias internas que correspondan.

Garantías de no repetición: El protocolo contempla medidas institucionales para evitar la repetición de los hechos de violencias, actos discriminatorios o acoso y prevenir nuevas afectaciones. Estas acciones están dirigidas tanto al fortalecimiento institucional como a la evaluación de los casos atendidos.

Las acciones incluyen:

- Formación obligatoria al agresor y su entorno inmediato en enfoque de género, ética y convivencia (si continúa vinculado).
- Evaluación del impacto de las medidas tomadas en cada caso, tres meses después del cierre, por parte de BienSer.
- Medidas de protección ampliadas para evitar contacto con la víctima.
- Organización y sistematización de los servicios ofrecidos a través de un instrumento de seguimiento.
- Análisis institucional de los factores asociados al caso para mejorar las estrategias de prevención.

ARTÍCULO NOVENO. PLAN DE TRABAJO. El presente protocolo se implementará a través del siguiente plan de trabajo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3 de la Resolución 014466 de 2022. Este plan organiza las acciones de prevención, formación, seguimiento y actualización institucional, asegurando su efectividad y sostenibilidad.

A continuación, se presentan las acciones estratégicas que componen el plan de trabajo, con sus respectivos responsables, periodicidad, indicadores y metas:

Acción estratégica	Responsable	Periodicidad	Indicador asociado	Meta
1. Implementar campañas de prevención de violencias, actos discriminatorios y acoso dirigidas a toda la comunidad académica.	BienSer – Comunicaciones	Trimestral	Nº campañas ejecutadas	4 campañas al año
2. Formar a estudiantes, docentes y administrativos en enfoque de género y protocolo institucional.	BienSer – Contratación y nómina – Coordinaciones académicas	Semestral	Nº personas capacitadas	80% de cobertura anual
3. Monitorear y acompañar los casos activos bajo protocolo.	BienSer – Comité de seguimiento	Mensual	Nº casos monitoreados	100% de casos con seguimiento
4. Aplicar encuestas de percepción sobre ambientes seguros e inclusivos.	BienSer	Anual	Tasa de percepción positiva	75% de satisfacción general
5. Realizar informe de implementación del protocolo.	BienSer	Semestral	Informe entregado	2 informes al año
6. Revisar y actualizar el protocolo según análisis de casos y cambios normativos.	BienSer – Secretaría General	Cada 2 años	Protocolo actualizado	Protocolo vigente revisado al menos 1 vez cada 2 años

ARTÍCULO DÉCIMO. 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. 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.
3. 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.

4. Realizar campañas o acciones que prevengan la ocurrencia de los fenómenos asociados con violencias y acoso en la comunidad académica.
5. Darles continuidad a las estrategias, y actividades durante todos los períodos académicos.
6. Identificar acciones correctivas, preventivas y de mejora en miras a la creación de una cultura institucional de interculturalidad, inclusión, y diversidad.
7. Velar por el cumplimiento de los indicadores que serán evaluados de forma anual.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. INDICADORES.

Indicador	Descripción	Fuente de verificación	Periodicidad
1. Número de casos reportados de VBG o discriminación	Total de casos recibidos a través de los canales establecidos por la institución.	Registros del sistema de reporte institucional (formularios, actas, bitácoras).	Anual
2. Porcentaje de casos atendidos oportunamente según los tiempos establecidos	Mide el cumplimiento del tiempo de respuesta desde la recepción del caso hasta la atención inicial.	Bitácoras de atención, informes de seguimiento, actas del comité.	Anual
3. Número y tipo de medidas de protección implementadas	Total de medidas aplicadas para salvaguardar la integridad y seguridad de las víctimas.	Actas, comunicaciones, resoluciones.	Anual
4. Número de sanciones aplicadas por conductas asociadas a VBG o discriminación	Medidas disciplinarias impuestas conforme a los reglamentos institucionales.	Informes disciplinarios, actas, resoluciones.	Anual
5. Nivel de satisfacción de las personas atendidas	Evalúa la percepción de quienes accedieron a la ruta de atención.	Encuestas anónimas de satisfacción.	Anual
6. Número de actividades de formación y sensibilización realizadas	Acciones de prevención dirigidas a toda la comunidad educativa.	Registros de asistencia, informes de actividades.	Anual
7. Porcentaje de participación en actividades de prevención	Participación en jornadas de sensibilización frente al total convocado.	Listas de asistencia, encuestas post-evento.	Anual

Indicador	Descripción	Fuente de verificación	Periodicidad
8. Porcentaje de personal capacitado en enfoque de género y atención a VBG	Docentes y administrativos capacitados frente al total de colaboradores.	Listados de asistencia, certificados, informes de capacitación.	Anual
9. Actualización de protocolos y materiales de prevención	Revisión, ajustes y mejoras a los documentos y herramientas pedagógicas.	Actas de revisión, versiones actualizadas del protocolo.	Anual
10. Tiempo promedio de resolución de casos	Días transcurridos desde la recepción del caso hasta su cierre.	Registros de atención, informes de gestión de casos.	Anual

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. 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.

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

DÉCIMO TERCERO. VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución No. 016 de 2022 y todas las disposiciones anteriores o que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Sabaneta, Antioquia, a los doce (12) días de septiembre de 2025.



DIEGO MAURICIO MAZO CUERVO
 Rector