



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN, EN LA UNIVERSIDAD DE SUCRE

**ODO-GB-002
Ver. 0.0**

**División de Bienestar Social
Universitario**

29 de agosto de 2025



CONTENIDO

	Pág.
1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.....	3
1.1 Compromiso ético y misional	3
1.2 Contexto regional y articulación interinstitucional	3
2. FUNDAMENTOS DEL PROTOCOLO.....	4
2.1 Principios y enfoques orientadores	4
2.2 Ámbito de aplicación y alcance.....	4
2.3 Conceptos	5
2.4 Tipos de Acoso	7
3. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL, CANALES DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN	7
3.1 Comité CIPAS-VBG	7
3.2 Competencia de la Dirección de Bienestar Social Universitario.....	9
3.3 Articulación con las Facultades, Control Interno Disciplinario y Comité de Convivencia.....	9
3.4 Canales de atención para activación de la Ruta de Atención:	10
3.5 Medidas de Prevención.....	10
4. RUTA INTEGRAL DE ATENCIÓN.....	11
4.1 Fases del proceso:.....	11
5. MEDIDAS INSTITUCIONALES	16
5.1 Medidas de protección	16
5.2 Medidas de acompañamiento	16
5.3 Articulación con planes y servicios de la universidad.....	17
6. ARTICULACIÓN CON PROCESOS DISCIPLINARIOS Y EXTERNOS	17
6.1 Traslado a Facultades (Acuerdo 01 de 2010).....	18
6.2 Traslado al Comité de Convivencia (Acuerdo 29 de 2013)	18
6.3 Traslado a Control Interno Disciplinario (Acuerdo 02 de 2006).....	18
6.4 Derivación a Instancias Externas.....	18
7. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS VÍCTIMAS.....	19
7.1 Sanción	19
7.2 Restauración	19
7.3 Garantías de no repetición.....	20
8. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL.....	20
8.1 Objetivos, indicadores y cronograma operativo.....	20
9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	26
9.1 Mecanismos de Evaluación Participativa.....	26
9.2 Frecuencia de la Actualización	27
10. VIGENCIA Y COMPATIBILIDAD NORMATIVA.....	27
ANEXO 1.....	28
REFERENCIAS	31

1. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

1.1 Compromiso ético y misional

La Universidad de Sucre, como institución pública de educación superior, asume con plena conciencia su papel en la consolidación de entornos formativos seguros, respetuosos y libres de toda forma de violencia, discriminación o exclusión. Su compromiso institucional se sustenta en la necesidad de propiciar condiciones reales para el desarrollo integral de las personas, el respeto por la dignidad humana y la garantía de la convivencia pacífica, valores fundamentales que guían su quehacer académico, administrativo y comunitario. Reconociendo la universidad como un espacio social en el que se configuran múltiples relaciones de poder, interacciones y expresiones culturales, se vuelve imperativo que las prácticas institucionales se orienten hacia la promoción de una cultura del cuidado, del reconocimiento de las diversidades y de la erradicación de las violencias, especialmente aquellas que se ejercen por razones de género o mediante prácticas de acoso sexual.

En este marco, la Universidad de Sucre se compromete de manera ética, política y organizacional con la implementación de un protocolo institucional que no solo establezca mecanismos de prevención y atención frente a las violencias basadas en género y el acoso sexual, sino que también genere condiciones estructurales para su transformación. Este protocolo es concebido como una herramienta viva de acción institucional, construida con participación interdependencias, que articula esfuerzos en favor de la protección de las personas, el respeto por la diferencia y la consolidación de relaciones equitativas en la vida universitaria.

Este compromiso institucional implica, además, la voluntad de activar procesos formativos permanentes, de revisar críticamente las prácticas internas, de escuchar a las víctimas y de actuar con responsabilidad, diligencia y cuidado, fortaleciendo una cultura institucional centrada en la equidad, el respeto y la justicia relacional.

1.2 Contexto regional y articulación interinstitucional

La Universidad de Sucre, como institución pública de educación superior con vocación regional, asume un papel protagónico en la transformación social del Caribe colombiano. Su misión, centrada en la formación de profesionales íntegros, críticos y comprometidos con el desarrollo, la posiciona como un agente activo en la promoción de la equidad, la justicia y la garantía de los derechos humanos.

En coherencia con esta misión, la implementación del presente protocolo no solo responde a una necesidad institucional frente a las violencias basadas en género y el acoso sexual, sino que consolida una estrategia interdependiente que articula múltiples instancias académicas, administrativas y disciplinares. Su puesta en marcha convoca a la comunidad universitaria en pleno, bajo un enfoque preventivo, restaurativo y garante de derechos.

El protocolo, además de establecer mecanismos de atención, contempla orientaciones para el traslado de casos a las instancias internas competentes según el tipo de vinculación del presunto agresor. Igualmente, prevé la remisión oportuna a entidades externas cuando la gravedad del hecho así lo amerite.

En su conjunto, esta articulación institucional fortalece una cultura universitaria basada en el respeto, la dignidad humana y la no discriminación, y se enmarca en las exigencias que la normativa nacional impone a las Instituciones de Educación Superior para garantizar entornos inclusivos, seguros y libres de violencia.

2. FUNDAMENTOS DEL PROTOCOLO

2.1 Principios y enfoques orientadores

La implementación del protocolo se rige por principios y enfoques que orientan una acción institucional coherente, justa y transformadora frente a las violencias basadas en género y el acoso sexual:

Equidad: entendida como la adopción de medidas diferenciadas que compensen las desigualdades estructurales y culturales, garantizando un trato justo según las necesidades de cada caso.

Confidencialidad: es un eje fundamental para proteger la intimidad y la identidad de las personas involucradas, evitando su revictimización.

Integralidad: asegura una atención multidimensional que articula lo psicosocial, lo jurídico, lo académico y lo institucional. Se reconoce, además, la co-responsabilidad de toda la comunidad universitaria en la prevención y erradicación de las violencias, y se incorpora un enfoque territorial sensible a las particularidades socioculturales del Caribe y del contexto sucreño.

Los Enfoques que orientan las acciones, rutas y disposiciones contenidas en el presente protocolo son: **Enfoque de derechos humanos**, que sitúa la dignidad y la igualdad en el centro de la acción institucional; **enfoque de género**, que visibiliza y busca transformar relaciones desiguales de poder; el **enfoque diferencial**, que adapta las acciones a condiciones específicas de vulnerabilidad y el **enfoque interseccional**, que comprende la simultaneidad de múltiples factores de exclusión. Finalmente, se acoge el **enfoque restaurativo**, que privilegia respuestas pedagógicas, participativas y orientadas a la reparación del daño y la reconstrucción de la confianza.

2.2 Ámbito de aplicación y alcance

El presente protocolo se aplica a toda la comunidad de la Universidad de Sucre, incluyendo estudiantes, docentes, personal administrativo, contratistas, visitantes, egresados con vínculo activo y cualquier persona que mantenga una relación académica, laboral o institucional con la universidad, sin distinción de estamento, tipo de contrato o modalidad de participación.

Su alcance comprende las situaciones de violencia basada en género y acoso sexual que ocurran:

- a. Dentro de los espacios físicos de la universidad, incluyendo aulas, oficinas, bibliotecas, laboratorios, residencias universitarias, zonas comunes, espacios deportivos, culturales y recreativos.
- b. En entornos virtuales, como plataformas académicas, redes institucionales o canales de comunicación oficial relacionados con actividades de la Universidad de Sucre.

- c. En actividades externas organizadas o avaladas por la institución, como prácticas, salidas de campo, representaciones académicas, encuentros interinstitucionales, pasantías o eventos culturales o deportivos.
- d. En hechos ocurridos fuera del campus que involucren a miembros de la comunidad universitaria en el marco de relaciones de poder, subordinación o interacción asociadas a su condición institucional.

Este protocolo también contempla casos en los que, aun cuando no exista una relación jerárquica directa, se presenten dinámicas de violencia basadas en género o acoso sexual que comprometan el entorno institucional o afecten el ambiente de bienestar, seguridad y convivencia universitaria.

2.3 Conceptos

✓ **Cultura institucional de equidad de género.**

Conjunto de prácticas organizacionales, valores y representaciones compartidas que promueven la equidad entre mujeres y hombres, reconocen la diversidad sexual y buscan la erradicación de toda forma de violencia por razones de sexo o género (UNESCO, 2015).

✓ **Enfoque diferencial de derechos.**

Perspectiva que analiza la discriminación sistémica contra colectivos o individuos “diferentes” desde una mayoría hegemónica, y plantea acciones específicas para superar la exclusión y estigmatización (ONU, 2011).

✓ **Equidad de género.**

Promoción deliberada de igualdad de oportunidades reconociendo las diferencias biológicas y sociales entre mujeres y hombres, junto con los desequilibrios derivados de normas de género, para corregir desigualdades históricas (ONU Mujeres, 2014).

✓ **Género.**

Categoría cultural que construye y da significado a las diferencias entre sexos a través de prácticas, normas y estereotipos, y que estructura cómo los individuos “deben” comportarse social e institucionalmente como hombres o mujeres (Butler, 1990).

✓ **Sexo.**

Continuo biológico resultado de la interacción de genes, gónadas, hormonas, órganos reproductivos internos y genitales; históricamente reducido a femenino/masculino, pese a la existencia de intersexualidades (Fausto-Sterling, 2000).

✓ **Sexualidad.**

Construcción sociocultural que engloba valores, normas, prácticas y comportamientos asociados con el erotismo, la vinculación afectiva y el placer, de cuya dinámica emerge la noción de orientación sexual (Laumann et al., 1994).

✓ **Orientación sexual.**

Patrón estable de atracción erótica, afectiva y sexual hacia personas del sexo opuesto, del mismo o de ambos sexos; la heterosexualidad es hegemónica, mientras que homosexualidad y bisexualidad han sido históricamente marginalizadas (APA, 2002).

✓ **Homosexualidad.**

Atracción erótico-afectiva hacia personas del mismo sexo-género; identificadas comúnmente como gay (hombres) o lesbianas (mujeres) (APA, 2002).

✓ **Lesbiana.**

Mujer con deseo erótico-afectivo dirigido hacia otra mujer (APA, 2002).

✓ **Gay.**

Hombre con deseo erótico-afectivo dirigido hacia otro hombre (APA, 2002).

✓ **Bisexual.**

Persona con deseo erótico-afectivo tanto hacia personas de su propio sexo-género como hacia personas de sexo-género diferente (Lips, 2006).

✓ **Identidad de género.**

Construcción subjetiva en la que cada individuo se reconoce como hombre, mujer, transgénero u otras identidades, que puede o no coincidir con su sexo asignado al nacer (Coleman et al., 2012).

✓ **Expresión de género.**

Manera en que una persona externaliza su identidad de género mediante su forma de vestir, gestos, conducta y otros elementos comunicativos (Coleman et al., 2012).

✓ **Transgénero.**

Término paraguas para identidades de género que difieren del sexo asignado; incluye:

Transexual: Persona cuya identidad de género es distinta de su sexo de nacimiento y que puede recurrir a hormonización o cirugías para adecuar su cuerpo (WPATH, 2012).

Travesti: Persona que adopta—temporal o permanentemente—la vestimenta y roles asociados socialmente al sexo opuesto, sin implicar necesariamente intervenciones corporales ni una orientación sexual específica (Mendos, 2018).

✓ **Explotación Sexual de Niños, Niñas y Adolescentes (ESNNA).**

Uso de menores con fines sexuales por parte de un adulto o tercero, mediante pago en dinero o especie. Incluye modalidades como proxenetismo, pornografía infantil y turismo sexual con menores de 18 años (Ley 1257 de 2008; UNICEF, 2019).

✓ **Trata de personas con fines de explotación sexual.**

Desarraigo de la víctima de su entorno (nacional o internacional) para ser explotada sexualmente. Comprende matrimonio forzado, turismo sexual, prostitución ajena u otras formas de explotación con fines comerciales (Protocolo de Palermo, 2000).

Tipos de violencia:

- ✓ **Violencia directa:** Acciones visibles y físicas o verbales que infringen daño a personas (golpes, agresiones, insultos, amenazas) (Galtung, 1969).
- ✓ **Violencia estructural:** Formas de organización social e institucional que generan desigualdad y privan a ciertos grupos de recursos y derechos (pobreza, discriminación salarial, falta de acceso a la educación) (Galtung, 1969).
- ✓ **Violencia cultural:** Elementos simbólicos (religión, arte, ciencia, leyes) que legitiman la violencia directa y estructural, reforzando estereotipos y justificaciones de la desigualdad (Galtung, 1969).

- ✓ **Violencia física:** Se define como las “acciones actos u omisiones que amenazan o lesionan la integridad física de una persona (golpes, moretones, empujones, pellizcos, quemaduras, ataques con armas, objetos o ácidos).
- ✓ **Violencia psicológica:** Es “la acción destinada a degradar o controlar, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta”. (LEY 1257 DE 2008 - Congreso de la República, 2008).
- ✓ **Violencia sexual:** “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona”. (LEY 1257 DE 2008 - Congreso de la República, 2008).

2.4 Tipos de Acoso

Acoso por razón de sexo u orientación sexual: Comportamiento persistente contra una persona por razón de sexo u orientación sexual con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad profesional y crear un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo. A diferencia del acoso sexual, en este caso no hay necesariamente comportamientos físicos, sino que se trata de un acoso básicamente moral y psicológico (UOC, 2019).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, que consiste en solicitar favores de naturaleza sexual (tanto para uno mismo como para una tercera persona) que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada y que le provoca problemas psicológicos, morales y profesionales. Hay que destacar que se trata de comportamientos: no deseados por la persona que los recibe, de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales, que tienen como objetivo, o lo producen como efecto, atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (UOC, 2019).

Ciberacoso: Acoso o intimidación por medio de las tecnologías digitales. Puede ocurrir en las redes sociales, las plataformas de mensajería, las plataformas de juegos y los teléfonos móviles. Es un comportamiento que se repite y que busca atemorizar, enfadar o humillar a otras personas.

Cosificación: Reducir a la condición de cosa a una persona.

Discriminación: Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental.

3. ESTRUCTURA INSTITUCIONAL, CANALES DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN

3.1 Comité CIPAS-VBG

El seguimiento a las acciones integrales de las violencias basadas en género en la Universidad de Sucre será liderado por el comité interdisciplinario para la Prevención,

Atención y Seguimiento de las Violencias Basadas en Género (CIPAS-VBG), como cuerpo técnico que articula las acciones del protocolo, en coordinación directa con la División de Bienestar Social Universitario, instancia que preside y lidera operativamente la ruta.

Este comité tiene como objetivo principal garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente protocolo, la coordinación institucional con las demás instancias pertinentes y el seguimiento de los casos reportados, así como proponer estrategias de prevención y formación en el marco de una política institucional de cero tolerancias frente a las violencias de género.

Estará integrado por los siguientes miembros:

1. El(la) Vicerrector(a) Académico(a)
2. El Vicerrector (a) administrativo (a)
3. El(la) Director(a) de la División de Bienestar Social Universitario, quien actuará como secretaria técnica.
4. Un(a) profesional del área de psicología de la División de Bienestar Social Universitario.
5. El(la) Director(a) del Consultorio Jurídico.
6. El(la) Jefe del Departamento de Derecho y Ciencias Sociales.
7. El(la) Decano(a) de la Facultad de Ciencias de la Salud (quien podrá presidir en ausencia del Vicerrector Académico).
8. El (la) Director (a) de la División de Recursos Humanos (quien podrá presidir en ausencia del Vicerrector Administrativo).
9. El (la) Coordinador (a) del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Cuando la conducta sea cometida entre estudiantes, el comité estará presidido por el Vicerrector Académico, o en su ausencia, por el Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud. Si el presunto agresor y la víctima son colaboradores de la Universidad, asumirá la presidencia el Vicerrector Administrativo, y en su ausencia, el Director de la División de Recursos Humanos. En los casos en que la situación involucre a un estudiante y a un docente (en cualquiera de los dos roles), presidirá el Vicerrector correspondiente al estamento de la presunta víctima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En los casos en los que la conducta implique a personal vinculado laboralmente con la Universidad, se integrarán adicionalmente a él (la) Jefe de Control Interno, según la naturaleza del procedimiento disciplinario.

PARÁGRAFO TERCERO: Conforme a los implicados en la comisión de la conducta se extenderá la invitación a los representantes de los estudiantes, docentes y trabajadores ante el Comité de Bienestar Social Universitario para garantizar su participación.

3.2 Funciones del Comité CIPAS-VBG:

- a. Diseñar e implementar desde el trabajo interdisciplinario, estrategias de educación, formación y prevención frente a las violencias basadas en género en la Universidad de Sucre.
- b. Articular la respuesta institucional con las Facultades, comités de convivencia, oficinas de talento humano y órganos disciplinarios cuando se trate de casos con implicaciones administrativas, académicas o jurídicas.
- c. Realizar el seguimiento periódico a los casos reportados a través de informes técnicos en cabeza de la División de Bienestar Social Universitario, quien podrá dar traslado cuando corresponda, a instancias externas o a otras dependencias competentes dentro de la Universidad.

- d. Responder consultas de unidades académicas o administrativas respecto a la aplicación del protocolo o la interpretación de sus disposiciones.
- e. Recomendar la actualización periódica del protocolo.
- f. Participar activamente en redes o espacios regionales y nacionales sobre prevención de violencias en contextos educativos.
- g. Sistematizar y evaluar los impactos de la ruta de atención, y proponer ajustes a partir de su funcionamiento.
- h. Fortalecer el trabajo interinstitucional y comunitario que permita la articulación con actores externos para garantizar medidas de protección y acceso a justicia cuando sea necesario.

3.2 Competencia de la Dirección de Bienestar Social Universitario.

La Dirección de Bienestar Social Universitario lidera la implementación del presente protocolo y actúa como instancia articuladora de las acciones de prevención, atención y seguimiento de los casos de violencias basadas en género, violencia o acoso sexual y otras formas acoso (bullying o cyberbullying). Sus funciones son las siguientes:

- a. Implementar, coordinar, supervisar y evaluar la correcta aplicación del protocolo, adoptando las medidas necesarias para su ejecución efectiva y generando los informes correspondientes a los órganos competentes y en forma articulada con el Comité interdisciplinario para la Prevención, Atención y Seguimiento de las Violencias Basadas en Género (CIPAS-VBG).
- b. Liderar la activación de las rutas internas establecidas, frente a los casos reportados.
- c. Emitir recomendaciones y establecer medidas de protección que contribuyan al restablecimiento de derechos de las personas afectadas, incluidas las medidas preventivas que el caso amerite.
- d. Solicitar información del caso a los involucrados, o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- e. Informar a los involucrados sobre el estado del caso y las actuaciones llevadas a cabo o realizar su remisión a las dependencias competentes, según la naturaleza de las partes involucradas.
- f. Establecer medidas de protección que contribuyan al restablecimiento de derechos de las personas afectadas.
- g. Liderar estrategias de socialización y difusión del presente protocolo, en la comunidad universitarias y en los diferentes estamentos institucionales.
- h. Revisar y actualizar el presente protocolo, cuando así lo exijan las nuevas disposiciones normativas del orden nacional o requerimientos institucionales derivados de su implementación y previamente analizados con el Comité interdisciplinario para la Prevención, Atención y Seguimiento de las Violencias Basadas en Género (CIPAS-VBG).

3.3 Articulación con las Facultades, Control Interno Disciplinario y Comité de Convivencia.

El cumplimiento integral de las disposiciones de este protocolo requiere una articulación interdependiente con otras instancias universitarias, en especial con las Facultades, el Control Interno Disciplinario y el Comité de Convivencia, cuyas funciones disciplinarias y administrativas deben integrarse sinérgicamente a los procesos de acompañamiento, protección y garantía de derechos de las personas afectadas.



En el marco del Acuerdo 01 de 2010 —Reglamento Estudiantil de la Universidad de Sucre— los casos que involucren estudiantes y configuren faltas disciplinarias pueden ser trasladados a las respectivas Facultades, para que se activen los procedimientos conforme a las competencias de los Consejos de Facultad.

De igual forma, si los hechos comprometen la conducta de servidores públicos, trabajadores oficiales o personal vinculado mediante otras formas contractuales, y los mismos tienen relevancia disciplinaria o legal, se trasladarán al área de Control Interno Disciplinario, en atención a la naturaleza de los procedimientos internos aplicables conforme a lo dispuesto en el Acuerdo 02 de 2006. *“Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno – MECI en la Universidad de Sucre”*.

Asimismo, el Comité de Convivencia Laboral podrá intervenir cuando los hechos configuren conflictos interpersonales o situaciones de acoso laboral, de conformidad con la normativa interna vigente, actuando en coordinación con la Dirección de Bienestar Social Universitario y el Comité CIPAS-VBG, según corresponda.

Esta articulación garantiza que, más allá del acompañamiento psicosocial inicial, las actuaciones institucionales se proyecten de manera integral, permitiendo la evaluación, el reporte, la derivación y el seguimiento oportuno de los casos a todas las instancias que correspondan, respetando la autonomía funcional de cada dependencia, pero siempre bajo un marco de corresponsabilidad institucional, no revictimización y debida diligencia.

3.4 Canales de atención para activación de la Ruta de Atención:

La Universidad de Sucre, dispone de los siguientes canales para activar la ruta de Atención

- a. Correo electrónico: ***teescuchamos@unisucre.edu.co***
- b. Atención presencial en la Oficina de Bienestar Social Universitario, ubicada en ***Cra 28 # 5-267 Barrio Puerta Roja, Sincelejo, Sucre.***

La Universidad difundirá permanentemente la ubicación y medios de contacto de la Oficina de Bienestar Social Universitario, en sus diferentes campus.

3.5 Medidas de Prevención.

A partir de la detección de los riesgos que puedan ser constitutivos de posibles actos de Violencias, Acoso y/o cualquier discriminación basada en Género y de la información derivada de las denuncias recibidas, la Universidad implementará medidas de prevención dirigidas a la comunidad universitaria a fin de mitigar tales riesgos y evitar que hechos como los denunciados se repitan. Consisten en actividades que buscan generar conciencia en los Miembros de la Comunidad, se recurrirá a distintos tipos de acciones complementarias a saber:

Acciones Pedagógicas de difusión: Son aquellas orientadas a dar a conocer a cada integrante de la comunidad universitaria el presente protocolo, la ruta para la atención de violencias, acoso y/o discriminación basadas en género, los derechos de las personas presuntamente víctimas y la normatividad.

Acciones de sensibilización: Están orientadas a sensibilizar a la comunidad universitaria en relación con las violencias basadas en género y/o sexuales, con el fin de desnaturalizar

prácticas arraigadas culturalmente que legitiman la violencia como una forma de ejercer el poder en las relaciones.

Acciones de Prevención: La Dirección de Bienestar Social Universitario, en articulación con otras instancias, ofrecerá cursos, diálogos y espacios formativos que buscan la reflexión sobre las diferentes manifestaciones de la Violencia, acoso y/o discriminación basada en Género y promoverá las relaciones de respeto, inclusivas, de igualdad y equidad entre los Miembros de la Comunidad.

Acciones de Detección de riesgos y violencias: Para diagnosticar los posibles riesgos de Violencia sexual y/o de género, se implementarán y fortalecerán estrategias de detección lideradas por la Dirección de Bienestar Social Universitario.

Capacitación: Dirigidas a las instancias académicas, administrativas y a todos los miembros de la comunidad universitaria, para difundir las medidas de prevención, así como los procedimientos señalados en este Protocolo, incluyendo los canales de reporte y denuncia existentes.

4. RUTA INTEGRAL DE ATENCIÓN

4.1 Fases del proceso:

1. Detección de las violencias de género, actos de acoso, violencia sexual o discriminación
2. Atención Inicial
3. Atención en salud física y mental
4. Orientación jurídica y medidas de protección
5. Remisión de informe de hechos
6. Seguimiento

Primer Momento: Detección de las Violencias de Género, actos de acoso, violencia sexual o discriminación.

La detección es el punto de partida del abordaje institucional frente a las violencias basadas en género, sexuales, acoso (incluido el laboral y sexual), y toda forma de discriminación asociada. En este momento se identifican señales, indicadores o hechos que permitan advertir la ocurrencia de situaciones que comprometen el bienestar, la integridad y los derechos de las personas integrantes de la comunidad universitaria.

Esta detección puede darse por observación directa, reportes, manifestaciones espontáneas, comportamientos inusuales o persistentes dificultades académicas o laborales que, en conjunto, puedan reflejar la existencia de una situación de violencia. También se considera válida la información recibida a través de terceros, siempre que se actúe con confidencialidad, diligencia y respeto.

La Universidad de Sucre reconoce como actores clave para la detección de las violencias de género a las y los docentes, personal administrativo, estudiantes, trabajadores oficiales, prestadores de servicios técnicos, profesionales y asistenciales, personal de seguridad, colectivos estudiantiles y cualquier integrante de la comunidad que pueda identificar señales o indicios. Todos y todas están facultadas para activar el protocolo.

Las señales pueden identificarse en los espacios físicos, virtuales y simbólicos de la vida universitaria, incluyendo aulas, oficinas, redes sociales, prácticas académicas y de extensión. También se podrá recurrir a herramientas institucionales como la ficha de caracterización psicosocial, encuestas internas, evaluación docente, registros de ausentismo reiterado o comunicaciones institucionales.

En esta etapa es fundamental garantizar que la atención sea prestada por personal capacitado en Primeros Auxilios Psicológicos, con enfoque de género, diferencial e interseccional, asegurando una respuesta libre de prejuicios, sin culpabilización ni revictimización.

Acciones propias de este momento:

- a. **Detección activa por parte de los actores clave:** Identificación oportuna de indicios, comportamientos o manifestaciones asociadas a posibles violencias de género.
- b. **Activación de canales institucionales:** Los hechos pueden ser comunicados directamente a la División de Bienestar Social Universitario, al Centro de Diagnóstico Médico, al Consultorio Jurídico o a través de los mecanismos definidos (correo institucional, líneas telefónicas, ventanillas o plataformas digitales).
- c. **Coordinación inmediata para la atención:** Una vez conocido el caso, la instancia que recibe activa la respuesta institucional dentro de las siguientes 8 a 12 horas, asegurando la intervención psicosocial inicial.
- d. **Activación de emergencias si aplica:** En casos de riesgo inminente, se notificará inmediatamente al personal de vigilancia institucional para canalizar el acceso a servicios médicos o de protección.
- e. **Registro inicial:** Se deberá documentar de forma preliminar la información recibida, respetando la confidencialidad y la protección de datos sensibles.

Este momento no implica aún una valoración jurídica ni disciplinaria, pero sí permite establecer una alerta temprana que movilice las capacidades institucionales en pro del bienestar de las personas afectadas y la prevención de nuevos hechos de violencia.

Segundo Momento: Atención Inicial

La Atención Inicial es el primer contacto formal y estructurado que realiza la Universidad de Sucre con la persona afectada por violencias basadas en género, sexual, acoso o discriminación. Este momento resulta decisivo, pues permite establecer las primeras medidas de contención, acompañamiento y protección, así como construir un plan de intervención que responda a la situación particular de quien reporta o denuncia los hechos. El abordaje debe estar centrado en el respeto, la dignidad y la garantía de derechos, evitando cualquier forma de revictimización. La Universidad dispone de personal capacitado, principalmente desde Bienestar Social Universitario, para realizar esta atención bajo un enfoque diferencial, de derechos humanos e interseccionalidad.

Atención psicosocial inmediata

La atención psicosocial debe estar a cargo de profesionales en psicología, capacitados para atender situaciones asociadas a la violencia de género, violencia sexual o acoso, quienes orientarán a la persona afectada en sus primeros momentos de crisis emocional. Esta atención contempla:

- a. Escucha activa sin prejuicios.
- b. Contención emocional.
- c. Identificación de factores de riesgo y necesidades inmediatas.
- d. Activación de redes institucionales y comunitarias de apoyo.
- e. Orientación clara sobre la ruta institucional y los servicios disponibles.

Respeto por las condiciones diferenciales

Durante la atención deben tenerse en cuenta condiciones particulares como edad, pertenencia étnica, discapacidad, identidad de género u orientación sexual, garantizando accesibilidad, acompañamiento adecuado y el uso de un lenguaje inclusivo y no revictimizante. En caso de ser necesario, se gestionará el apoyo de traductores, intérpretes o enlaces institucionales especializados.

Registro de los hechos

Toda atención inicial debe dejar constancia escrita en el formato correspondiente, incluyendo:

- a. Relato de los hechos según lo expresado por la persona afectada.
- b. Identificación de factores de riesgo.
- c. Datos básicos de contacto de la persona y, si es posible, del presunto agresor.
- d. Apreciación psicosocial y sugerencias preliminares para el plan de intervención.

El registro se realizará respetando la confidencialidad, de forma clara y suficiente para evitar que la persona tenga que repetir su historia en otros momentos del proceso.

Consentimiento informado

Antes de remitir el caso a otras instancias internas o externas, se deberá obtener el consentimiento informado de la persona afectada, explicándole:

- a. Las posibles acciones legales, disciplinarias o institucionales derivadas del caso.
- b. Los derechos que le asisten.
- c. Los canales de atención habilitados y la forma de hacer seguimiento.
- d. Las garantías de confidencialidad, protección e integridad.

Articulación con otras dependencias

Si se identifican afectaciones físicas, riesgos graves o necesidad de protección urgente, se activará de forma inmediata el enlace con el Centro de Diagnóstico Médico de la Universidad, el Consultorio Jurídico o las instancias externas pertinentes. Igualmente, si se prevé la necesidad de medidas disciplinarias o académicas, se notificará al comité interdisciplinario y se dejará constancia para posteriores informes de remisión.

Tercer momento: Atención en salud física y mental

Este momento comprende la valoración médica y psicológica de las personas afectadas por violencias basadas en género, en especial en casos de violencia sexual, y se orienta a brindar atención integral con enfoque en derechos, salud pública y protección. La

Universidad de Sucre, a través del Centro Diagnóstico Médico, lidera este componente articulando servicios médicos, psicológicos y epidemiológicos, en coordinación con el Comité Interinstitucional CIPAS-VBG y con las autoridades externas de salud y protección cuando sea necesario.

Atención médica inmediata

Cuando la notificación del evento de violencia sexual se da dentro de las primeras 72 horas, se procederá a:

- a. Valoración médica inicial por parte del médico del Centro Diagnóstico, sin comprometer el material probatorio.
- b. Acompañamiento psicológico en crisis a cargo de un profesional con formación en atención a víctimas de violencia sexual.
- c. Remisión a urgencias para la administración del tratamiento médico profiláctico contra ITS y anticoncepción de emergencia.
- d. Activación de la ruta de vigilancia en salud pública, mediante notificación del evento al SIVIGILA por medio de la ficha epidemiológica correspondiente (Cod 875).
- e. Inscripción en programas de Promoción y Prevención de la IPS institucional para el manejo integral del caso.

Atención médica posterior a las 72 horas:

Si el evento es notificado luego de 72 horas:

- a. Se realiza valoración médica general, incluyendo pruebas de laboratorio pertinentes (VDRL, VIH, HB, entre otras).
- b. Se procede con la activación de la ruta departamental de atención

Atención psicológica continua:

Desde Bienestar Social Universitario, se brindará orientación psicológica a través de:

- a. Sesiones individuales de contención emocional, escucha activa y acompañamiento.
- b. Identificación de redes afectivas, sociales y de protección, así como herramientas de autoprotección.
- c. Seguimiento emocional en el marco del plan de acompañamiento integral definido en fases anteriores.

Cuarto Momento: Orientación Jurídica y Medidas de Protección

En esta fase, la Universidad de Sucre garantiza el acceso de las personas afectadas por violencias basadas en género a una orientación jurídica oportuna, clara y comprensible, que respete su dignidad y necesidades particulares. La orientación se realiza en un entorno confidencial, con enfoque de derechos humanos, género, interseccional y diferencial.

La finalidad es brindar herramientas jurídicas para la toma de decisiones informadas, así como establecer estrategias de protección y empoderamiento legal frente a los hechos vividos. Este momento articula tanto la activación de rutas internas como la posibilidad de acudir a instancias externas de justicia o protección.

Componentes principales de esta etapa:

- a. Asesoría legal inicial a través del Consultorio Jurídico de la Universidad o mediante alianzas externas, para valorar la naturaleza del hecho, sus consecuencias y posibles acciones legales o disciplinarias.
- b. Evaluación de riesgo jurídico y medidas de protección, incluyendo acompañamiento para denuncias, activación de medidas cautelares y estrategias de autoprotección.
- c. Remisión con consentimiento informado a autoridades competentes, como Fiscalía General de la Nación, Comisariías de Familia, Policía Nacional o el ICBF, según corresponda.
- d. Activación de rutas institucionales de protección en el ámbito universitario, como reubicación académica, cambios en horarios, suspensión de interacciones con la persona denunciada, ajustes razonables o canalización a servicios psicosociales y médicos.
- e. Seguimiento a las acciones legales emprendidas, incluyendo la articulación con defensores públicos, abogados particulares o mecanismos de conciliación, justicia restaurativa y reparación integral.

Quinto Momento: Remisión de Informe de Hechos

La remisión de los hechos constituye una etapa crucial del proceso de atención institucional. Una vez brindada la atención psicosocial, médica y jurídica correspondiente, el equipo interdisciplinario elaborará un Informe de Hechos, sustentado en los registros iniciales, el consentimiento informado y la valoración integral del caso. Este documento servirá como soporte para activar los mecanismos internos y externos de protección, investigación y sanción, según corresponda.

El informe será elaborado por la División de Bienestar Social Universitario, como dependencia articuladora del protocolo, y contendrá:

- a. Datos generales del caso (resguardando la confidencialidad y anonimización cuando aplique).
- b. Valoración de riesgo y tipo de violencia identificada.
- c. Relación de hechos con impacto disciplinario, contractual o penal.
- d. Recomendaciones sobre medidas de protección inmediata.

Dicho informe podrá ser remitido a:

- a. Las Facultades, para activar el procedimiento disciplinario contra estudiantes, conforme al Acuerdo 01 de 2010 (Reglamento Estudiantil).
- b. Oficinas de Control Interno Disciplinario, si se trata de personal administrativo, docente o prestadores de servicios.
- c. Comité de Convivencia Laboral, cuando se identifiquen posibles casos de acoso laboral o conductas que alteren el ambiente laboral.
- d. Instancias externas cuando los hechos constituyan delitos, garantizando el cumplimiento del deber legal de denuncia por parte de la Universidad.

En casos que involucren a niños, niñas y adolescentes, la remisión también deberá hacerse al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y demás autoridades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, según lo establecido en la Ley 1098 de 2006.

La Universidad de Sucre garantizará que esta remisión se realice con debida diligencia, salvaguardando la confidencialidad, la protección integral de la víctima y la trazabilidad de las actuaciones, de manera que se evite la revictimización y se asegure la articulación efectiva con los demás momentos de la atención, para proteger los derechos fundamentales de la persona afectada, sin interferir en el principio de autonomía ni en el curso de la investigación penal o disciplinaria.

Sexto momento: Seguimiento y cierre

La Universidad de Sucre, a través del Comité Interinstitucional para la Prevención y Atención de Violencias Basadas en Género (CIPAS-VBG), supervisa esta etapa, garantizando el cumplimiento de las medidas adoptadas por la instancia correspondiente, con el objeto de monitorear su efectividad, y tomar las medidas necesarias para evitar que se vuelvan a materializar los hechos constitutivos de Violencias, acoso y/o discriminación basada en género. Una vez verificado el cumplimiento del debido proceso y las etapas correspondientes en las instancias involucradas en el trámite del caso, se procederá a su cierre.

5. MEDIDAS INSTITUCIONALES

Como parte del compromiso de la Universidad de Sucre con la garantía de los derechos de las personas afectadas por violencias basadas en género, se adoptan una serie de medidas institucionales que buscan asegurar su protección, acompañamiento y vinculación efectiva con los servicios internos disponibles. Estas medidas, coherentes con lo dispuesto en la normativa vigente y conforme a las capacidades instaladas de la Universidad, se estructuran en tres componentes: medidas de protección, medidas de acompañamiento y articulación con planes y servicios institucionales.

5.1 Medidas de protección

Las medidas de protección son disposiciones adoptadas por la Universidad para salvaguardar la seguridad e integridad de la persona afectada mientras se activa y avanza en la ruta de atención. Estas medidas incluyen:

- a. El diseño de planes de protección individualizados, con base en la orientación jurídica y el consentimiento informado de la persona afectada.
- b. La gestión de medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito académico y administrativo, tales como ajustes razonables para el cumplimiento de las responsabilidades académicas o laborales, la adopción de medidas especiales de seguridad en coordinación con el personal de vigilancia institucional y la implementación de medidas de alejamiento en el entorno educativo.
- c. La priorización en el acceso a apoyos socioeconómicos institucionales cuando sea necesario como medida de protección.
- d. La orientación para la adopción de medidas de autoprotección y reactivación de redes familiares o sociales.
- e. La coordinación para la remisión a las autoridades competentes para la solicitud de medidas de protección conforme a la Ley 1257 de 2008 y demás disposiciones legales aplicables

5.2 Medidas de acompañamiento

Las medidas de acompañamiento buscan brindar una atención integral y sostenida a las personas afectadas por violencias basadas en género, garantizando una respuesta empática, oportuna y con enfoque de derechos. Estas comprenden:

- a. La orientación jurídica para facilitar la interposición de denuncias penales, quejas disciplinarias o acciones legales pertinentes, así como la remisión para la representación judicial, de ser necesario, por parte del Consultorio Jurídico o mediante defensoría pública.
- b. La atención psicosocial inicial y el acompañamiento terapéutico, incluyendo la contención emocional, primeros auxilios psicológicos y la identificación de redes de apoyo.
- c. La evaluación del estado emocional y mental para mitigar riesgos de auto o heteroagresión.
- d. La atención médica integral en los casos de violencia sexual, de acuerdo con el procedimiento establecido por la Resolución 459 de 2012 y la normativa en salud pública, a través de la IPS Centro Diagnóstico Médico.
- e. La elaboración de un plan de acompañamiento integral que contemple el bienestar emocional, físico, social, académico y jurídico, en articulación con las dependencias institucionales correspondientes.

5.3 Articulación con planes y servicios de la universidad

La Universidad de Sucre garantizará que las rutas de atención estén articuladas con los servicios institucionales existentes, conforme a sus competencias y capacidades. Para ello:

- a. Se integrarán los servicios prestados por la División de Bienestar Social Universitario, el Consultorio Jurídico, el Centro de Diagnóstico Médico, la Facultad de Ciencias de la Salud y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en los planes de atención y acompañamiento.
- b. Se implementará el uso de la ficha de caracterización psicosocial para los estudiantes de nuevo ingreso, a fin de identificar situaciones de riesgo en salud mental o violencia basada en género.
- c. Se promoverá el acceso efectivo a programas institucionales de prevención y promoción, así como a los servicios médicos, psicológicos, académicos y jurídicos ofrecidos por la Universidad.
- d. Se establecerán canales de comunicación adecuados para el seguimiento y cierre de los casos, respetando la confidencialidad y las preferencias de contacto de la persona afectada.

6. ARTICULACIÓN CON PROCESOS DISCIPLINARIOS Y EXTERNOS

La activación de la Ruta de Atención Integral no reemplaza ni excluye la aplicación de los procedimientos disciplinarios contemplados en el marco normativo interno de la Universidad de Sucre, ni las obligaciones legales relacionadas con la remisión de hechos a autoridades competentes externas. En este sentido, el Comité Interdisciplinario para la Asistencia y Acompañamiento de Casos será la instancia encargada de valorar los hechos, definir la ruta de actuación y establecer los traslados correspondientes cuando se configuren conductas susceptibles de investigación o sanción.

Todos los traslados a procesos internos o externos serán oficializados mediante informe técnico emitido por la División de Bienestar Social Universitario, una vez aprobado por el Comité Interdisciplinario. Dicho informe será la base para adelantar las actuaciones ante las Facultades, el Comité de Convivencia, la Oficina de Control Interno Disciplinario, o ante las autoridades externas competentes, según la naturaleza y gravedad del caso.

Las sanciones que pueden derivarse de estos procedimientos incluyen desde llamados de atención hasta suspensiones temporales o desvinculación, conforme a la clasificación de las faltas como leves, graves o gravísimas. En caso de que la conducta pueda constituir delito, se procederá además a la denuncia ante las autoridades judiciales, sin perjuicio del avance del proceso interno.

6.1 Traslado a Facultades (Acuerdo 01 de 2010)

Cuando los hechos asociados a las violencias contempladas en este protocolo constituyan presuntas faltas de tipo disciplinario cometidas por estudiantes, y puedan ser catalogadas como graves o gravísimas conforme al artículo 143 del Acuerdo 01 de 2010 (Reglamento Estudiantil), el Comité Interdisciplinario de Atención procederá a emitir un informe técnico mediante la División de Bienestar Social Universitario, dando traslado formal a la respectiva facultad para la apertura del proceso disciplinario correspondiente. Este procedimiento se adelantará conforme al Título X del citado reglamento, el cual regula el régimen disciplinario aplicable al estudiantado de la Universidad de Sucre. En todo caso, la actuación garantizará el principio de debido proceso y la protección de los derechos de la persona afectada.

6.2 Traslado al Comité de Convivencia (Acuerdo 29 de 2013)

Cuando los hechos puedan enmarcarse en conflictos interpersonales o situaciones de convivencia que vulneren los principios de respeto, trato digno y armonía en los espacios universitarios, y no configuren necesariamente una falta disciplinaria de tipo grave o gravísima, el Comité Interdisciplinario podrá recomendar su traslado al Comité de Convivencia Laboral o Estudiantil, según corresponda. Este comité, regulado por el Acuerdo 29 de 2013 y demás normas concordantes, evaluará los hechos para promover medidas restaurativas, pedagógicas o de orientación institucional que contribuyan al restablecimiento del clima de convivencia y al tratamiento adecuado de la situación reportada.

6.3 Traslado a Control Interno Disciplinario (Acuerdo 02 de 2006)

Cuando los hechos involucren a funcionarios públicos o trabajadores oficiales vinculados a la Universidad de Sucre, y del análisis preliminar pueda inferirse la presunta comisión de una falta disciplinaria, el Comité emitirá informe técnico con destino a la Oficina de Control Interno Disciplinario. Este organismo, conforme a la legislación vigente y al Reglamento de Personal Administrativo, tendrá la responsabilidad de adelantar las actuaciones disciplinarias a que haya lugar, en el marco del debido proceso y la confidencialidad, y en articulación con los lineamientos establecidos en el presente protocolo.

6.4 Derivación a Instancias Externas

Cuando los hechos descritos en el informe configuren presuntamente una conducta delictiva o requieran la intervención de autoridades externas para la protección inmediata de la víctima, el Comité Interdisciplinario procederá a realizar la respectiva remisión a los

entes competentes, tales como Fiscalía General de la Nación, Comisarías de Familia, Policía Nacional, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (cuando corresponda), entre otros. Esta derivación se hará con el consentimiento informado de la persona afectada, salvo en los casos en los que exista un deber legal de denuncia, como en situaciones de violencia sexual, violencia intrafamiliar, o cuando la persona afectada sea menor de edad o se encuentre en situación de discapacidad que limite su capacidad de actuar por sí misma.

7. DERECHOS Y GARANTÍAS DE LAS VÍCTIMAS

La Universidad de Sucre, en cumplimiento de la Resolución 014466 de 2022 y conforme con los desarrollos normativos e institucionales del presente protocolo, incorpora acciones concretas orientadas a garantizar los derechos de las personas afectadas por violencias basadas en género, violencia sexual, acoso y discriminación. Dichas acciones se materializan a través de tres ejes fundamentales: la sanción disciplinaria de los responsables, los mecanismos de restauración del daño y cesación de la violencia, y las garantías de no repetición, todas ellas articuladas al enfoque de derechos, el principio de no revictimización y los procedimientos disciplinarios institucionales.

Estas garantías se activan una vez ha sido conocido el hecho por el Comité Interdisciplinario de Asistencia y Acompañamiento, que, tras la verificación de la situación, remite informe técnico a las instancias competentes para la aplicación de las medidas que correspondan, conforme al tipo de vinculación del presunto agresor/a. El tratamiento de estos casos se realiza con la debida diligencia, con enfoque pedagógico cuando sea procedente, y con participación de las personas involucradas bajo condiciones de confidencialidad, seguridad, y respeto por la autonomía de la víctima.

7.1 Sanción

Las conductas que constituyan violencias basadas en género, violencia sexual, acoso o discriminación cuando sean atribuibles a integrantes de la comunidad universitaria — estudiantes, docentes o personal administrativo— serán objeto de análisis disciplinario conforme al régimen vigente. En ese sentido, el Comité Interdisciplinario para la Asistencia y Acompañamiento podrá remitir el informe técnico correspondiente, a través de la División de Bienestar Social Universitario, a los órganos competentes.

7.2 Restauración

En los casos en que la víctima lo consienta expresamente, y siempre que la gravedad de los hechos lo permita, se podrá aplicar un procedimiento pedagógico restaurativo, bajo la coordinación del Área de Acompañamiento Integral. Este procedimiento buscará generar espacios de diálogo orientados a la toma de conciencia por parte del presunto agresor, la cesación de la conducta y la suscripción de compromisos verificables de no repetición. Este proceso será registrado en actas y contará con seguimiento institucional a corto y mediano plazo.

Paralelamente, la Universidad podrá adoptar medidas de tipo académico o laboral que faciliten la continuidad de la vida universitaria de la víctima, tales como reubicación de aulas o grupos, adaptación de horarios, flexibilización académica o reasignación de tareas o dependencias, conforme a las posibilidades institucionales.

7.3 Garantías de no repetición

Las garantías de no repetición se estructuran como una política institucional sostenida en acciones pedagógicas, comunicacionales, administrativas y de gestión. Estas incluyen:

- a. Procesos de formación y sensibilización permanentes con participación de toda la comunidad universitaria.
- b. Campañas institucionales de prevención, difusión de buenas prácticas, y rechazo a las violencias de género.
- c. Inclusión curricular de contenidos sobre equidad de género, derechos humanos y prevención de violencias.
- d. Planificación institucional con enfoque de género, incluyendo planes de acción y destinación de recursos específicos.
- e. Estrategias de empoderamiento y autonomía para mujeres y diversidades sexogenéricas dentro de la universidad.
- f. Coordinación interinstitucional con entes externos, como la Defensoría del Pueblo, Comisarías de Familia, entre otros, para fortalecer capacidades y respuestas.
- g. Sistemas de seguimiento e información, que permitan analizar dinámicas de violencia, evaluar el impacto de las medidas y mejorar la ruta de atención.

8. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL

Con el objetivo de garantizar un seguimiento sistemático y riguroso a las acciones de prevención, detección y atención de las violencias basadas en género (VBG), el presente protocolo incorpora un plan de trabajo institucional sustentado en objetivos, indicadores y un cronograma operativo.

Este plan toma como base los criterios definidos en la Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional y se articula con las capacidades instaladas y mecanismos internos de gestión de la Universidad de Sucre. A partir de este enfoque, se establecen estrategias diferenciales y mecanismos de evaluación que permiten medir el impacto de las acciones implementadas, así como identificar ajustes necesarios para garantizar la protección integral de las personas afectadas.

Los indicadores se han construido con base en diversas categorías de análisis interseccional, incluyendo variables como edad, procedencia étnica, estrato social, grupo funcional (estudiantes, docentes, funcionarias y trabajadoras), y modalidad de afectación (acoso, ciberacoso, violencia sexual, entre otros), con una periodicidad semestral o anual según el caso.

8.1 Objetivos, indicadores y cronograma operativo.

La Universidad de Sucre ha definido un conjunto de objetivos, indicadores y mecanismos de seguimiento como parte de su plan institucional para la prevención, detección y atención de violencias basadas en género. Estos elementos permiten evaluar la eficacia de las estrategias adoptadas, identificar áreas de mejora y garantizar una intervención oportuna y basada en evidencia.

Una fuente clave para la generación y validación de estos indicadores está constituida por las quejas, reportes y registros generados en las distintas dependencias institucionales,

tales como la División de Bienestar Universitario, la Oficina de Admisiones, la División de Recursos Humanos, el sistema PQRS y la Oficina de Control Interno. La información recogida por estas instancias será utilizada como base para el seguimiento periódico del impacto y alcance de las acciones institucionales.

Con base en criterios definidos por ONU Mujeres (2010), los indicadores establecidos cumplen con los siguientes principios:

- a. Deben medir el alcance, la incidencia y la prevalencia de estos tipos de violencia.
- b. Los indicadores ofrecen información sobre una cuestión específica y permiten Establecer comparaciones a lo largo del tiempo y en distintos lugares.
- c. Los indicadores sobre violencia contra las mujeres deben ser válidos, fiables, específicos, cuantificables, comparables y deben tener un plazo temporal determinado y un planteamiento no direccionados.
- d. La definición de los indicadores debe ser tan clara que sólo puedan interpretarse de un modo.
- e. Los indicadores deben desglosarse por edad, gravedad del hecho, frecuencia y otros criterios relevantes, como discapacidad o grupo étnico.

En la construcción de los Indicadores que a continuación se presentan, se tomaron en cuenta diversos criterios:

- a. El primero de ellos focaliza tres grandes categorías a saber: mujeres estudiantes, mujeres docentes y mujeres funcionarias y trabajadoras. A su vez, en el interior del grupo de mujeres estudiantes, aplicando el enfoque interseccional, se identifican las estudiantes menores de edad, las mayores de edad y las estudiantes que se reconocen como pertenecientes a minorías étnicas o con capacidades diversas.
- b. Así mismo, se estableció una diferencia entre el simple reporte de acoso sexual, al que se suma el ciberacoso, y la denuncia de acoso sexual, ya que esta última podría connotar una situación de mayor gravedad y una disposición a mantenerse en el proceso.
- c. Las mujeres docentes, así como las funcionarias y trabajadoras se incluyeron como categoría para hacer visibles las denuncias por acoso y violencia sexual. También se plantean los indicadores respecto a cobertura de acciones de Detección, Prevención y Atención a partir del número de estudiantes, hombres y mujeres que participan en ellas. Todo lo anterior en el lapso de un período académico, es decir, un semestre.

INDICADORES DE CONTEXTO SOBRE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SUCRE					
Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Equidad de género en la matrícula	Estudiante	Registros de matrícula Oficina De admisiones	Porcentaje de matrícula por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica y	Número de estudiantes mujeres matriculadas dividido entre el número total de matriculados	6 meses

Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
			estrato social	multiplicado por cien	
Equidad de género en funcionarios/ trabajadores	Funcionarios Docentes administrativos	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de mujeres vinculadas como trabajadoras por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres trabajadoras sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien.	1 año
Equidad de género en funcionarios/ trabajadores	Funcionarios Docentes administrativos	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de mujeres vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias sobre el total de funcionarias vinculados multiplicado por cien.	1 año
Equidad de género en funcionarios/ trabajadores	Funcionarios Docentes administrativos	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de mujeres vinculadas como docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres Docentes sobre el total, de docentes vinculados multiplicado por cien.	1 año

INDICADORES DE RESULTADOS SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE SUCRE

Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Reporte de acoso	Estudiante	Registros de reporte en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por acoso sexual en el último período académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social.	Número de mujeres que reportaron afectación por acoso sexual dividido por el número de mujeres matriculadas multiplicado por cien.	6 meses
		Registros			



Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Reporte de acoso	Estudiante	de reporte en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por ciberacoso sexual en el último período académico por grupo de edad, área y estrato social.	Número de mujeres que reportaron afectación por ciberacoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres matriculadas, multiplicado por cien.	6 meses
Denuncia De acoso	Estudiante	Registros de Denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por acoso sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual por parte de estudiantes, dividido por el número de mujeres matriculadas multiplicado por cien	6 meses
Denuncia De acoso	Estudiante	Registros de Denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes/ funcionarias y docentes que denuncian afectación por ciberacoso sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que denunciaron afectación por acoso sexual, dividido por el número de mujeres matriculadas por cien.	6 meses
Reporte de violencia sexual	Estudiante	registros De reporte en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que reportan afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses



Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Denuncia de violencia sexual	Estudiante	registros De Denuncia en bienestar universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que denuncian afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Número de mujeres que Denunciaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses
Cobertura de acciones de prevención	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar Universitario	Porcentaje de estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG el último período académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses
Cobertura de acciones de prevención	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar Universitario	Porcentaje de estudiantes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG en el último período académico por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.	6 meses
Cobertura de acciones de detección	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar Universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que respondieron la encuesta de detección de VBG el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que respondieron la encuesta de detección dividido por el número total de estudiantes mujeres multiplicado por cien.	6 meses



Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Cobertura de acciones de detección	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar Universitario	Porcentaje de mujeres estudiantes que participaron en conversatorios sobre VBG en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres estudiantes que asistieron a conversatorios sobre el número de estudiantes mujeres matriculadas multiplicado por cien.	6 meses
Cobertura de acciones de atención	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar universitario	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	6 meses
Cobertura de acciones de atención	Estudiante	Informes de gestión dirección de Bienestar Universitario	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa durante el período académico anterior.	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.	6 meses
Equidad de género en la función docente	Docente	Informes de oficina de talento humano	Porcentaje de mujeres docentes en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes sobre el total de docentes vinculados en el último período académico por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres docentes	Docente	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	6 meses



Objetivo	Población objetivo	Fuente	Indicador	Modo de cálculo	Periodicidad
Denuncia de VBG a mujeres docentes	Docente	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres docentes que denunció afectaciones por violencia sexual, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres docentes que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de mujeres docentes multiplicado por cien.	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres funcionarias /trabajadoras	Funcionario	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias- trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual sobre el total de mujeres funcionarias/ trabajadoras por cien	6 meses
Denuncia de VBG a mujeres funcionarias /trabajadoras	Funcionario	Informes de gestión oficina de control interno	Porcentaje de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual en el último periodo académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Número de mujeres funcionarias/ trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual sobre el total de las mujeres con esa vinculación por cien.	6 meses

9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

La implementación del presente Protocolo requiere de mecanismos que garanticen su revisión periódica, evaluación participativa y mejora continua, de manera que se ajuste a las necesidades reales de la comunidad universitaria y responda a los retos emergentes en materia de prevención y atención de violencias basadas en género.

9.1 Mecanismos de Evaluación Participativa



Para asegurar la pertinencia y eficacia del Protocolo, la Universidad de Sucre establecerá mecanismos de evaluación participativa que permitan la recolección de percepciones, experiencias y sugerencias de la comunidad universitaria. Estas acciones se desarrollarán mediante espacios deliberativos, encuestas, mesas de diálogo y talleres con actores clave, promoviendo la corresponsabilidad institucional y la cultura de mejora continua. Los resultados de estas instancias serán insumo para la revisión técnica del Protocolo y la definición de acciones correctivas o de fortalecimiento.

9.2 Frecuencia de la Actualización

La Universidad de Sucre, a través del Comité Interdisciplinario para la Prevención, Atención y Seguimiento de las Violencias Basadas en Género (CIPAS-VBG), realizará una revisión anual del Protocolo y las demás dependencias competentes, atendiendo los lineamientos de la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional. No obstante, en caso de modificaciones normativas de orden legal o institucional, o ante situaciones críticas detectadas durante la implementación, se podrá adelantar una revisión extraordinaria.

10. VIGENCIA Y COMPATIBILIDAD NORMATIVA

El presente protocolo rige a partir de la expedición y publicación de la resolución por la cual se adopta, conforme al conjunto de normas que rigen a la Universidad de Sucre

ANEXO 1.

LISTADO DE NORMATIVIDAD VIGENTE RELACIONADA

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (A/RES/2016 (XXIX), 21 dic. 1965)

Establece la obligación de los Estados de prohibir la discriminación racial en todos sus ámbitos, incluyendo el educativo, y adoptar medidas positivas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre grupos étnicos y raciales.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)

Marco clave para la igualdad de género, define discriminación contra la mujer y exige a los Estados la adopción de políticas y leyes que garanticen la eliminación de la violencia y la discriminación en el ámbito público y privado.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966)

Reconoce el derecho a la educación, al trabajo y a la seguridad social sin discriminación, obligando a los Estados a erradicar barreras estructurales que afecten a grupos vulnerables.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993)

Define violencia contra la mujer como todo acto de violencia basado en género que cause daño físico, sexual o psicológico, e insta a los Estados a prevenirla, sancionarla y eliminarla.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1994)

Señala obligaciones concretas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, incluyendo en el ámbito educativo, con mecanismos de seguimiento regional.

Principios de Yogyakarta (2006)

Aplican derechos humanos al reconocimiento de orientación sexual e identidad de género, orientando políticas inclusivas y no discriminatorias en instituciones públicas y privadas.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, 1969)

Establece derechos civiles y políticos, incluyendo el derecho a la educación libre de violencia y discriminación, y garantiza recursos judiciales.

INSTRUMENTOS NACIONALES

Constitución Política de Colombia (1991)

- a. *Art. 11:* Derecho a la vida e integridad personal.
- b. *Art. 13:* Igualdad y prohibición de discriminación por sexo, género, orientación sexual u otras características.
- c. *Art. 43:* Derechos de la mujer y régimen de igualdad.

Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y Adolescencia)

Protege a menores frente a todo tipo de abuso y explotación, incluyendo la sexual y de género, con obligaciones para instituciones educativas.

Ley 1257 de 2008

Dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de violencia y discriminación contra la mujer; establece rutas de atención y sanciones administrativas y penales.

Decretos 4798 y 4799 de 2011

Reglamentan la Ley 1257, detallando procedimientos para denuncia, atención y sanción de violencias basadas en género en IES.

Ley 1482 de 2011

Sanciona penalmente actos de discriminación por género, orientación sexual, identidad de género y otros; crea agravantes y penas específicas.

Ley 1752 de 2015

Amplía la Ley 1482 para incluir sanciones por discriminación contra personas con discapacidad, reforzando el enfoque diferencial.

Ley 1719 de 2014

Establece protección de víctimas y testigos en procesos penales, incluyendo casos de violencia de género, para garantizar su seguridad.

Ley 1918 de 2018 y Decreto 753 de 2019

Inhabilidades para nombramientos y contrataciones de personas sancionadas por delitos sexuales, aplicables en IES.

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 IES...”.

- a. Define el acoso sexual en el contexto académico y laboral.
- b. Establece planes transversales de lineamientos para ARL y empleadores, garantías de estabilidad laboral, y mecanismos de denuncia y protección de víctimas.



ACTUALIZACIONES Y COMPLEMENTOS PARA EL PROTOCOLO EN IES

Directiva No. 01 de 4 mar. 2022 (MEN)

Lineamientos de política pública de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, articulada con los lineamientos de género.

Resolución 014466 de 25 jul. 2022 (MEN):

Fija los *Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en IES*, y obliga a las instituciones a adoptar protocolos en un plazo de seis meses.

INSTRUMENTOS DE LEGISLACIÓN UNIVERSITARIA

Acuerdo 02 de 2006 “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno – MECI en la Universidad de Sucre”.

Adopta el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en la Universidad de Sucre. Su finalidad es fortalecer la gestión institucional mediante la implementación de un sistema de control que permita prevenir riesgos, garantizar la transparencia y mejorar continuamente los procesos. El MECI articula componentes como el control estratégico, de gestión y de evaluación, alineados con los objetivos institucionales y los principios de eficiencia y responsabilidad pública.

Acuerdo 01 de 2010 – “Por medio del cual se adopta el Reglamento Estudiantil de Pregrado de la Universidad de Sucre”

Contempla derechos y deberes del estudiantado, entre ellos el derecho al bienestar y la convivencia en entornos seguros, lo cual constituye un soporte normativo esencial para la implementación de medidas de prevención, atención y sanción de violencias y discriminación en el contexto universitario.

Acuerdo 29 de 2021- “Por medio del cual se crea la Política de Bienestar Universitario de la Universidad de Sucre”

Establece la Política de Bienestar Universitario como un componente esencial de la vida institucional, orientado al desarrollo humano integral de los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos y egresados).



REFERENCIAS

APA (2002). *Guidelines for Psychological Practice With Lesbian, Gay, and Bisexual Clients*.
Butler, J. (1990). *Gender Trouble*. Routledge.

Coleman, E. et al. (2012). *Standards of Care for the Health of Transsexual, Transgender, and Gender Nonconforming People*. WPATH.

Fausto-Sterling, A. (2000). *Sexing the Body*. Basic Books.

Galtung, J. (1969). *Violence, Peace, and Peace Research*. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167–191.

Laumann, E. O., et al. (1994). *The Social Organization of Sexuality*. University of Chicago Press.

Lips, H. M. (2006). *A New Psychology of Men*. Basic Books.

Mendos, L. R. (2018). *State-Sponsored Homophobia*. ILGA World.

ONU (2011). *Principios de Yogyakarta sobre Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género*.

ONU Mujeres (2014). *Gender Equality Glossary*.

ONU. *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*, A/RES/2106 (XXI), 21 dic. 1965.

ONU. *Convención CEDAW*, 1979.

ONU. *PIDESC*, 1966.

ONU. *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*, 1993.

Protocolo de Palermo (2000). *Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons*.

UNESCO (2015). *Gender Equality Glossary*.

UNICEF (2019). *Child Sexual Exploitation and Abuse: A Framework for Global Action*.

OEA. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, 1969.

OEA. *Convención de Belém do Pará*, 1994.

Congreso de Colombia. Ley 1098 de 2006.

Congreso de Colombia. Ley 1257 de 2008.

Congreso de Colombia. Decreto 4798 de 2011; Decreto 4799 de 2011.



Congreso de Colombia. Ley 1482 de 2011; Ley 1752 de 2015; Ley 1719 de 2014; Ley 1918 de 2018; Decreto 753 de 2019.

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

Congreso de Colombia. *Ley 2365 de 20 de junio de 2024.*

Universidad de Sucre. Consejo Superior Universitario Acuerdo 02 de 2006. *“Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno – MECI en la Universidad de Sucre”*

Universidad de Sucre. Consejo Superior Universitario. Acuerdo 01 de 2010. *“Por medio del cual se adopta el Reglamento Estudiantil de Pregrado de la Universidad de Sucre”*

Universidad de Sucre. Consejo Superior Universitario. Acuerdo 29 de 2021. *“Por medio del cual se crea la Política de Bienestar Universitario de la Universidad de Sucre”*



HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	CAMBIOS
29/08/2025	0	Versión original