

Somos  
Todos *Uptc*



# Protocolo

para la prevención, detección, atención integral  
y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de  
violencia basada en género y discriminación,  
en la Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia



**Uptc**<sup>®</sup>  
Universidad Pedagógica y  
Tecnológica de Colombia



ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL  
**INTERNACIONAL**  
2022 - 2027

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL  
**DE ALTA CALIDAD**  
MULTICAMPUS  
RESOLUCIÓN 023655 DE 2021 MEN / 6 AÑOS

**Enrique Vera López**  
Rector

**Luis Ángel Lara González**  
Vicerrector de Administrativo y Financiero

**Carlos Mauricio Moreno Téllez**  
Vicerrector de Investigación y Extensión

## Equipo Vicerrectoría Académica

**Ruth Maribel Forero Castro**  
Vicerrectora Académica

**Yuleymi Pamela Puerto Simbaqueva**  
Asesora

**Sandra Alba Quiroga**  
Diseño Gráfico

## Equipo Dirección Jurídica

**Javier Andrés Camacho Molano**  
Director jurídico

**Eliana Paola Coy Suárez**  
Profesional Especializada

## Equipo Control Interno Disciplinario

**Mónica Edelmira Ramírez González**  
Directora Control Interno Disciplinario

**María Isabel González Puerto**  
Profesional Especializada

## Equipo Bienestar Universitario

**John Ewin Mojica Sandoval**  
Director Bienestar Universitario

**Gina Lorena Jiménez Mendoza**  
Líder de Desarrollo Humano

**Karen Milena Carrero González**  
Psicóloga responsable Zona de Asuntos de Género

**Paula Natalia Pereira Gamboa**  
Psicóloga Zona de Asuntos de Género

**Deissy Fabiola Suárez Suárez**  
Jefe de Enfermería Línea de Salud

## Equipo Observatorio de Géneros y Derechos Humanos

**Wilma Nury Blanco Ruiz**  
Coordinadora Observatorio de Géneros y Derechos Humanos

**Lina Remolina Granados**  
Profesional Apoyo

## Equipo Investigación

**Mayra Solanye Galindo Huertas**  
Docente Grupo GERCUS

**Sandra Lorena Herrera Giraldo**  
Docente Grupo GERCUS

## Equipo Casa de la Mujer

**Laura Patricia Zabala Ramírez**  
Directora Casa de la Mujer UPTC

**Lisbeth Johana Cely Morales**  
Psicóloga

**Kimberly Andrea Ochoa Araque**  
Abogada

**Ángela Patricia Cabra Fuentes**  
Abogada

## Equipo Estamento Profesoral

**Julieth Paola Pineda Fagua**  
Docente Delegada de Asociación Sindical de Profesores Universitarios ASPU

**Ruby Lisbeth Espejo Lozano**  
Docente Delegada Facultad de Educación

**Yuly Andrea Africano Torres**  
Docente Delegada de Instituto de Idiomas-Sogamoso

## Equipo Estamento Estudiantil

**Lina María Parra Campos**  
Representante Estudiantil ante Consejo Superior

**Juliana Andrea Higuera Quintero**  
Delegada Comité de Género

**Susan Valentina Espitia Pérez**  
Delegada Comité de Género

**Alejandra Lucía Navarro Alfonso**  
Delegada Comité de Género

**Jennifer Alexandra Solano Pérez**  
Delegada Comité de Género

## Equipo Empleados Públicos

**Ana Emir Carreño**  
Delegada Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia - SINTRAUNICOL

**Luisa Cristina Álvarez**  
Delegada Facultad de Derecho

## Contenido

I. GENERALIDADES.....	4
1. OBJETO.....	4
2. ENFOQUES.....	4
a) Enfoque Interseccional:.....	4
b) Enfoque de género:.....	4
c) Enfoque de Derechos Humanos:.....	5
d) Enfoque diferencial:.....	5
e) Enfoque étnico:.....	5
f) Enfoque Global:.....	6
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
4. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL.....	7
4.1. VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN.....	8
4.2 MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO.....	13
5. DEBERES.....	17
6. CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN.....	17
II. FASES DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN INTEGRAL Y SEGUIMIENTO A VÍCTIMAS, DE CUALQUIER TIPO DE VBG Y DISCRIMINACIÓN.....	18
2.1. FASE PERMANENTE. ETAPA DE PREVENCIÓN.....	18
2.1.1 PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.....	19
2.1.2. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	19
2.1.3. CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.....	20
III. RUTA VIOLETA.....	23
3.1. ETAPA 1. DETECCIÓN.....	23
3.1.1. EQUIPO VIOLETA.....	23
3.1.2. ACTIVACIÓN DE LA RUTAVIOLETA.....	24
3.1.3. CANALES DE RECEPCIÓN DEL CASO.....	24
3.2. ETAPA 2. ATENCIÓN.....	25
3.2.1 ATENCIÓN INICIAL.....	26
3.2.2. ATENCIÓN EN SALUD FISICA Y MENTAL.....	28
3.2.3. ORIENTACIÓN JURÍDICA.....	35
3.2.4. MEDIDAS.....	35
3.3. ETAPA 3. REMISIÓN DE INFORME.....	37

3.3.1 COMITÉ VIOLETA .....	37
3.3.2. ABORDAJE INTEGRAL E INTEGRADO DE LAS VBG.....	38
3.3.3. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN.....	38
3.4. ETAPA 4. SEGUIMIENTO.....	39
3.4.1. FORMATOS VIOLETA.....	39
3.4.2. SEGUIMIENTO DE LOS CASOS O ACOMPAÑAMIENTO.....	40
3.4.3. SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO.....	40
3.4.4. VISIBILIZACIÓN DE LAS VBG PARA SEGUIMIENTO.....	41
3.4. 5. DIVULGACIÓN.....	41
3.4.6. EVALUACIÓN.....	42
3.4.7. PLAN DE ACCIÓN.....	42
3.5. ETAPA 5. CIERRE .....	43
IV DERECHOS Y OBLIGACIONES .....	43
4.1. TIPOS DE DAÑO.....	43
4.2. DERECHOS .....	44
4.3. OBLIGACIONES.....	45
4.4. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD.....	45
V. TABLAS Y FIGURAS SUPLEMENTARIAS.....	47
5.1. Tabla Suplementaria No1. Marco Jurídico de la VBG .....	47
5.2. Figura Suplementaria No1. Antecedentes Normativos Institucionales.....	47
5.3. Figura Suplementaria No2. Mapa del proceso Protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de VBG y discriminación.....	47
5.4. Figura Suplementaria No3. Protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de VBG y discriminación, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.....	47
5.5. Tabla Suplementaria No 2. Indicadores de Contexto .....	47
5.6. Tabla Suplementaria No 3. Indicadores de resultado sobre VBG y Discriminación.....	47
5.7. Tabla Suplementaria No 4. Plan de Trabajo .....	47
GLOSARIO.....	48
DIRECTORIO INSTITUCIONAL .....	52
REFERENCIAS .....	54

## I. GENERALIDADES

### 1. OBJETO.

Establecer y adoptar la ruta, las medidas aplicables y a implementar para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de cualquier tipo de violencia basada en género y/o discriminación; de conformidad con el acompañamiento y protección previstos en la ley, en los decretos reglamentarios, y en los avances jurisprudenciales sobre la materia; para promover el respeto por la vida, la integridad, el bienestar y la dignidad humana de cada integrante de la comunidad universitaria, sin distinción de su rol, cargo o vinculación a la institución.

### 2. ENFOQUES.

Se reconocen como marcos para adecuar las acciones de prevención, detección, atención de las violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género, además de fortalecer una cultura en derechos humanos que contribuye a la consolidación de un Estado Social de Derecho, multiétnico y pluricultural con plenas garantías para el ejercicio de las libertades, los derechos fundamentales y la dignidad humana. Los enfoques identificados y que pretende desarrollar la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia surgen como un avance en la consolidación de acciones, por considerarse como maneras de valorar la prevención y atención a las violencias basadas en género, siendo los siguientes:

- a) **Enfoque Interseccional:** metodología de valoración necesaria en la práctica para reconocer cómo se reproducen las diferentes opresiones a partir del contexto (según su pertenencia étnica, clase, género, orientación sexual, identidad de género, etc.), en el cual habitan las personas y determinar cómo las diferentes violencias les afectan de maneras distintas y con afectaciones diferenciales.
- b) **Enfoque de género:** acoge metodologías y mecanismos que refieren a observar, identificar, analizar y promover transformaciones en la sociedad, respecto de las desigualdades e inequidades en la condición, construcción de los roles y posición de los

hombres, las mujeres, y las personas con orientación sexual e identidad de género diversa, valorando la realidad desde una perspectiva de justicia y equidad; que contrarreste los efectos e impactos de las desigualdades e inequidades, la garantía y promoción de los derechos de las mujeres, de las disidencias sexuales y de género.

- c) **Enfoque de Derechos Humanos:** en la interpretación y aplicación de este protocolo prevalece la Constitución Política de Colombia, los tratados y convenios internacionales, además del reconocimiento de los derechos humanos como resultado de los procesos sociales, culturales y de resistencia, que incluyen sus enfoques populares, de género, e interseccional, como parte fundamental para la defensa de una vida digna, libre de violencias basadas en género y la garantía de los principios básicos de los derechos humanos universalmente reconocidos, tales como la igualdad de cada persona como ser humano, la dignidad intrínseca de cada persona, el derecho a la autodeterminación, a la paz y a la seguridad, la vigencia de los derechos sociales y culturales.
- d) **Enfoque diferencial:** entendido como desarrollo del principio de igualdad y equidad, en tanto trata diferencialmente a sujetos desiguales, busca proteger a las personas que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad manifiesta, de manera que se logre una verdadera igualdad real y efectiva, con los principios de equidad, participación social e inclusión.<sup>1</sup>
- e) **Enfoque étnico:** el cual tiene que ver con la diversidad étnica y cultural, de tal manera que teniendo en cuenta las particularidades especiales que caracterizan a determinados grupos étnicos, se brinde una protección diferenciada basada en dichas situaciones específicas de vulnerabilidad que, en el caso de las comunidades étnicas, como lo son las comunidades indígenas, afro, negras, palenqueras, raizales y ROM, se remontan a asimetrías y opresiones históricas, que permiten visibilizar las vulneraciones específicas de grupos e individuos, por lo que partiendo del reconocimiento focalizado de la diferencia se pretenden garantizar los principios de igualdad, diversidad y equidad.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T 010 de 2015.

<sup>2</sup> *Ibíd*em

- f) **Enfoque Global:** propone que las acciones frente a las violencias de género y sexuales que ocurren en la comunidad educativa no se concentren exclusivamente en responder a la coyuntura de los casos específicos de estas formas de violencias, sino que debe ser parte de algo mayor<sup>3</sup>, incluyendo el diseño e implementación de estrategias que promuevan la cero tolerancia frente a las mismas, permitiendo cuestionar y transformar las prácticas, comportamientos y acciones que las causan. Para ello, dentro de los lineamientos se considera, se realice en diferentes ámbitos sociales: individual, relacional, comunitario e institucional.

### 3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo aplica en todos los espacios académicos y no académicos, administrativos y de representación institucional de toda la comunidad universitaria de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, cuando se presente contra alguno de los siguientes, a saber:

- a) Estudiantes de pregrado diurno, nocturno y distancia
- b) Estudiantes de posgrado
- c) Estudiantes en movilidad académica.
- d) Personal directivo
- e) Personal administrativo sin importar su vinculación (planta, provisionales, contratistas, otros)
- f) Personal docente sin importar su vinculación (planta, ocasionales y catedráticos externos, otros).
- g) Talento Humano contratado a través de empresas como vigilancia, restaurantes, profesionales de servicios generales e infraestructura.
- h) Padres, madres de familia y/o cuidadores cuando los estudiantes sean menores de edad o tengan algún tipo de discapacidad o diversidad cognitiva o funcional.

<sup>3</sup> ONU Mujeres, 2019. *Guía sobre prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios*

Además de los ítems mencionados, este protocolo tendrá consideración de la normatividad vigente, con atención especial a los criterios autónomos y diferenciados de la institución, activando la ruta en los siguientes casos:

- a) Situaciones y/o hechos de violencia, discriminación y/o perjuicio que tengan lugar entre integrantes de la comunidad universitaria.
- b) Que los hechos de violencia, discriminación y perjuicio hayan ocurrido en el campus universitario y las sedes de la universidad.
- c) Que el hecho o situación de violencia, discriminación y perjuicio se haya realizado por personas de la comunidad universitaria, por causa, con ocasión o en el ejercicio o realización de las actividades propias y misionales de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

La aplicación de este protocolo, reconoce los procesos y procedimientos legales existentes, por lo que, impulsa y promueve el deber de denunciar y poner en conocimiento ante las instancias competentes cualquier conducta descrita en este protocolo, sin distinción de la orientación sexual e identidad de género, o del tipo de vinculación que se tenga con la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.

#### 4. MARCO JURÍDICO Y CONCEPTUAL

Este protocolo se interpreta y aplica con fundamento en el bloque de constitucionalidad sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, diversidades sexuales, de género y demás población históricamente vulnerable, para la prevención, sanción y erradicación de las Violencias Basadas en Género (VBG), la aplicación nacional de las garantías y principios de derechos humanos, ratificados por Colombia mediante estos tratados, sin perjuicio, de la aplicación de los principios que llegaren a consagrar mayores garantías a la comunidad universitaria que los aquí expuestos, mediante el análisis cronológico de la normatividad que nos lleva a la obligatoriedad de este proceso. (Tabla Suplementaria No1. Marco Jurídico de la VBG)

Los precedentes normativos son el fundamento de la resolución ministerial No 14466 de 2022 Por la cual se fijan 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.

Así mismo dentro de la normatividad concreta al ámbito de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, encontramos la correspondiente línea de tiempo que trata los antecedentes normativos institucionales (Figura Suplementaria No1. Antecedentes Normativos Institucionales).

#### 4.1. VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN.

Violencia es todo acto de agresión, intimidación, acoso, discriminación, coacción o amenaza originada en el sexo, género, identidad de género u orientación sexual.

La Violencia Basada en Género (VBG), es todo acto u omisión motivado en el género y/o identidad de género de una persona, con el fin de menospreciar, minimizar, agredir o discriminar, que constituye una vulneración a los derechos humanos de las mujeres y de las personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa (en adelante OSIGD), a vivir una vida libre de violencia y discriminación, de acuerdo con diversos instrumentos internacionales de derechos humanos integrados al bloque de constitucionalidad.

La violencia contra la mujer en este protocolo se define en los términos de la ley 1257 de 2008, reconociendo las acciones contra los actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación dispuestas en la Ley 1752 de 2015, y considerando lo expresado por la Corte Constitucional en Sentencia de Tutela 061 de 2022.

Por lo anterior la tipología de la VBG se define así:

- a) **Violencia Sexual:** considera todo acto o palabra de carácter violento, agresivo o amenazante que tenga como fin ejecutar una acción de tipo sexual sobre otra persona, para obtener satisfacción personal sin que medie consentimiento o posibilidad de consentir.
- b) **Violencia Psicológica:** todo acto cotidiano, persistente, sutil y no siempre grosero o soez que busca descalificar o calificar a una persona mediante la apreciación personal de otra. Constituye un abuso y afectación psíquica, mental y emocional.
- c) **Violencia Económica:** toda forma de control y manipulación de carácter monetario y económico que se produce en las relaciones interpersonales (laborales, amorosas, amistosas, etc.) con el fin de poner en indefensión a la víctima y coartar su autonomía. En los términos de la ley 1257 de 2008, será cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política.
- d) **Violencia Patrimonial:** se refleja en toda transformación, sustracción ocultación o retención de bienes, con el fin de prohibir el uso y disfrute de bienes muebles o inmuebles (sustracción de llaves, de celular etc.).
- e) **Violencia simbólica:** toda práctica cotidiana y normalizada, donde se busca invisibilizar las luchas y posturas de una persona. Violencia indirecta sustentada en prejuicios, estereotipos, imaginarios, narrativas y discursos, entre otros.
- f) **Violencia Física:** toda acción consistente en transgredir el espacio corporal de una persona, expresada en golpes, jalones, empujones, entre otras formas de agresión; de manera directa o indirecta (a través de objetos y/o sustancias), con el fin de propiciar un daño y/o intimidación en el cuerpo de una persona.
- g) **Violencia Institucional:** toda acción u omisión cometida por una institución pública o privada, sus miembros y/o representantes que como resultado produce una disminución

en el goce de derechos de una persona. También se manifiesta mediante negligencia y revictimización.

- h) *Violencia Verbal*: toda manifestación verbal compuesta por insultos, palabras descalificantes, comentarios sarcásticos, gritos, groserías, etc.
- i) *Violencia doméstica*: aquella conducta activa o de omisión, constante o no, de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación, persecución o amenaza ejercida contra una mujer o persona OSIGD, por un integrante del grupo familiar, persona con quien mantiene o mantuvo relación de afectividad, ascendientes, descendientes, parientes colaterales, consanguíneos y afines, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, y que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres y de la población OSIGD. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.
- j) *Violencia laboral*: es la discriminación hacia la mujer y población con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversa; en los centros de trabajo públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, maternidad, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo. Así mismo incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.
- k) *Violencia obstétrica*: se entiende por violencia obstétrica la apropiación del cuerpo y procesos reproductivos de las mujeres, transmasculinidades, personas no binarias e intersexuales; por personal de salud, que se expresa en un trato deshumanizador o en un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, trayendo consigo pérdida de autonomía y capacidad de decidir libremente sobre sus cuerpos y sexualidad,

impactando negativamente en la calidad de vida de las personas con posibilidad de gestar y abortar.

- l) **Violencia cibernética:** es todo acto de divulgación cibernético, a través de redes sociales, sin consentimiento previo para distribuir, replicar y/o compartir videos, fotos, audios, stickers, entre otros, con contenido sexual explícito, ejercer prácticas asociadas al "sexting" "grooming" , ciberacoso, "sextorsión" y demás conductas que puedan transgredir el consentimiento, la honra y buen nombre de la víctima, configurándose como un acto sexual violento.<sup>4</sup>
  
- m) **Violencia mediática:** es la publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, plataforma digital y/o física, de acuerdo con el concepto de la ONU, este tipo de violencia se expresa directa o indirectamente en la explotación de mujeres o de sus imágenes, se injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres o población con OSIGD; así como también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construyendo patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.
  
- n) **Violencia estética:** está relacionada con la validación de un único modelo de belleza, que determina cuerpos hegemónicos, Según el informe 2022 de Violencias Basadas en género de ONU Mujeres, se encuentra relacionado con todas aquellas personas que no cumplen con dicho ideal. Sus principales características son las siguientes:
  
- o) **Violencia Sexista:** afecta a todas las personas, pero con mayor presión y exigencia a las mujeres, al considerar patrones inherentes a lo que se ha impuesto como feminidad/masculinidad.

---

<sup>4</sup> Corte Suprema de Justicia de Colombia, Sentencia SP 086 del 2023.

- p) **Violencia Racista:** Según la definición de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa, el racismo es cualquier actitud o manifestación académica, política o cotidiana que suponga afirmar o reconocer de forma explícita o implícita, tanto la inferioridad de algunos colectivos étnicos como la superioridad del colectivo propio. El racismo adopta formas diversas en distintos países, en función de la historia, cultura u otros factores sociales, aunque como nexo común suele conllevar discriminación, segregación social, rechazo a la cultura y a los valores ajenos, practicando abiertamente el hostigamiento o violencia hacia la víctima o su colectivo, mostrando en el esclavismo, el holocausto, el apartheid o la limpieza étnica.
- q) **Violencia Gordofóbica:** son todas aquellas prácticas, discursos y acciones que burlan, marginan, estereotipan, prejuzgan, rechazan, discriminan y agreden a las personas con cuerpos no hegemónicos, e implican la obstaculización o vulneración de los derechos de las personas bajo el pretexto de la gordura.
- r) **Violencia Edadista:** se trata de una violación de los Derechos Humanos que se manifiesta de múltiples formas, mediante el maltrato físico, sexual, psicológico o emocional; violencia por razones económicas o materiales; abandono; negligencia; menoscabo de dignidad y falta de respeto, discriminando a las personas por su edad.
- s) **Violencia Discriminatoria:** reproduce estereotipos de género, establece parámetros de lo masculino y lo femenino, criticando a quienes no cumplen con ellos, reconociendo un único cuerpo, y rechazando los cuerpos con diversidades, entre ellos la funcional.
- t) **Violencia Política:** consiste en el uso de la fuerza física o psicológica contra una persona o grupos de ellas, o en atentados contra sus pertenencias. Obedece generalmente al ejercicio del poder contra las personas opositoras, para que se abstengan de dirigirse contra el sistema o política imperante. La violencia política puede ser perpetrada por agentes del Estado, colegas de trabajo, partidos políticos o sus representantes, medios de comunicación y en general cualquier persona o grupo de personas. En el caso de las mujeres y población OSIGD se refiere también a todas las barreras y falta de garantías

que se desarrollan en razón de la identidad de género y la orientación sexual.

Se vienen tipificando otras modalidades de violencia entre ellas la prostitución forzada, la esclavitud sexual, el acoso sexual, la violencia en pareja, la violencia comunitaria y la esterilización forzada. En el caso que las medidas y procedimientos que dispone la ruta sean insuficientes a los avances jurisprudenciales, se podrán definir otras medidas, con el ánimo de retroalimentar la ruta, en el plazo dispuesto en este protocolo.

#### 4.2 MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Las Violencias Basadas en Género en adelante VBG , objeto de prevención y atención en este protocolo, se establecen considerando términos y definiciones construidas a partir de conceptos fijados por la Organización de las Naciones Unidas ONU , UNODC, UNICEF, El código penal Colombiano (Ley 599 de 2000), el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, el Ministerio de Educación Superior, y las experiencias de otras universidades en la materia como la UNAL y la USCO en el marco de sus respectivos protocolos; y de acuerdo con el artículo 4 de la Resolución 014466 de 2022 del MEN, se establecen los siguientes conceptos:

- a. **Discriminación por razones de género:** la discriminación por razones de género se produce por la amenaza o realización de un acto que impide o restringe el pleno ejercicio de los derechos de la persona en razón de su sexo, género, orientación sexual y/o identidad de género diversa y/o disidente.
- b. **Hostigamiento:** es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar, vigilar a una mujer, y que atenten contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.
- c. **Acoso:** se entiende por acoso el asedio, la persecución o el hostigamiento escrito, verbal

o físico que producen temor, intimidación o malestar en la persona que lo recibe. Estas conductas se ejercen valiéndose de una relación de poder por razones de sexo, género, orientación sexual, racialización, edad, clase o posición laboral.

- d. **Acoso sexual:** el acoso sexual consiste en el asedio, la persecución o el hostigamiento escrito, verbal, físico o digital con fines sexuales no consentidos, que generan malestar, temor o intimidación en la persona que lo recibe. Estas conductas se ejercen valiéndose, en su gran mayoría, de una relación de poder por razones de sexo, género, orientación sexual, racialización, edad, clase o posición laboral.
- e. **Acoso laboral:** toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
- f. **Acceso carnal no consentido:** el acceso carnal se ejerce mediante la penetración con el pene en las vías vaginal, anal u oral de una persona sin su consentimiento, o bien, mediante la penetración de otra parte del cuerpo u otro objeto en las vías vaginal o anal. La víctima puede ser violentada o puesta en condiciones de incapacidad de resistir, o encontrarse en estado de inconsciencia o inferioridad psíquica. Cuando el acceso carnal se ejerce contra una persona menor de catorce (14) años se considera abusivo.<sup>5</sup>
- g. **Actos sexuales no consentidos:** un acto sexual no consentido es aquel que se ejerce sobre otra persona sin su consentimiento y que implica acciones de índole sexual distintas a la penetración, como sucede con las caricias, los tocamientos, besos o manoseos no consentidos. Cuando se realiza contra una persona menor de catorce (14) años se considera abusivo.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Código Penal Colombiano. Ley 599 de 2000, artículos 205, 207, 208, 212, 212<sup>a</sup>.

<sup>6</sup> Código Penal Colombiano. Ley 599 de 2000, artículos 206 y 209.

- h. *Pornografía con menores*: la pornografía con menores consiste en fotografiar, filmar, grabar, producir, divulgar, ofrecer, vender, comprar, poseer, portar, almacenar, transmitir o exhibir por cualquier medio representaciones reales de actividad sexual de menores de dieciocho (18) años.<sup>7</sup>
- i. *Pornografía no consentida*: se considera pornografía no consentida fotografiar, filmar, grabar, producir, divulgar, ofrecer, vender, comprar, poseer, portar, almacenar, transmitir o exhibir por cualquier medio representaciones reales de actividad sexual de las personas sin su autorización.
- j. *Ofensa sexual*: se entiende como ofensa sexual emplear expresiones verbales, no verbales o escritas con contenido sexual que tiene la capacidad de denigrar, cosificar, intimidar y atemorizar a la persona destinataria. Se considera también ofensa sexual la exhibición o el envío de contenido sexual sin su consentimiento.
- k. *Otras formas de violencia sexual*: este Protocolo incluye también otras formas de violencia sexual reconocidas en la legislación penal nacional e internacional que encuentren aplicación en nuestro territorio, tales como violencia sexual por corrección, entre otras.
- l. *Lesiones personales dolosas*: las lesiones personales dolosas consisten en la producción intencional de un daño a la integridad física y mental de otra persona por razones de sexo, género, orientación sexual, racialización, edad, clase o posición laboral.
- m. *Ataques con agentes químicos*: los ataques con agentes químicos son una forma de violencia extrema en razón del género. Consiste en la producción del daño a la integridad física y mental de una persona mediante el uso de agentes químicos.
- n. *Feminicidio*: el feminicidio consiste en la causación de la muerte de una mujer por su condición de mujer o por motivos de su identidad de género. Se comete en el contexto

<sup>7</sup> *Ibíd*em, artículo 218.

de una relación histórica de dominio contra las mujeres que se ve representada en distintos escenarios del transcurso de su vida, tanto privados como públicos o laborales, entre otros.<sup>8</sup>

- o. **Transfeminicidio**: es el término para describir el asesinato de mujeres trans cometido por el desprecio o sentido de posesión hacia ellas, de acuerdo con la UNODC, las mujeres transgénero son aquellas personas que fueron asignadas al nacer como hombres, pero que se identifican y viven como mujeres. La violencia contra las mujeres transgénero se da en un contexto de tranmisoginia como resultado del rechazo hacia la diversidad sexual y de género (transfobia) y hacia lo femenino (misoginia).
- p. **Grooming**: es una nueva forma de acoso y abuso hacia niños, niñas y jóvenes que se ha venido popularizando con el auge de las TIC, principalmente en los chats y redes sociales. Inicia con una simple conversación virtual, en la que el adulto o joven, se hace pasar por otra persona, normalmente, por una de la misma edad o con afinidad y preferencias en común, con el objetivo de obtener satisfacción sexual mediante imágenes eróticas o pornográficas del menor e incluso como preparación para un encuentro sexual. El grooming se refiere al acoso sexual a través de medios digitales, metaverso, las redes sociales, los correos electrónicos o los juegos en línea.
- q. **Sexting**: es el envío de mensajes de contenido sexual explícito o imágenes por teléfono celular, como consecuencia de las comunicaciones e interacciones a través de las tecnologías de la información y comunicaciones, sin consentimiento, coaccionado o mediante manipulación.
- r. **Ciberacoso/Cyberbullying**: 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. Por ejemplo: difundir mentiras o publicar fotografías o videos vergonzosos de alguien en las redes sociales. Enviar mensajes,

---

<sup>8</sup> *Ibíd*em, artículo art. 104<sup>a</sup>

imágenes o videos hirientes, abusivos o amenazantes a través de plataformas de mensajería. Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona o a través de cuentas falsas, para amenazar físicamente, asediar verbalmente o excluir socialmente a un individuo de un grupo.

- s. **Sextorsión:** es la amenaza y/o intimidación de enviar o publicar imágenes o videos con contenido sexual de una persona, que puede hacerse a través de teléfonos, celulares, redes sociales y/o diferentes plataformas de Internet.

## 5. DEBERES.

Es un deber de todos los integrantes mencionados en el alcance y ámbito de aplicación descrito en este protocolo, abstenerse de realizar cualquier tipo de modalidad o manifestación de violencia basada en género y/o discriminación, objeto de regulación de este protocolo; en cumplimiento de la ley o los tratados ratificados por el congreso, los estatutos y los reglamentos de la universidad en la materia, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar dentro del ordenamiento jurídico, o que se integren al mismo en virtud del bloque de constitucionalidad o los avances jurisprudenciales.

La Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia se compromete, a través de la articulación de las dependencias que forman parte de la correspondiente ruta, a prevenir, detectar, atender y sancionar todo tipo de prácticas violentas y discriminatorias, en el entorno y territorio universitario, garantizando la debida protección, acompañamiento y asesoría integral frente a las personas que sufran dichas violencias, acatando los lineamientos legales, que brinden las herramientas aptas y suficientes para este objeto.

## 6. CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN.

Se consideran como agravantes los contemplados en la Ley 1257 de 2008, Ley 599 del 2000, Ley 1719 de 2014, entre otros expuestos, por la normatividad vigente para tal efecto.

## II. FASES DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN INTEGRAL Y SEGUIMIENTO A VÍCTIMAS, DE CUALQUIER TIPO DE VBG Y DISCRIMINACIÓN.

El Protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento a víctimas de cualquier tipo de violencia basada en género y discriminación, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, está compuesto por dos fases de materialización: una permanente no secuencial, correspondiente a la etapa de prevención y otra Fase secuencial, de cinco etapas, denominada: Ruta violeta.

### 2.1. FASE PERMANENTE. ETAPA DE PREVENCIÓN

La etapa de prevención corresponde a la fase permanente y no secuencial del protocolo, y en ella se desarrollan las acciones, disposiciones, condiciones, inhabilidades y estrategias transversales encaminadas a la sensibilización y cualificación de la comunidad universitaria, para evitar y mitigar las VBG y toda forma de discriminación.

Las instancias responsables del desarrollo en esta etapa son:

- a) Zona asuntos de género (ZAGE) de la línea de desarrollo humano adscrita a la dirección de Bienestar Universitario
- b) Línea de salud adscrito a la Dirección de Bienestar Universitario
- c) Casa de la mujer UPTC adscrita a la Vicerrectoría de investigación y extensión
- d) Observatorio de géneros y derechos Humanos adscrito a la Vicerrectoría académica
- e) Mesa de género
- f) Demás Instancias Universitarias.

Las funciones que desarrollará cada una de las instancias mencionadas en esta etapa de prevención, serán las medidas establecidas de acuerdo con cada uno de los niveles y contempladas en el protocolo como: primarias, secundarias y terciarias, según corresponda.

### 2.1.1 PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS.

Los procesos y procedimientos que se establecen en este protocolo para la promoción de derechos humanos, sexuales y reproductivos, con enfoque diferencial e interseccional, además de la prevención frente a las modalidades y conductas de violencias, definidas anteriormente en este documento, se realizarán por medio de labores formativas y pedagógicas hacia la comunidad universitaria en todos los espacios académicos, administrativos y de representación institucional, sin importar su tipo de vinculación, pues serán responsables y beneficiarios de los procesos de prevención derivados de la implementación del mismo, apoyada en la difusión de información y la aplicación de medidas preventivas o correctivas, teniendo en cuenta la proporción del daño y el impacto.

### 2.1.2. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Las medidas preventivas se establecen como disposiciones necesarias para la prevención de las violencias basadas en género y/o discriminación, y son las siguientes<sup>9</sup>:

- a) Acciones pedagógicas orientadas a la comunidad educativa, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo.
- b) Campañas de sensibilización, capacitación y cualificación a personal estratégico de la Institución, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas.
- c) Desarrollo de eventos y programas institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género en la Instituciones de Educación Superior.
- d) Diseño de metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que esté expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género.
- e) Inhabilidades para el nombramiento y contratación de profesores y personal administrativo y de apoyo, previstas en la Ley 1918 de 2018 reglamentada por el Decreto 753 de 2019.

<sup>9</sup> Ministerio de educación Nacional, Resolución 014466 de 2022

- f) Cualquier otra medida necesaria orientada a la prevención de cualquier tipo de violencia y/o discriminación.

### 2.1.3. CLASIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS.

Las medidas preventivas se encuentran divididas en 3 niveles de la siguiente manera:

#### 2.1.3.1. Medidas Primarias

Las medidas primarias se encuentran encaminadas a la formación e información sobre los derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos, la prevención de todo tipo de violencia basada en género y de discriminación por orientación sexual e identidad de género diversa, promoviendo la cero tolerancia de las mismas, así como la detección de estas violencias, para lo cual se implementarán las siguientes acciones:

- a) Identificación de espacios que puedan considerarse como potenciales zonas de riesgo para las VBG dentro del ámbito universitario en apoyo con el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos.
- b) Adecuación y promoción de espacios seguros para toda la comunidad upetecista por medio del fortalecimiento de la infraestructura de la universidad para que se pueda habitar y transitar sin riesgo.
- c) Sensibilización e intervenciones dirigidas a la construcción de una cultura inclusiva y diversa por medio de jornadas pedagógicas, eventos culturales, talleres, campañas, y demás actividades afines de manera integral y permanente. Espacios dirigidos por personas cualificadas en asuntos de género.
- d) Formación mediante cátedras, talleres permanentes, eventos académicos (congresos, foros, seminarios, coloquios, grupos de debate, etc.), educación continuada (diplomados, cursos y otros pertinentes) en modalidad presencial y/o virtual que garantice la cualificación de todos los estamentos de la UPTC. Toda persona que haga parte de la comunidad universitaria Upetecista, labore o preste sus servicios en la universidad, debe generar una cultura de apropiación frente a la prevención de las VBG.

- e) Comunicación y difusión de las acciones estratégicas del protocolo al ingreso, en las inducciones y reinducciones, permanencia y egreso de todos los estamentos en las diferentes seccionales, jornadas y facultades.
- f) Garantía de un lenguaje asertivo no sexista con enfoque de género, derechos humanos y diferencial, en las plataformas, redes institucionales y demás comunicados oficiales.
- g) Difusión y socialización en la universidad, a los equipos psicosociales y a la comunidad en general.
- h) Diseño y desarrollo de estrategias pedagógicas que permitan identificar y desnaturalizar conductas, discursos, actitudes y hábitos que se consideran violentos y que han sido normalizados en la cultura heteropatriarcal.
- i) Visualización de los instrumentos de identificación de violencias (violentómetros).
- j) Divulgación de los mecanismos de la activación de la ruta, mecanismos de denuncia, así como el formato del primer conocedor.
- k) Incorporación progresiva de la perspectiva y enfoque de género que fortalezca la formación de profesionales integrales, la transversalización de la formación en asuntos de género, la prevención de las VBG y de la discriminación.
- l) Capacitación al consultorio jurídico y centro de conciliación Armando Suescun adscrito a la facultad de derecho y ciencias sociales de la UPTC, con el fin de que el estudiantado genere asesoría y atención con enfoque de género.
- m) Promoción y motivación a los grupos de investigación para abordar temas relacionados, desde una perspectiva de género por parte de la docencia y la extensión universitaria.

### *2.1.3.2. Medidas Secundarias:*

Las medidas secundarias se encuentran encaminadas a la identificación, reacción y mitigación de las VBG en la comunidad Upetecista. Algunas acciones que se pueden implementar para la consecución de estas medidas son:

- a) Recopilar información relacionada con las VBG que permita su visibilización y prevención de futuras situaciones en la universidad.

- b)** Dar a conocer los canales que se utilizan para atender a las personas víctimas e implicadas en situaciones de VBG y promover estrategias de no revictimización y no estigmatización.
- c)** Garantizar la no repetición, acceso a la justicia y el restablecimiento oportuno de los derechos con perspectiva de género apoyados en la socialización de las medidas tanto pedagógicas, disciplinarias, como especiales.
- d)** Fortalecer a actores sociales determinantes para que identifiquen los diferentes tipos de violencia y generen canales de comunicación con las instancias pertinentes.

### *2.1.3.3. Medidas Terciarias.*

Las medidas terciarias se encuentran dirigidas a garantizar la articulación para formación, difusión, atención integral y generación de estrategias (internas o externas) mediante:

- a)** La formación y articulación de equipos interdisciplinarios con perspectiva y enfoque de género (psicología, derecho, enfermería y trabajo social) quienes realizan acompañamiento y seguimiento a las personas involucradas en cualquier tipo de VBG.
- b)** La creación de estrategias de difusión de las rutas internas (institucionales) y externas (municipales y departamentales) para la atención de las VBG.
- c)** La estructuración y coordinación con entidades como: Fiscalía General de la Nación, Policía Nacional, Secretaría de la Mujer Municipal, Casa de la Mujer UPTC, Medicina Legal, Procuraduría, Defensoría del pueblo y demás instituciones contempladas por el ordenamiento legal colombiano, para la ejecución y activación de las rutas de atención que procuren el bienestar, dignidad, seguimiento, acompañamiento, atención y recepción de las denuncias; así como la creación de espacios (mesas, comités, equipos, etc.) que coadyuven e impulsen espacios seguros libres de violencia.

- d) La elaboración de estrategias que garanticen la seguridad y dignidad de las personas que activan la ruta (horarios de clase, cambios de curso, modalidad virtual y demás acciones pertinentes).

### III. RUTA VIOLETA

La ruta violeta, se constituye como el instrumento para el abordaje respecto a la detección, atención integral y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de VBG y discriminación, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Refiere el cumplimiento de las medidas, funciones y determinaciones establecidas durante las etapas de detección, atención integral, remisión del informe, seguimiento y cierre, dispuestas en la misma.

#### 3.1. ETAPA 1. DETECCIÓN

La etapa de detección comprende la identificación de comportamientos, actitudes, patrones, factores de riesgo y diferentes manifestaciones de las VBG, evitando toda forma de discriminación, con el objetivo de garantizar espacios seguros de conformidad con el alcance y ámbito de aplicación que se establece en este protocolo. Además, incluye la activación de la RUTA VIOLETA a través de los canales de recepción dispuestos en este protocolo.

La instancia principal responsable de la activación de la ruta en el desarrollo de esta etapa es el EQUIPO VIOLETA.

##### 3.1.1. EQUIPO VIOLETA

El EQUIPO VIOLETA es el conjunto de profesionales encargados del abordaje de la VBG y discriminación, siendo la instancia responsable principal del desarrollo de la activación de la

ruta, y de la etapa de atención, estará adscrito a la dirección de Bienestar universitario, y será conformado por:

- a) Profesional en Psicología adscrito a la dirección de Bienestar Universitario
- b) Profesional en Trabajo adscrito a la dirección de Bienestar Universitario
- c) Profesional en Enfermería adscrito a la dirección de Bienestar Universitario
- d) Profesional en Derecho adscrito a la dirección de Bienestar Universitario

Para el desarrollo de las etapas de este protocolo este personal deberá estar cualificado en Enfoque de Género.

### 3.1.2. ACTIVACIÓN DE LA RUTAVIOLETA.

La activación de la RUTA VIOLETA se realizará a través del formulario “**FORMATO DE REGISTRO VIOLETA**” el cual será el formato único de recepción de caso, que contiene los datos de contacto, el registro de información general y sociodemográfica.

### 3.1.3. CANALES DE RECEPCIÓN DEL CASO

A continuación, se describen los medios por los que se puede activar dicha ruta.

*3.1.3.1. Ante la Zona de Asuntos de Género*, en adelante ZAGE, que es un programa de la línea de Desarrollo Humano de Bienestar Universitario, cuyo objetivo es construir acciones desde una dimensión interdisciplinaria, transdisciplinaria y multidisciplinaria de diagnóstico, evaluación, prevención, pedagogía, recepción y remisión, acompañamiento y seguimiento de casos; que posibiliten la eliminación de la violencia sexual y Violencias Basadas en Género (VBG).

Los integrantes profesionales del EQUIPO VIOLETA estarán cualificados integralmente y contarán con experiencia en atención a VBG. La activación se hará de manera inmediata. La víctima/sobreviviente, se podrá acercar a cualquiera de los integrantes psicosociales del EQUIPO VIOLETA y pondrá en conocimiento la situación que desea denunciar; quienes con la sesión inicial y el consentimiento dan inicio a la ruta de atención.

**3.1.3.2. Botón Violeta:** se encontrará enlace en la página de la universidad, portal web [www.uptc.edu.co](http://www.uptc.edu.co). La víctima/sobreviviente podrá ingresar a la página de la universidad desde cualquier dispositivo electrónico y ubicar el Botón Violeta. Al hacer click sobre este botón, será dirigida/o al formulario en el que la persona indicará información básica para poder ser contactado/a para la intervención en cuanto a la atención inicial, en salud física y mental, por parte del EQUIPO VIOLETA, quienes con la sesión inicial y el consentimiento dan inicio a la ruta de atención.

**3.1.3.3. Correo Electrónico:** Se deberá informar a la comunidad educativa sobre el correo electrónico establecido para la atención de casos por parte del EQUIPO VIOLETA. Este correo debe unificar la información de recepción de los casos, y mientras se realiza el desarrollo tecnológico pertinente, mediante: [rutavioleta@uptc.edu.co](mailto:rutavioleta@uptc.edu.co) se remitirán a los correos de la ZAGE de cada sede y seccional de la UPTC. La víctima/sobreviviente indicará en el e-mail la información básica para poder ser contactado/a por los profesionales del equipo interdisciplinario violeta de la ZAGE, quienes, con la sesión inicial y el consentimiento, dan inicio a la ruta de atención.

Si alguna persona de la comunidad universitaria, sin importar la vinculación de la misma, detecta/conoce o es testigo de una situación de VBG, puede orientar a la activación de la ruta a quien sea la víctima/sobreviviente y/o lo puede poner en conocimiento, siempre y cuando la víctima/sobreviviente así lo autorice; de este modo, la activación de ruta por parte de los profesionales del equipo interdisciplinar violeta de la ZAGE iniciará hasta que la víctima/sobreviviente, bajo su consentimiento, lo permita. Es importante aclarar que, no se atenderá información reportada de manera anónima, o que incluya palabras soeces, irrespetuosas, ofensivas o amenazantes.

## 3.2. ETAPA 2. ATENCIÓN

La atención corresponde al conjunto de acciones y procedimientos que desde la competencia de la universidad se realizan para garantizar el abordaje de las VBG y toda forma de

discriminación, que también involucra a todas las entidades corresponsables en materia de salud, protección y justicia, desde la individualidad y las condiciones particulares en cada caso. El EQUIPO VIOLETA, adscrito a la dirección de Bienestar universitario, continuara siendo la instancia responsable para desarrollar esta segunda etapa de la ruta.

### 3.2.1 ATENCIÓN INICIAL.

La atención inicial, es la que se brinda posterior a la recepción del caso o diligenciamiento del **FORMATO DE REGISTRO** por parte del profesional en atención psicosocial (psicología/ trabajo social), que luego de recepcionar el caso, contactará y/u orientará a la persona víctima/sobreviviente, procediendo a realizar los primeros auxilios psicológicos. Mediante el consentimiento de la víctima o sobreviviente realizará la valoración, estabilización del estado emocional y mental, además del manejo de hetero y autoagresión.

Se faculta al EQUIPO VIOLETA para actualizar los formatos de la RUTA VIOLETA según la necesidad o particularidad del caso concreto. Posterior a la atención inicial y sólo mediante el consentimiento de la persona víctima/sobreviviente, se procederá a diligenciar **FORMATO DE ACOMPAÑAMIENTO**.

Para la atención inicial, el Triage lo realizará el profesional en psicología, trabajo social o enfermería que realice el abordaje o por decisión de la víctima o sobreviviente. Este profesional del EQUIPO VIOLETA ejecutará las siguientes acciones:

- a) Hacer diligenciamiento y firma de los formatos de consentimientos informados a los que haya lugar.
- b) Realizar valoración e impresión diagnóstica del estado de salud mental de la víctima/sobreviviente, para ello se debe diligenciar el formato **de registro de atención violeta y se aplicará el triage de violencia basada en género**, junto con una primera sesión de intervención en crisis y primeros auxilios psicológicos (si aplica).
- c) Identificar la conducta y en rutar según triage de violencia basada en género.

- d) Remitir el formato violeta, a través del abogado/a del equipo interdisciplinar, quien hará la remisión (interna o externa) que corresponda a través de informe con los hechos, las pruebas, las recomendaciones y medidas a que hubiere lugar para prevenir, sancionar y evitar la revictimización,

*3.2.1.1. FUNCIONES DEL EQUIPO VIOLETA (PSICOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL, ENFERMERÍA Y DERECHO) , CASA DE LA MUJER Y OBSERVATORIO DE GENEROS Y DERECHOS HUMANOS.*

La atención integral propuesta en este protocolo, tiene como objetivo brindar acompañamiento desde las siguientes dependencias y áreas:

- a) **PSICOLOGÍA:** brinda los primeros auxilios psicológicos y atención en crisis según la situación, valoración, estabilización, estado emocional y mental. Análisis del caso a través de procesos de evaluación, orientación para la activación de rutas de atención del sector salud, justicia y protección según se requiera, con perspectiva de género, psicoeducación de acuerdo con las áreas de afectación en temas específicos, apoyando el diligenciamiento de los formatos violeta de atención inicial, acompañamiento, seguimientos y cierre del caso
- b) **TRABAJO SOCIAL:** brinda los primeros auxilios psicológicos y atención en crisis según la situación valoración, estabilización, estado emocional y mental. Análisis del caso a través de procesos de evaluación, orientación para la activación de rutas de atención del sector salud, justicia y protección según se requiera, con perspectiva de género, activación de redes de apoyo, además del diligenciamiento de los formatos violeta de: atención inicial, acompañamiento, seguimientos y cierre del caso.
- c) **ENFERMERÍA:** de ser necesario brinda los primeros auxilios psicológicos y atención en crisis, según la situación, realiza la atención en Salud física, brinda asesoría con énfasis en derechos de salud sexual y reproductiva. De ser necesario efectúa la activación de rutas de atención del sector salud, justicia y protección. Además de realizar la notificación

del sistema de vigilancia en salud pública y de ser necesaria la activación de ruta intersectorial e interinstitucional, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

- d) **DERECHO:** Brinda la orientación jurídica, trabajando conjuntamente mediante comunicación constante con los demás integrantes del EQUIPO VIOLETA, para evitar y enfatizar en la no revictimización; y se encargará que a través de la recepción correspondiente del diligenciamiento de los formatos Violeta de atención inicial y acompañamiento, se entregue al COMITÉ VIOLETA el informe para las remisiones correspondientes (internas o externas) y para la adopción de las medidas que correspondan.
- e) **CASA DE LA MUJER:**
- f) **OBSERVATORIO DE GÉNEROS Y DERECHOS HUMANOS:**

### 3.2.2. ATENCIÓN EN SALUD FÍSICA Y MENTAL

La atención en salud física y mental corresponde al abordaje realizado a la víctima y/o sobreviviente en caso de afectaciones a la salud que se ofrecerá de conformidad con la competencia de la universidad brindando el acompañamiento, orientación, valoración y estabilización, la evaluación sobre su estado emocional y mental para el manejo de los riesgos de auto y heteroagresión, notificando al Sistema de Vigilancia en Salud Pública por medio de la respectiva ficha epidemiológica, orientando en salud sexual y salud reproductiva, o realizando la correspondiente remisión al sector salud a las Entidades Administradoras de Planes de Beneficios de Salud (EAPB) que garanticen los servicios que se requieran de acuerdo a las condiciones particulares de cada caso.

En sesiones individuales, se brindará orientación psicológica, contención emocional, identificación y activación de seguimientos que correspondan, se brindará el proceso de escucha activa y asesoría en prácticas de autoprotección ante riesgo o amenazas, que se

considerarán en el Plan de Acompañamiento según el criterio profesional de cada caso particular. El profesional en psicología, trabajo social o enfermería que realice el abordaje hará el registro del **FORMATO DE ACOMPAÑAMIENTO**, permitirá la identificación, clasificación y priorización de la asistencia a las personas de la comunidad educativa frente a las diferentes posibilidades de VBG y discriminación, especialmente a las consecuencias o afectaciones generadas por estos eventos, y procederá de conformidad con el análisis y comprensión preliminar, así:

- a) Si es un evento en el que por, su naturaleza agresiva y vulneradora, puede estar comprometida la vida de la víctima/sobreviviente (menor a 72 horas de ocurrencia del evento) se dará tratamiento como GRAVEDAD 1 y se realizará remisión de urgencias a la línea de salud y se hará la activación de las rutas de atención intersectoriales que correspondan.
- b) Si se trata de violencia sexual, y se requiere atención de urgencias inmediata en los términos de la resolución 0459 de 2012 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social (o la que haga sus veces), e independiente del tiempo transcurrido entre el acto de violencia sexual y la consulta, lo primero que debe realizarse es la activación de la ruta externa, realizando seguimiento a la misma, y brindando la estabilización necesaria como paso previo a los del protocolo intersectorial de atención integral en violencia sexual.
- c) Si no está comprometida la vida de la víctima/sobreviviente o han pasado más de 72 horas del evento, se clasificará como evento crónico y se aplicará el **Triage de Violencias Basadas en Género**.

### *3.2.2.1. TRIAGE DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN.*

El triage es el sistema de selección y clasificación de las VBG y discriminación en este protocolo, que se definen por parte del EQUIPO VIOLETA. De conformidad con lo descrito, y se consideran como:

- a) **Leves:** aquellas que por razones de género representan discriminación, o acoso, en los que la conducta ha sido cometida con grado de culpa; sin embargo, la reincidencia en este tipo de conductas, se considerará como conducta grave.
- b) **Graves.** corresponde a las conductas por razones de género que representan discriminación, hostigamiento, acoso sexual, actos sexuales no consentidos, ofensa sexual y otras formas de violencia sexual; considerando que la reincidencia en este tipo de conductas, se considerará como conducta gravísima.
- c) **Gravísimas.** corresponde a todas las conductas que constituyen pornografía con menores o no consentida, lesiones personales dolosas, ataques con agentes químicos, feminicidio y transfeminicidio, contempladas en el presente protocolo.

Si la conducta tiene un carácter gravísimo, y se encuentra contemplada dentro del código penal colombiano, se estará en obligación de denunciar ante las autoridades competentes. También se considerará el peligro que representa el agresor, por lo que se contemplarán medidas tendientes a mitigar el daño, a promover el cuidado y protección de la comunidad en general, además de garantizar la no revictimización.

De acuerdo con la clasificación dispuesta como: leve, grave y gravísima, en cada una se procede a señalar las acciones y responsables de ejecutarlas, así:

TRIAGE	RESPONSABLE	ACCIONES SEGÚN CLASIFICACIÓN
LEVE	Zona de asuntos de Género - ZAGE	Cuando la situación reportada se establezca como <b>Leve</b> , se brindará a la víctima/sobreviviente, orientaciones y atenciones educativas, que generen factores protectores y de autocuidado sobre su desarrollo integral; así como activación de estrategias educativas

		para toda la comunidad educativa en aras de reducir la prevalencia de estas acciones.
<b>GRAVE</b>	<p>Zona de asuntos de Género - ZAGE</p> <p>Línea de salud</p> <p>Casa de la mujer de la UPTC</p>	<p>Cuando la situación reportada se establezca como <b>Grave</b>, se establecerá un plan de atención que responda a las necesidades de la víctima/sobreviviente y se articulará con la red institucional de acuerdo con las necesidades específicas del caso, con el objetivo de generar factores protectores institucionalmente y garantías de no repetición en todas las dimensiones.</p> <p>Durante el proceso los responsables de la atención harán seguimiento y acompañamiento a la víctima/sobreviviente.</p>
<b>GRAVÍSIMA</b>	<p>Remisión externa: Sector salud (gravedad I). Sector justicia y sector protección externos (según corresponda).</p> <p>Zona de asuntos de Género- ZAGE</p>	<p>Cuando la situación reportada se establezca como <b>Gravísima</b>, se activarán las rutas de atención intersectoriales según corresponda, con el objetivo de garantizar la atención integral y oportuna, por medio de correo oficial manteniendo el principio de confidencialidad.</p> <p>Durante el proceso los profesionales de la ZAGE harán seguimiento y acompañamiento a la</p>

		víctima/sobreviviente y brindarán, orientaciones y atenciones educativas, que generen factores protectores y de autocuidado sobre su desarrollo integral y la garantía manifestación de sus derechos.
--	--	---

Independientemente del canal y forma de denuncia, se garantizará el derecho a decisiones informadas mediante el diligenciamiento y firma de los consentimientos a los que haya lugar.

### 3.2.2.2. TIPO DE ATENCIÓN.

De acuerdo con el Triage diligenciado en el formato de registro de atención violeta, y de conformidad con el profesional responsable, será el siguiente:

Equipo Violeta	Leve	Grave	Gravísima
1. Profesional en Psicología y /o trabajo social	Realizar asesorías, hasta 5 sesiones en necesidades específicas identificadas durante la atención del caso y/o coordinar atención efectiva por parte de la Entidad Administradora de Planes de Beneficios (EAPB)	Además de lo contemplado en el nivel anterior:  Articulación de la red institucional de acuerdo con las necesidades específicas del caso, con el objetivo de generar factores protectores y garantías de no repetición en todas las dimensiones,	Articulación de la red externa de acuerdo con las necesidades específicas del caso, con el objetivo de garantizar atención integral, oportuna y la confidencialidad, por medio de correo oficial. Se debe anexar el <b>formato violeta</b> y los formatos correspondientes al

	en oficina de la ZAGE.	para lo cual se debe anexar el formato violeta, triage y ficha de notificación (si aplica).	triage, registro de atención y consentimientos a los que haya lugar. Para la activación intersectorial se debe adjuntar la ficha de notificación (si aplica).
2. Profesional en Enfermería	A necesidad	Atención en derechos sexuales y reproductivos en el consultorio de la línea salud.	Además de lo anterior, notificación al sistema de vigilancia en salud pública y activación de ruta intersectorial e interinstitucional.
3. Profesional en Derecho	A necesidad	Orientación y asesoría sobre las instancias/rutas institucionales en oficina de la ZAGE.	Además de lo anterior, activación de la ruta interna o externa, mediante remisión (interna o externa) del formato informe remisión.

### 3.2.2.3. TIEMPOS PARA LA ATENCIÓN.

Para garantizar la atención se establecen los siguientes tiempos:

1. Inmediatamente a partir del reporte del caso por los medios previstos en los canales de atención dispuestos, si se realiza de forma presencial.

2. En caso de reportarse a través del medio virtual disponible en la universidad (botón violeta - correo electrónico), el tiempo máximo para garantizar la atención, será de 48 horas, término durante el cual los profesionales psicosociales del equipo interdisciplinar Violeta, se pondrán en contacto con la víctima/sobreviviente, y se llevará a cabo la primera atención después del consentimiento, y sin perjuicio de la respuesta prevista dentro de las 8 a 12 horas siguientes a la detección que mediante la articulación institucional e intersectorial se pueda brindar en los canales dispuestos para ello.
3. Para el caso de triage LEVE, GRAVE, o GRAVÍSIMO la atención corresponderá así:

Clasificación	Tiempo para garantizar la atención
Reporte del Caso	Si el reporte se realiza de manera presencial, el tiempo de respuesta es <b><u>INMEDIATO</u></b> , mientras que si se reporta a través de los medios virtuales se establece un tiempo máximo de respuesta prevista dentro de las <b><u>8 a 12 horas</u></b> siguientes y de <b><u>24-48 horas</u></b> para contactar a la víctima/sobreviviente y llevar a cabo la primera atención
Leve	El desarrollo de las sesiones de acompañamiento se establecen según el tiempo de la víctima/sobreviviente, y se llevarán a cabo <b><u>5 sesiones</u></b> dispuestas en el plan de acompañamiento y orientación durante un tiempo de <b><u>2 meses</u></b> según la necesidad del caso.
Grave	El plan de acompañamiento, refiere las acciones articuladas para la atención de la víctima/sobreviviente, se debe definir en los primeros 8 días siguientes a la recepción del caso por parte del equipo psicosocial de la ZAGE, se desarrollarán las acciones de acuerdo a la disponibilidad de la víctima/sobreviviente, buscando que se lleve a cabo el plan de acción durante un tiempo de <b><u>4 a 6 meses</u></b> .
Gravísima	Los tiempos de respuesta de las rutas cuando se activan de manera extensa dependen de la institucionalidad. Sin embargo, se realizará el acompañamiento en el caso cuando se presenten barreras en el

	acceso a la justicia, desarrollando impulsos procesales y acciones constitucionales a través del consultorio jurídico de la universidad .
--	---

### 3.2.3. ORIENTACIÓN JURÍDICA

La orientación jurídica corresponde a la Información clara, completa y veraz, que será brindada por profesional del derecho para la interposición de denuncia, demanda o queja que corresponda considerando la singularidad y circunstancias particulares de cada caso, que además debe señalar las rutas, los mecanismos y procedimientos contemplados en los términos de este protocolo y de conformidad con la Ley 1257/2008, la Resolución. No. 412 de 2000, la Resolución No. 1459 de 2012 y la Resolución No. 4568 de 2014, y demás normas concordantes y pertinentes aplicables a cada caso concreto.

Mediante el informe de remisión se incorporaran los hechos, las recomendaciones y los requerimientos para la adopción e implementación de medidas pedagógicas, de protección y autoprotección, además de acuerdo con la instancia competente se remitirá el requerimiento para la gestión de las medidas preventivas y temporales adoptadas, según corresponda a cada caso particular, al estamento respectivo y en articulación institucional con: oficina de control interno disciplinario, tribunal de asuntos docentes, decanaturas, supervisor de contrato, procuraduría, fiscalía, comisaría, secretaria de la protección social , casa de la mujer UPTC, ICBF, defensoría, entre otras instancias dispuestas e involucradas al sector justicia y protección que se consideren necesarias.

### 3.2.4. MEDIDAS.

Las medidas establecidas en este protocolo serán de aplicación obligatoria en las instancias correspondientes, y se encuentran definidas en la legislación vigente (Ley 1257/2008, y los procedimientos establecidos en las Resoluciones No. 412/00, No. 1459/12 y No. 4568/14 o las que las modifiquen o sustituyan), y sin perjuicio de las mismas serán reiteradas por el EQUIPO

VIOLETA en los formatos violeta de acompañamiento, por el personal idóneo. Para todas las medidas que correspondan se establecerá un registro que se allegará al COMITÉ VIOLETA mediante el informe de remisión, que deberá entregar en un informe estadístico semestral al observatorio de género y derechos humanos, de conformidad con el formato de seguimiento dispuesto para tal fin. Además de las medidas ya mencionadas en la etapa de prevención que son adoptadas e implementadas por parte de la ZAGE, en esta etapa se establecen las siguientes:

**3.2.4.1. MEDIDAS DE PROTECCIÓN.** De acuerdo al caso, se tomarán las medidas de protección necesarias para salvaguardar la integridad de las víctimas y sobrevivientes de VBG, dispuestas en los lineamientos técnicos para VBG, tales como:

- a) Apartar a la víctima/sobreviviente VBG de forma inmediata de la persona denunciada, brindando todas las condiciones para garantizar su seguridad y tranquilidad, evaluando la conducta y las circunstancias de forma particular al caso concreto, e informar a la dirección académica correspondiente para asegurar las medidas de alejamiento.
- b) Enrutar a la atención integral de la víctima y/o sobreviviente de VBG, asegurando medidas especiales de seguridad y cuidado al interior del ámbito universitario.
- c) Todas aquellas medidas necesarias tendientes a garantizar la no revictimización; y realizar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales.

**3.2.4.2. MEDIDAS RESTAURATIVAS.** Se establecen para las prohibiciones leves, las medidas restaurativas o pedagógicas que buscan interiorizar y sensibilizar a la persona infractora sobre las violencias basadas en género y la discriminación, haciendo uso de las herramientas psicoeducativas y psicosociales, previstas en este protocolo e implementadas por parte de la ZAGE.

**3.2.4.3. MEDIDAS DISCIPLINARIAS.** Se establecerán de acuerdo con las disposiciones contenidas en la normatividad institucional vigente, incluyendo los avances jurisprudenciales

sobre la materia, serán de obligatorio cumplimiento de acuerdo a la remisión interna o externa, e implementadas por la instancia competente que corresponda, según el caso.

### 3.3. ETAPA 3. REMISIÓN DE INFORME.

Esta tercera etapa de la ruta corresponde a la entrega del informe de remisión al COMITÉ VIOLETA por parte del profesional en derecho del EQUIPO VIOLETA para realizar el análisis que corresponde al triage (grave y gravísimo), a los hechos, a las recomendaciones, al plan de acompañamiento, a las medidas preventivas y a las temporales que podrán adoptarse según corresponda por parte del COMITÉ VIOLETA, quien una vez las adopte las remitirá para su gestión desde la instancia competente a la cual se realice la correspondiente remisión (interna o externa), según el caso.

#### 3.3.1 COMITÉ VIOLETA

El Comité Violeta, es el órgano que se constituye en la garantía para la adopción y seguimiento de las medidas en la etapa de remisión del informe, por tanto, es el mecanismo por el cual se adoptan y se remiten las medidas para su gestión, dando trámite a las recomendaciones que correspondan de conformidad con lo expuesto en el informe de remisión. Este comité estará conformado por:

- a. Vicerrector/a Académico o su delegado/a, quien la preside.
- b. Director/a Jurídica o su delegado/a.
- c. Vicerrector/a Administrativo y Financiera o su delegado/a.
- d. Director/a de Bienestar Universitario o su delegado/a.
- e. Coordinador/a del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos o su delegado/a.

La delegación será permanente y con cualificación en Enfoque de Género. Para las sesiones de análisis de la manifestación de la violencia, deberes y decisión. El comité podrá contar con invitados de acuerdo con la necesidad y particularidad del caso y adoptará las medidas en el informe de remisión para llevar a cabo la investigación detallada en lo correspondiente a la

evaluación de pruebas, las acciones y las conductas realizadas por el/la presunto agresor/a y así mismo, tomar las decisiones a la luz de los reglamentos internos de la universidad (reglamento estudiantil, reglamento interno de trabajo, estatuto docente y obligaciones contractuales en caso de prestación de servicios). Remitiendo el mismo, para su gestión, según corresponda.

Las funciones generales del COMITÉ VIOLETA serán:

- a) Análisis del informe de remisión, según el caso.
- b) Adopción y remisión para la gestión de las medidas de protección y disciplinarias que correspondan.
- c) Seguimiento mediante entrega del informe estadístico semestral de las medidas adoptadas al observatorio de géneros y derechos humanos
- d) Adoptar su propio reglamento.

### 3.3.2. ABORDAJE INTEGRAL E INTEGRADO DE LAS VBG.

La universidad garantizará las condiciones adecuadas y suficientes para la implementación de la RUTA VIOLETA y sus instancias responsables, cuyos miembros deberán contar con la formación adecuada para la atención de este tipo de violencias y el desarrollo de las labores contempladas en el presente protocolo. Podrán ser orientados por la Mesa de Género de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, para que no haya lugar a interpretaciones subjetivas frente a las acciones profesionales y la garantía de derechos de la víctima/sobreviviente en el marco de este protocolo.

### 3.3.3. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN.

Son causales de impedimento y recusación para funcionarios que conozcan de los casos y/o tengan participación en la ruta de atención, las siguientes:

- a) Ser cónyuge, compañero/a permanente o tener parentesco con alguna de las partes (víctima/sobreviviente o presunto agresor) dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o interés directo o indirecto en el proceso.
- b) Ser dependiente y/o mandatario/a del funcionario/a y/o administrador/a de sus negocios.
- c) Haber formulado, denuncia civil, penal o disciplinaria contra una de las partes (víctima/sobreviviente o presunto agresor)
- d) Existir enemistad grave o amistad íntima entre el funcionario/a y alguna de las partes.
- f) Ser el acreedor o deudor de alguna de las partes (víctima/sobreviviente o presunto agresor)
- g) Ser socio de alguna de las partes en algún tipo de sociedad de personas.
- h) Haber dado el funcionario/a consejo o concepto fuera de actuación procesal sobre las cuestiones materia del proceso.
- i) Tener el conocimiento o indicio que el funcionario/a haya cometido algún tipo de VBG.

### 3.4. ETAPA 4. SEGUIMIENTO

Esta etapa de seguimiento, para efectos de este protocolo, se entenderá como la observación realizada a la evolución y desarrollo de los casos dentro de la ruta violeta, los responsables de esta etapa, se establecen de acuerdo al tipo de seguimiento. En este protocolo se relacionan dos tipos, así:

- a. Seguimiento de los casos: es la observación de la evolución y desarrollo de los procesos, además de los procedimientos que será realizado en cualquier etapa de la RUTA VIOLETA, por parte del Equipo Violeta, como responsables de las etapas de prevención, detección y atención; en la etapa de remisión del informe corresponderá al Comité Violeta.
- b. Seguimiento estadístico: es el monitoreo y registro de los indicadores estadísticos en los términos propuestos, el responsable de este seguimiento, será el Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, en concordancia a las funciones que le han sido establecidas con este protocolo.

#### 3.4.1. FORMATOS VIOLETA.

Se llevará registro documental de todas las atenciones y acciones realizadas a cada una de las víctimas/sobrevivientes, conservando la confidencialidad de todo el contenido relacionado

durante: la recepción, el acompañamiento (historias de atención), la remisión y el seguimiento mediante los formatos correspondientes. Los datos estadísticos que arrojen cada seis (6) meses serán entregados al Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la universidad.

Frente a los formatos deberá cumplirse con lo dispuesto en la ley 1266 de 2008, ley 1090 de 2006 en cuanto a las restricciones del secreto profesional en circunstancias en las que sea evidente un daño a la persona misma o a otros, además de las expuestas en la Ley 1123 de 2007 por el cual se establece el Código Disciplinario del Abogado, la Ley 53 de 1977 que reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social, con su código de ética (acuerdo 024 de 2019), y la ley 911 de 2004 mediante el cual se dictan disposiciones en materia de Responsabilidad deontológica para el ejercicio de la profesión de Enfermería en Colombia; se establece el régimen disciplinario correspondiente y se dictan otras disposiciones. Entre otras concordantes y afines, al ejercicio de cualquier profesión u oficio que requiera ser involucrado durante el trámite de este proceso con la víctima o sobreviviente de VBG.

### 3.4.2. SEGUIMIENTO DE LOS CASOS O ACOMPAÑAMIENTO.

Independientemente de que se active una ruta externa, el EQUIPO VIOLETA seguirá realizando acompañamiento hasta el cierre del caso. La información suministrada será absolutamente confidencial, la reserva de los casos respetará el debido proceso y la presunción de inocencia.

### 3.4.3. SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO.

El seguimiento estadístico, se realizará mediante el formato de seguimiento. Estará a cargo del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; quienes realizarán consolidación y entrega de datos, semestralmente a la mesa de género y en un boletín anual, además de brindar la información estadística a las autoridades competentes que lo requieran. Habrá protección de datos de uso exclusivo para la labor investigativa.

#### 3.4.4. VISIBILIZACIÓN DE LAS VBG PARA SEGUIMIENTO.

Para efectos del seguimiento de los casos, se contará con el apoyo del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia; en aras de hacer el seguimiento, investigación, recopilación, documentación, sistematización, análisis, evaluación, actualización, divulgación y visibilización de las violencias basadas en género que se presenten al interior de la universidad. Estas acciones se realizarán a partir de la recolección y análisis de los datos estadísticos entregados por los formularios violeta de atención, acompañamiento y remisión, según el responsable de diligenciamiento que corresponda y que den cuenta de cualquier tipo de violencias basadas en género y de discriminación a las poblaciones históricamente vulnerables. Además, dicho observatorio, en articulación con las instancias institucionales respectivas, velará por la aplicación del protocolo para fortalecer las acciones y procesos con miras a la protección de los derechos humanos de hombres, mujeres y personas con OSIGD.

La adecuación, modificación y perfeccionamiento de la ruta se realizará por parte de la Mesa de Género en los términos de la resolución y de acuerdo con la evaluación de los indicadores entregada por parte del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos.

#### 3.4. 5. DIVULGACIÓN.

Bienestar Universitario, con el apoyo de la dirección de Comunicaciones coordinará estrategias lúdico-pedagógicas que propendan por la promulgación de información relacionada con violencias basadas en género y su tipología, así como los derechos y deberes que la víctima posee, las herramientas y demás recursos necesarios para realizar una intervención integral, eficiente y real aplicable a cada caso en concreto de este protocolo. Dicho accionar debe ir articulado tanto con la Mesa de Género como con las diferentes direcciones de escuela, comités de currículo y demás dependencias universitarias necesarias para garantizar el apoyo, la mitigación del daño y acompañamiento en todas las esferas de la vida universitaria y/o entorno laboral.

### 3.4.5.1. DIVULGACIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN

Dentro de las estrategias de visibilización de este protocolo, se encuentra la creación de un espacio específico en el portal web de la universidad y la ilustración de la ruta de atención de VBG y Discriminación (ruta violeta), mediante esquema de fácil comprensión, (Anexo 3: Ruta Violeta UPTC), parte integral de esta resolución.

### 3.4.6. EVALUACIÓN.

La evaluación la realizará la Mesa de Género, esta corresponde a la verificación del cumplimiento de todas las fases del Protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de violencia basada en género y discriminación, en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, y el cumplimiento de los objetivos e impactos de las acciones que con motivo del mismo se ejecutan para mitigar y erradicar las violencias basadas en género, con el fin de realizar la veeduría, adecuación, modificación y perfeccionamiento del mismo, según corresponda, y con la participación de las instancias que se requieran, atendiendo a la evaluación periódica de los indicadores, entregada semestralmente por parte del Observatorio de Géneros y Derechos Humanos, a la Mesa de Género, además de la necesidad que surja durante su implementación.

#### 3.4.6.1. INDICADORES.

Se fijan los indicadores como el instrumento de medición periódica, y se encuentran relacionados como de contexto de género y de resultado sobre VBG y Discriminación, de acuerdo con los lineamientos del ministerio de educación nacional. (*Tablas suplementarias No 2 Indicadores de Contexto y No3 Indicadores de resultado sobre VBG y Discriminación*)

El observatorio de Géneros y derechos humanos, evaluará y actualizará de ser necesario los indicadores que permitan el adecuado seguimiento del presente protocolo.

### 3.4.7. PLAN DE ACCIÓN.

En los términos del artículo 3 de la resolución 014466 de 2022, el plan de trabajo hará parte integral del protocolo e incluirá lo relacionado con: objetivos, programas, proyectos, metas, indicadores, justificación y líder responsable. *Tabla Suplementaria No 4. Plan de Trabajo*

### 3.5. ETAPA 5. CIERRE

Esta última etapa de la RUTA VIOLETA, se entenderá como el archivo de las diligencias o aplicación de las medidas mediante el formato de cierre previsto en este protocolo. Se establece en este protocolo que los casos se cerrarán en los siguientes eventos:

- a) Cuando la víctima no da consentimiento para activar el proceso de atención.
- b) Cuando la víctima decida no continuar con el proceso.
- c) Cuando se finalice el proceso de atención, acompañamiento y seguimiento integral.

## IV DERECHOS Y OBLIGACIONES

### 4.1. TIPOS DE DAÑO.

Los daños contemplados para la aplicación de este protocolo se encuentran relacionados de conformidad con el artículo 3º de la ley 1257 de 2008, así:

**a) Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

**b) Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

**c) Daño o sufrimiento sexual:** 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.

**d) Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

#### 4.2. DERECHOS .

Para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia será imperativo el cumplimiento de los principios que promuevan y garanticen los derechos de las víctimas, provistos en los artículos 11 de la Ley 906 de 2004 y el artículo 15 de la Ley 360 de 1997, y para todos los efectos de este protocolo y la ruta de atención se establecen los siguientes derechos:

- a) Recibir atención integral a través de los servicios ofrecidos por las instancias que participan en las diferentes etapas de este protocolo.
- b) Recibir orientación, asesoramiento jurídico y remisión externa pertinente para la asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento del EQUIPO VIOLETA.
- c) Obtener información clara, completa, veraz y oportuna en relación con los derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en el presente protocolo.
- d) Otorgar consentimiento informado y desistimiento informado, en el marco de las acciones realizadas por EL EQUIPO VIOLETA y la universidad.
- e) Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con la salud sexual y reproductiva.
- f) Ser tratado/a con reserva de identidad al recibir la asistencia médica, legal, o asistencia social respecto de los datos personales.
- g) Recibir la remisión y/o activación de rutas de atención intersectorial de manera externa a la universidad, cuando el caso así lo requiera.
- h) Garantizar los principios de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- i) Brindar la estabilización de la situación conforme a los términos previstos en este protocolo y los reglamentos institucionales vigentes.

- j) Decidir voluntariamente a ser confrontado/a o no con el agresor, por tanto, se le debe respetar su derecho a no ser confrontada con el mismo, en cualquiera de los espacios de atención y en los procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.

#### 4.3. OBLIGACIONES.

Para la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia las acciones de atención, orientación y reparación para todos intervinientes en este protocolo, se desarrollarán en el marco de las siguientes obligaciones:

- a) Que la información referida sea verdadera y corresponda a la realidad de las dinámicas institucionales de la UPTC.
- b) Hacer la activación de la ruta de atención de forma oportuna por tanto si se realiza, de manera extemporánea impedirá el proceso efectivo de la garantía de los derechos.
- c) Recibir e implementar las orientaciones, asesorías y atenciones que se brinden en el marco de la garantía de sus derechos.
- d) Asistir a los requerimientos dispuestos en este protocolo realizados por los profesionales de la ZAGE.
- e) Mantener un trato respetuoso hacia los/as funcionarias que intervienen en su proceso y/o situación.
- f) Promover la confidencialidad, el cuidado de la dignidad humana e integridad personal.
- g) Poner en conocimiento toda la información que se considere importante y verídica dentro del proceso de atención y/o investigación.
- h) Atender a las medidas de protección, y prevención que se le indiquen, generando factores protectores y de autocuidado.

#### 4.4. OBLIGACIONES DE LA UNIVERSIDAD.

La Universidad tiene el deber de cumplir con todo lo estipulado en el presente protocolo y garantizar la implementación integral del mismo, además de generar acciones de reparación y no repetición para así lograr un ámbito universitario libre de VBG. Para ello la universidad se compromete a:

- a) Brindar un trato digno a quienes denuncien las situaciones contenidas en este protocolo.
- b) Proteger la intimidad, integridad personal y seguridad de la víctima/sobreviviente y de quienes denuncien los eventos y generar las garantías para la no repetición dentro de la universidad.
- c) Escuchar a todas las personas sin prejuicios y/o condicionamientos donde se vulneren sus derechos fundamentales.
- d) Brindar información pertinente y veraz para la protección de las víctimas/sobrevivientes.
- e) Tomar decisiones que garanticen los derechos de la comunidad educativa en general, e informar estas decisiones a quienes corresponda.
- f) Garantizar el Equipo Violeta, para prevenir, detectar, atender y hacer seguimiento, restauración y no repetición, de cualquier tipo de VBG en la universidad.
- g) Garantizar el debido proceso para la víctima/sobreviviente como para el presunto agresor/a.

## V. INDICE DE TABLAS Y FIGURAS SUPLEMENTARIAS

5.1. Tabla Suplementaria No1. Marco Jurídico Cronológico de la VBG

5.2. Figura Suplementaria No1. Antecedentes Normativos Institucionales.

5.3. Figura Suplementaria No2. Protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de VBG y discriminación en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

5.4. Figura Suplementaria No3. Ruta Violeta del Protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento a víctimas, de cualquier tipo de VBG y discriminación en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

5.5. Tabla Suplementaria No 2. Indicadores de Contexto

5.6. Tabla Suplementaria No 3. Indicadores de resultado sobre VBG y Discriminación.

5.7. Tabla Suplementaria No 4. Plan de Trabajo

## GLOSARIO

**Protocolo de VBG y Discriminación:** está compuesto por dos fases de materialización, una permanente no secuencial: la etapa de prevención, y otra secuencial: Ruta violeta.

**Ruta Violeta:** se constituye como el instrumento de abordaje de las VBG, el cumplimiento de las medidas, funciones y determinaciones establecidas en durante las etapas de detección, atención integral, remisión del informe, seguimiento y cierre, dispuestas en la misma.

**Zona de Asuntos de Género o ZAGE:** La Zona de Asuntos de Género, en adelante ZAGE, es un programa de la línea de Desarrollo Humano de Bienestar Universitario, cuyo objetivo es construir acciones desde una dimensión interdisciplinaria, transdisciplinaria y multidisciplinaria de evaluación, prevención, pedagogía, acompañamiento y seguimiento de casos; que posibiliten la erradicación de todas las VBG y discriminación.

**Asesoría psicológica:** Es la orientación profesional para ayudar a una persona, una familia o un grupo de personas a reconocer y enfrentar cuestiones que interfieren en su bienestar mental. Según Patiño, 2020 “estas asesorías consisten en encuentros periódicos denominados sesiones, en las cuales se lleva a cabo un proceso específico que se ajusta a las necesidades de cada consultante, previamente el profesional en salud mental debe generar una planeación de las sesiones con el fin de conseguir encuentros claros en estos. Además, el profesional debe ser especializado en el tema abordado para guiar de forma adecuada la asesoría.”

**Cosificar:** Es reducir a la condición de cosa a una persona. Existe también la cosificación sexual en la que se ve a una persona solo como un objeto sexual; sucede cuando se separan los atributos sexuales y la belleza física del resto de la personalidad y existencia como individuo, y se reducen los atributos a instrumentos de placer por otra persona.

**Derechos humanos:** Son derechos universales e inherentes a los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, género, nacionalidad, condición socio-económica, lengua, orientación sexual, etc., es decir que le pertenecen a toda persona por el mero hecho de existir. Son derechos que están

interrelacionados y no se pueden dividir, así que deben ser garantizados y protegidos en su totalidad, entendiendo que buscan la consecución de vida digna para todas y todos.<sup>10</sup>

**Derechos sexuales y reproductivos (DSR):** Estos derechos se basan en el reconocimiento del derecho básico de todas las parejas e individuos a decidir libre y responsablemente el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y a disponer de la información y de los medios para ello, así como el derecho a alcanzar el nivel más elevado de salud sexual y reproductiva. También incluye el derecho a adoptar decisiones relativas a la reproducción sin sufrir discriminación, coacciones o violencia, de conformidad con lo establecido en los documentos de derechos humanos.

**Discriminación:** Trato desfavorable o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios debido a su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, diversidad funcional, condición económica, religión, ideología política y demás razones de discriminación.<sup>11</sup>

**Diversidad sexual:** Se refiere a todas las formas de expresión que muestran las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género.

**Enfoque de género:** Es la orientación que permite ampliar la perspectiva desde las mujeres, diversidades sexuales y la posibilidad real de la construcción de masculinidades no hegemónicas que permitan el respeto de todas las personas. es una creación conceptual, donde una vez identificados los distintos roles sociales que se les atribuyen a los hombres o mujeres, se logran crear políticas públicas, planes nacionales que permitan una igualdad en el desarrollo de la sociedad, lo que esto implica es un desarrollo real en aspectos de la vida económica, social, privada/pública de los individuos sin que sus características biológicas y/o sociales determinen sus condiciones de vida. Este enfoque tiene como objetivo un avance hacia la igualdad.<sup>12</sup>

**Enfoque diferencial:** Reconocer las características y contextos de etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad, entre otras.

13

<sup>10</sup> Cartilla IURE CIVIUM No1. Cartilla IURE CIVIUM No1. Violencia intrafamiliar. Semillero de investigación Rafael Uribe Uribe. Grupo Red Humana.

<sup>11</sup> Ley 1752 de 2015.

<sup>12</sup> Observatorio de justicia transicional de Colombia.

<sup>13</sup> Resolución 248 de 2020, USCO.

**Género:** Es una construcción social culturalmente impuesta por medio de prácticas y relaciones sociales basadas en símbolos, normas, estereotipos, etc. Los ordenamientos de género estructuran subjetiva e institucionalmente la forma en que el sujeto y la sociedad entienden y asumen lo que “deben ser” y hacer como hombre o mujer.<sup>14</sup>

**Identidad de género:** es el reconocimiento y manifestación personal del propio género. Es decir, cómo se identifica alguien independientemente de su sexo biológico. La identidad de género puede fluir entre lo masculino y femenino, no existe una norma absoluta que lo defina.

**Orientación sexual:** Se refiere al sentir atracción emocional, afectiva y/o sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género. Es independiente de la identidad de género.<sup>15</sup>

**Patriarcado:** Es un sistema político, económico, social y cultural caracterizado por diferentes expresiones de opresión en el manejo de la autoridad, el poder y las decisiones. El refuerzo de la autoridad del patriarca (pater, señor, amo) se apoya en un hondo proceso de internalización educativa que gesta la piedad filial, combinada con la reverencia por la santidad de la tradición.<sup>16</sup>

**Primer conector:** Es la persona que identifica y brinda el apoyo primario a la víctima de violencia de género, Puede ser cualquiera que tenga la capacidad de proteger y determinar su debida atención de acuerdo al protocolo de violencia de género existente en la universidad.

**Revictimización:** Es una reacción social negativa como consecuencia de la victimización primaria sumado a la condición de género o sexual, racial, étnica o religiosa, donde la víctima experimenta una nueva violación a sus derechos legítimos, a través de la respuesta de instituciones (policía, instituciones sociales, educativas y gubernamentales) o particulares que intervienen en los procesos de atención para reparar la situación de la víctima. Supone entonces un choque frustrante entre las legítimas expectativas de la víctima y la realidad institucional, involucrando una pérdida de comprensión acerca del sufrimiento psicológico y físico que ha causado el hecho delictivo, dejándolas desoladas e inseguras, y generando una pérdida de fe en

<sup>14</sup> Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia.

<sup>15</sup> Cartilla IURE CIVIUM No1. Violencia intrafamiliar. Semillero de investigación Rafael Uribe Uribe. Grupo Red Humana.

<sup>16</sup> ¿Qué es el patriarcado? artículo publicado en el “Diccionario de estudios de Género y Feminismos”. Editorial Biblos 2008. Marta Fontenla. Recuperado de: <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1396>. Marzo 28 de 2014.

la habilidad de la comunidad, los profesionales y las instituciones para dar respuesta a las necesidades de las mismas. <sup>17</sup>

**Transversalización del enfoque de género:** Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.

**Violencia sexual por corrección:** Es el tipo de violencia que se ejerce para castigar y corregir a la persona que tiene una orientación sexual o identidad de género diversa.

---

<sup>17</sup> Protocolo para la atención de violencias basadas en género de la Universidad de Caldas.

## REFERENCIAS

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Teoría General de la Prueba Judicial. Bogotá: Temis, 2002, Pág. 405

MICHELI, Gian Antonio. La Carga de la Prueba. Buenos Aires: Jurídicas Europa-América, 1961, Pág. 59.

UNIVERSIDAD DE CALDAS CONSEJO SUPERIOR. Acuerdo Nro. 35 acta 27 del 14 de septiembre de 2021. Política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación

CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO. Ley 1564 de 2012

Ministerio de Justicia y del Derecho. "JUSTICIA Y GÉNERO. II Lineamientos técnicos en violencias basadas en género para las comisarías de familia". (2012).

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, Resolución 1215 de 2017 "Por la cual se establece el Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales"

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA, Resolución 248 de 2020 "Por la cual se establece el Protocolo de prevención y atención de violencias basadas en género de la Universidad Sur colombiana"

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, Resolución 14466 DE 2022 "Por la cual se fijan 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". [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411493_recurso_1.pdf). Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES).

AÑO	TIPO	TEMA
1981	Ley 22	Ratifica la convención internacional de todas las formas de discriminación racial, adoptada por asamblea general de las Naciones Unidas en resolución 2016 del 21 de Diciembre de 1965
1981	Ley 51 "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer" CEDAW	Ratifica en totalidad la Convención. Convirtiéndose en reguladora del accionar del Estado en el País y del desarrollo de Políticas Públicas para la igualdad.
1990	Decreto 1398.	Define los principios de no discriminación e igualdad de derechos que venía desarrollando la Ley 51/ 1981
1991	Constitución Nacional artículos 13, 43,48 y 49.	facultades para establecer medidas de Acción afirmativa en relación a las mujeres que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales.
1994	Declaración Sobre eliminación de la violencia contra la mujer	se hace una firme condena a todas las formas de violencia física, sexual y psicológica.
1995	Conferencia	"Cuarta Conferencia Mundial Sobre La Mujer, Beijing
1995	Ley 248	Ratifica la convención Interamericana de Belém do Para, Brazil, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer

1996	Ley 294	Mecanismos para prevenir remediar y sancionar la Violencia Intrafamiliar
2000	Resolución 1325	Naciones Unidas, Consejo de Seguridad: igualdad entre género
2000	Ley 599	Por medio de la cual se expide el código penal
2002	Ley 731	Medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural
2003	Ley 861	"Ley de Igualdad oportunidad para mujeres
2003	Ley 861	Patrimonio de familia inembargable sobre único bien inmueble de la mujer cabeza de familia
2004	Ley 882	Ley de los ojos morados
2005	Ley 984	Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
2005	Ley 985	Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección a las víctimas de la misma.
2006	Ley 1098	Protección Niños, Niñas, Adolescentes y mujeres gestantes
2006	Ley 1010	Ley de Acoso Laboral

2006	Ley 1098	Código de infancia y adolescencia
2006	Ley 1009	Observatorio de Asuntos de Género
2008	Ley 1257	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 otras disposiciones.
2010	Ley 1385	Promover la prevención del consumo de alcohol de las mujeres en estado de embarazo
2010	Decreto 164 derogado por D.1710 de 2020	Mapa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las mujeres. Crea comisión intersectorial denominada "mesa interinstitucional para erradicar la violencia contra las mujeres. Derogado por DECRETO que adopta el Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan disposiciones para su implementación
2011	Ley 1434	Creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República
2011	Decreto 4633	Especial reconocimiento y protección, igualdad real y efectiva de las mujeres indígenas
2011	Ley 1448	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado

		interno. Se reconoce el enfoque diferencial y promueve el derecho a una vida libre de violencia para las mujeres.
2011	Ley 1468	Ley de Licencia de Maternidad
2011	Ley 1482	Tipificación de la discriminación por la razón de sexo, se modifica el código penal. sanción penal sobre actos de discriminación.
2011	Ley 1496	igualdad salarial entre mujeres y hombres
2011	Decreto 4463	Reglamenta parcialmente la ley 1257 de 2008
2011	Decreto 4796	Reglamenta artículos: 8, 9, 13, y 19 de la 1257 de 2008 y se dicta otras disposiciones.
2011	Decreto 4798	Por el cual se reglamenta la ley 1257 de 2008, en su Artículo 6, de la educación superior, el MEN promoverá, especialmente a través de programas de fomento, que las IES en el marco de su autonomía generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la prevención de las violencias contra las mujeres.
2011	Decreto 4799	Por el cual se reglamenta las leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008, en relación con las competencias de las comisarías de familia, la FGN, los juzgados civiles y jueces de control de garantías, de manera que garantice el efectivo acceso de las mujeres a mecanismos y recursos que establece

		la ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas.
2012	Decreto2733	Por medio del cual se reglamenta el artículo 23 de la ley 1257 de 2008
2012	Decreto2734	Medidas de atención a mujeres víctimas de violencia
2012	Resolución 0805 Ministerio del Interior	Protocolo específico con enfoque de género y de Análisis de Nivel del Riesgo para Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos.
2013	Ley1639	Prevención y protección y atención integral a las víctimas de crímenes con ácido y se adiciona el art, 113 de la ley 599 de 2000.
2013	Decreto1930	Política Pública Nacional de Equidad de Género y crea comisión intersectorial para implementación
2014	Ley1719	Derecho de acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual asociada al conflicto armado interno. Modifica las leyes 599 de 200 y 906 de 2004.
2015	Objetivos de desarrollo del Milenio	Compromiso de los 189 Estados Miembros de las Naciones Unidas para el año 2015.
2015	Ley 1752	Por la cual se modifica la ley 1482 de 2011
2015	Decreto 1066	Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior” para facilitar la búsqueda de normativa aplicable a la UNP que estaba contemplada en el decreto 4912 de 2011

2015	Decreto 1075	Decreto reglamentario de la 1257 de 2008 para el sector educación
2015	Decreto 1227	Adiciona normas y desarrolla lo concerniente al trámite relativo al cambio del componente "sexo"
2015	Sentencia T-063 Corte Constitucional	Protege la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad y la identidad sexual de una persona transgénero a la que se le negó la solicitud del cambio de sexo.
2015	Ley1761	Ley Rosa Elvira Cely: Tipifica al feminicidio como un delito autónomo.
2016	Ley1773	Ley Natalia Ponce: Tipifica como delito autónomo el ataque con agentes químicos ; endurece las sanciones a los agresores; y elimina beneficios, como la suspensión condicional de la ejecución de la pena.
2016	Decreto780	"Libro 2, parte 9, Título 2, Capítulo 1. Sección 1 y 2 Medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia. Libro 2, parte 9, título 2 Capítulo 4 Protección de víctimas de crímenes con ácido" Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
2016	Decreto 1314	Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de los Derechos Humanos"
2017	Ley1822	Por medio de la cual se amplía la licencia de maternidad a 18 semanas.

2017	Decreto 2145	Plan de Revisión, evaluación y seguimiento de los programas y leyes que favorecen a las mujeres rurales
2018	Decreto 410	Adiciona al título 4 a la parte 4 del libro 2 del decreto 1066 de 2015, Decreto Único Reglamentario, sobre sectores sociales LGBTI y personas OSIG. Prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género
2018	Decreto 762	Adiciona un capítulo al decreto 1066 de 2015, para adoptar la política pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores LGBTI y OSIG
2018	Resolución 0845 Ministerio del Interior	Adoptó el Programa Integral de Garantías para las Mujeres Líderesas y Defensoras de Derechos Humanos. Las mujeres (y sus organizaciones) se organizaron a nivel local.
2019	Ley 1959	por medio de la cual se modifican y adicionan artículos de la Ley 599 de 2000 y la Ley 906 de 2004 en relación con el delito de violencia intrafamiliar.
2019	Decreto 1630	Acciones para atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia
2020	Decreto 16	Se adopta el mecanismo articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, de las mujeres, niños, niñas, y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública y se dictan otras disposiciones para su implementación
2020	Corte Suprema de Justicia - Sala Civil y Agraria	“compete al juez como autoridad luchar contra la discriminación y las formas de violencia, contra todos los oprobios culturales y sociales, y desde el sagrado escenario

	Sentencia STC3771-2020 de junio de 2020	16del estrado judicial y de la audiencia pública gestar acciones para el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres y convertirse en factor de tolerancia y equidad que enfrente los estereotipos, y los prejuicios históricos entre hombres y mujeres, entre mayorías y minorías” De igual forma, esta corporación agregó que la mujer no puede ser censurada por sus opciones de maternidad o de autonomía frente a su propio cuerpo, tampoco puede ser exiliada para ciertos trabajos."
2022	Sentencia T-033 Corte Constitucional	Tránsito de género en una forma distinta a la binaria (hombre-mujer), introduciendo el tercer factor: personas no binarias
2013	resolución 14466 MEN	Adopta los lineamientos de prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, incentivando a las IES para la creación, actualización y ajuste de protocolos que planteen rutas internas y externas para la atención a los casos de VBG.

*Tabla Suplementaria No1. Marco Jurídico cronológico de la VBG y discriminación*

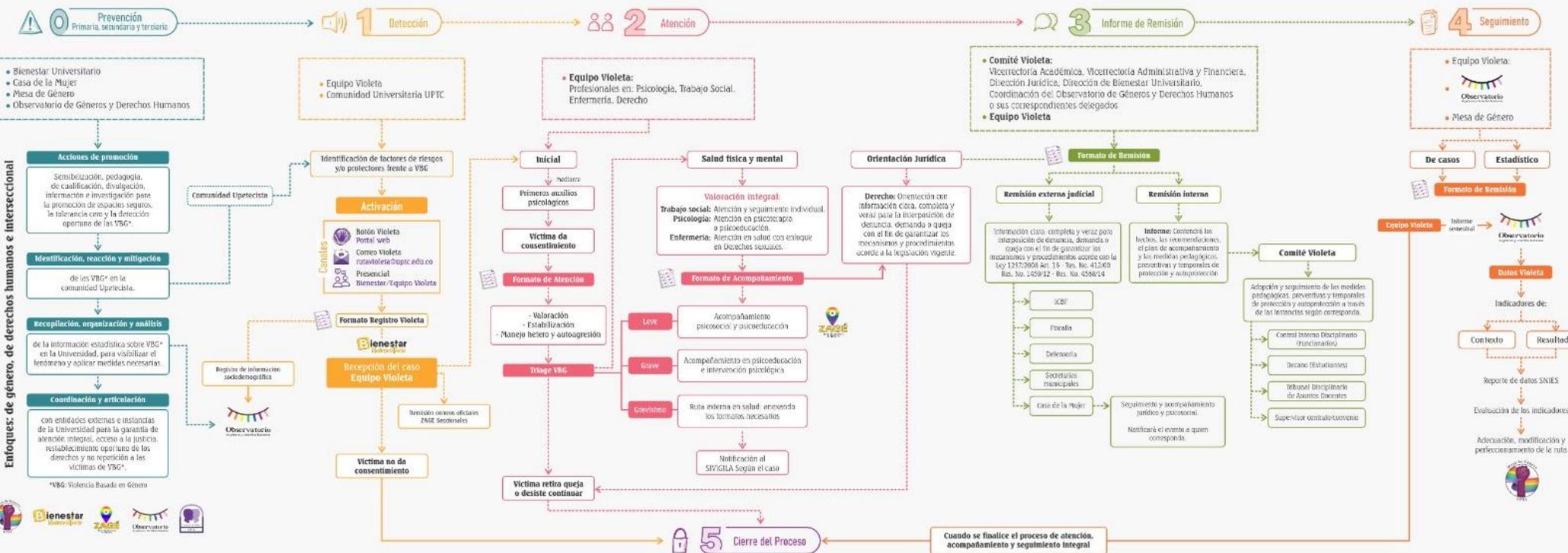
*Fuente: Elaboración Propia*

## Línea de tiempo



# Ruta Violeta

Upte contigo!



# Ruta Violeta UPTC

## 1 Detección/Activación

Ante las Violencias Basadas en Género (VBG) o la discriminación en la U, informa

Canales

-  Botón Violeta
-  Portal web
-  Correo Violeta  
rutavioleta@uptc.edu.co
-  Presencial
-  Bienestar/Equipo Violeta

Con consentimiento  
la víctima recibirá  
**PAPS**  
Primeros Auxilios Psicológicos

## 2 Atención Integral

por Equipo Violeta

- Trabajo social:** Atención y seguimiento individual.  
**Psicología:** Atención en psicoterapia o psicoeducación.  
**Enfermería:** Atención en salud con enfoque en derechos sexuales.  
**Derecho:** Orientación con información clara, completa y veraz para la interposición de denuncia, demanda o queja con el fin de garantizar los mecanismos y procedimientos acorde a la legislación vigente.

## 3 Informe de Remisión

Activación de la Ruta

**Equipo Violeta:**  
Trabajo social  
Psicología  
Enfermería  
Derecho

Remite instancias según corresponda

**Externas**

- Sector salud
- Sector judicial
- Sector protección

**Comité Violeta:**

- Vicerrectoría Académica
- Vicerrectoría Administrativa y Financiera
- Dirección Jurídica
- Dirección de Bienestar
- Coordinación del Observatorio de
- Género y Derechos Humanos

Remite instancias según corresponda

**Internas**

- Tribunal de Asuntos Docentes
- Control Interno Disciplinario
- Decanaturas
- Supervisor contrato/convenio

## 4 Seguimiento

**Del caso:** Equipo Violeta UPTC

**Estadístico:** Observatorio de Género y Derechos Humanos UPTC

## 5 Cierre

- 1 Si la víctima no da su consentimiento.
- 2 Si en cualquier momento la víctima retira queja o desiste de continuar.
- 3 Cuando se finalice el proceso de atención, acompañamiento y seguimiento integral

## Indicadores de contexto en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Objetivo	Indicadores estratégicos	Fuente/Responsable	Indicador de la meta	Población	Periodicidad
Equidad de género en matrícula	Porcentaje de matrícula por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Registros de matrícula de estudiantes/SIRA TICS	Número de estudiantes mujeres matriculadas dividido entre el número total de matriculados multiplicado por cien.	Estudiantes	6 meses
Equidad de género en funcionariado/ trabajadores	Porcentaje de mujeres vinculadas como trabajadoras por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Informes de oficina de talento humano	Número de mujeres trabajadoras sobre el total de trabajadores vinculados multiplicado por cien.		Anual
	Porcentaje de mujeres vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.		Número de mujeres funcionarias sobre el total de funcionarios vinculados multiplicado por cien.		
	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.		

## Indicadores de resultado sobre Violencias Basadas en Género

### Indicadores de resultado de VBG en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Objetivo	Indicadores estratégicos	Fuente/Responsable	Indicador de la meta	Población	Periodicidad
<b>Equidad de género en matrícula</b>	Porcentaje de matrícula por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Registros de matrícula de estudiantes/TICS. SIRA (observatorio de géneros y derechos humanos)	Número de estudiantes mujeres matriculadas dividido entre el número total de matriculados multiplicado por cien.	Estudiantes	6 meses
<b>Reporte de violencia sexual</b>	Porcentaje de estudiantes/funcionarios/docentes que reportan afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	SIVIGILA / bienestar universitario LINEA DE SALUD(Coordinadora de Salud Pública)  (observatorio de géneros y derechos humanos)	Número de estudiantes/funcionarios/docentes por género que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total Por grupo poblacional por cien.	Estudiantes/ funcionarios/ docentes por género	
<b>Denuncia de violencia sexual</b>	Porcentaje de estudiantes/funcionarios/docentes que denuncian afectación por violencia sexual en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Registros de denuncia (FORMATO REGISTRO VIOLETA) en bienestar universitario EQUIPO INTERDISCIPLINAR (equipo interdisciplinar / observatorio de género)	Número de estudiantes/funcionarios/docentes por género que reportaron afectación por violencia sexual, dividido entre el número total Por grupo poblacional por cien.	Estudiantes  Funcionarios  Docentes	6 meses

Objetivo	Indicadores estratégicos	Fuente/Responsable	Indicador de la meta	Población	Periodicidad
<b>Prevención</b>	<p>Porcentaje de estudiantes/funcionarios/docentes que participaron en campañas de prevención de VBG el último período académico por sexo, grupo de edad, área y estrato social.</p>	<p>Informes de gestión línea de desarrollo humano ZAGE Bienestar universitario, Casa de la Mujer UPTC, observatorio de géneros y derechos humanos /SIG/ Talento humano.</p> <p>Zage /observatorio de generos y ddhh</p>	<p>Número de estudiantes/funcionarios/docentes que participaron en campañas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.</p>	<p>Estudiantes</p> <p>Funcionarios</p> <p>Docentes</p>	<p>6 meses</p>
	<p>Porcentaje de estudiantes/funcionarios/docentes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG en el último período académico por sexo, grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.</p>		<p>Número de estudiantes/funcionarios/docentes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.</p>		
<b>Detección</b>	<p>Porcentaje de estudiantes/funcionarios/docentes estudiantes que responden la encuesta de detección de VBG el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.</p>		<p>Número de estudiantes/funcionarios/docentes que respondieron la encuesta de detección dividido por el número total de estudiantes mujeres multiplicado por cien.</p>		

Objetivo	Indicadores estratégicos	Fuente/Responsable	Indicador de la meta	Población	Periodicidad
<b>Detección</b>	Porcentaje de estudiantes/funcionarios/docentes estudiantes que participaron en conversatorios sobre VBG en el último período académico por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social.	Informes de gestión línea de desarrollo humano ZAGE Bienestar universitario, Casa de la Mujer UPTC, observatorio de géneros y derechos humanos /SIG/ Talento humano.  Zage /observatorio de generos y ddhh	Número de estudiantes/funcionarios/docentes que asistieron a conversatorios sobre el número de estudiantes mujeres matriculadas multiplicado por cien.	Estudiantes Funcionarios Docentes	6 meses
<b>Atención</b>	Porcentaje de personas víctimas de VBG que recibieron atención según el protocolo durante el período académico anterior.	Informes de atención violeta/ ZAGE bienestar universitario, (envío estadísticos) observatorio de genero dhh(análisis de datos).	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo sobre el total de personas que denunciaron multiplicado por cien.		
<b>Seguimiento</b>	Análisis y modificaciones pertinentes para la actualización del marco institucional para la reglamentación, y modernización con el ánimo de promover la equidad e igualdad de oportunidades de hombres, mujeres y personas con OSIGD en EL ámbito universitario.	Informe observatorio de géneros y derechos humanos UPTC / mesa de género.	Informes realizados según protocolo Análisis y modificaciones pertinentes del año de aplicación e implementación del mismo / boletín.		Anual

## Plan en Asuntos de Género de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia

Objetivo estratégico	Indicadores estratégicos	Programas	Proyectos	Objetivos del Proyecto	Metas (con medición)	Indicador de la meta	Justificación	Líder responsable
Adoptar el protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de acoso, violencia sexual, y cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género y sus formas interseccionales, para la actualización e implementación en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.	Desarrollar diferentes espacios de cualificación y educación, donde se fortalezcan y/o desarrollen habilidades de la comunidad educativa frente al reconocimiento y mitigación de las VBG	PEDAGOGÍA Y EDUCACIÓN	Charlas, talleres, conferencias, conversatorios, intervenciones psicoeducativas, seminarios, etc. con perspectiva de género.	Establecer la ruta, las medidas aplicables y a implementar para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de acoso, violencia sexual, y cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género y sus formas interseccionales; de conformidad con el acompañamiento y protección previstos en la ley, en los decretos reglamentarios, y en los avances jurisprudenciales sobre la materia; para promover el respeto por la vida, la integridad, el bienestar y la dignidad humana de cada integrante de la comunidad universitaria, sin distinción de su rol, cargo o vinculación a la institución.	<p>Cualificar al menos al 20% de los estudiantes de nuevo ingreso a la universidad.</p> <p>Cualificar al menos al 30% de los estudiantes antiguos de la universidad.</p> <p>Cualificar al menos al 10% de los docentes y profesionales de nuevo ingreso a la universidad.</p> <p>Cualificar al 10% de los docentes y profesionales antiguos en la universidad.</p>	<p># de estudiantes cualificados de nuevo ingreso / # total de estudiantes de nuevo ingreso</p> <p># de estudiantes cualificados antiguos / # total de estudiantes antiguos</p> <p># de docentes y profesionales cualificados de nuevo ingreso / # total de docentes y profesionales de nuevo ingreso</p> <p># de docentes y profesionales cualificados antiguos / # total de docentes y profesionales antiguos</p>	Implementación para adecuación y cumplimiento del protocolo	<p>ZAGE</p> <p>Observatorio de Género</p> <p>Casa de la Mujer UPTC</p> <p>Integrantes Mesa de Género</p> <p>Representantes Estudiantiles</p>

Objetivo estratégico	Indicadores estratégicos	Programas	Proyectos	Objetivos del Proyecto	Metas (con medición)	Indicador de la meta	Justificación	Líder responsable
<p>Adoptar el protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de acoso, violencia sexual, y cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género y sus formas interseccionales, para la actualización e implementación en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.</p>	<p>Brindar información a todos los integrantes de la comunidad educativa en torno a la aplicabilidad del Protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de acoso, violencia sexual, y cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género. Las formas de prevenir los eventos de VBG y sensibilizarlos a todos frente a la corresponsabilidad de autocuidado y protección de los demás.</p>	<p>SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN</p>	<p>Ayudas audiovisuales, espacios de inducción y reintroducción a la comunidad universitaria Carteleras institucionales Programas radiales, entre otros.</p>		<p>Cualificar al menos al 20% de los estudiantes de nuevo ingreso a la universidad</p> <p>Cualificar al menos al 10% de los docentes y profesionales de nuevo ingreso a la universidad</p> <p>Participar una vez a la semana en la parrilla de programas de UPTC Radio.</p> <p>Establecer un mensaje claro y concreto sobre el protocolo, el cual debe estar en el 100% de las carteleras institucionales de las facultades.</p> <p>Generar jornadas de sensibilización de las VBG en varios espacios de las diferentes seccionales de la universidad.</p> <p>1 vez al mes Commemorar fechas representativas en perspectiva de género y enfoque diferencial originando reflexiones críticas en la comunidad upetecista.</p> <p>1 vez al mes Generar espacios de psicoeducación por medio de las redes sociales oficiales de la universidad.</p>	<p># de estudiantes cualificados de nuevo ingreso / # total de estudiantes de nuevo ingreso</p> <p># de docentes y profesionales cualificados de nuevo ingreso / # total de docentes y profesionales de nuevo ingreso</p> <p># de programas radiales de género y prevención de violencias / # total de programas radiales al mes</p> <p># de carteleras con mensajes alusivos / # total de carteleras institucionales</p>	<p>Implementación para adecuación y cumplimiento del protocolo</p>	<p>ZAGE Observatorio de Género Casa de la Mujer UPTC Integrantes Mesa de Género Representantes Estudiantiles</p>

Objetivo estratégico	Indicadores estratégicos	Programas	Proyectos	Objetivos del Proyecto	Metas (con medición)	Indicador de la meta	Justificación	Líder responsable
<p>Adoptar el protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de acoso, violencia sexual, y cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género y sus formas interseccionales, para la actualización e implementación en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.</p>	<p>Implementar el protocolo para la prevención, detección, atención integral y seguimiento, a víctimas de acoso, violencia sexual, y cualquier tipo de violencia y/o discriminación basada en género.</p>	<p>ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO VBG</p>	<p>Implementación del Equipo Violeta</p>		<p>Atender y hacer seguimiento a los casos que a través del equipo violeta requieran de apoyo, logrando así un consolidado claro sobre el comportamiento de las formas de violencia al interior de la universidad.</p>	<p># de casos atendidos por VBG / # de casos atendidos por el equipo violeta</p>	<p>Implementación para adecuación y cumplimiento del protocolo</p>	<p>Equipo interdisciplinar Violeta</p>