

*Informe semestral*

**Protocolo de prevención, atención,  
investigación y sanción de las violencias  
basadas en género (VBG) y las violencias  
sexuales (VSX) en la Universidad de Antioquia**

Enero a junio 30 de 2023

Elaborado por Equipo Violeta, Dirección de Bienestar  
Universitario.

# 1. PREVENCIÓN

Con el fin de identificar y evitar la ocurrencia de cualquier tipo de Violencia Basada en Género (VBG) y Violencia Sexual (VSX) y que la comunidad universitaria conozca los canales de atención dispuestos para la activación de la Ruta Violeta, se han desarrollado actividades de socialización, sensibilización y capacitación orientadas a la desnaturalización de las violencias cotidianas, la re-significación de las masculinidades, y el empoderamiento femenino y de las diversas identidades de género. A continuación se describen las actividades realizadas durante el primer semestre de 2023.

## 1.1 Informe de actividades formativas realizadas por el Equipo Violeta



### 1.1.1 Articulación SEAMOS- Equipo Violeta

Desde comienzo del año se concertaron actividades conjuntas entre el equipo SEAMOS (Sexualidad y Amor Saludables) y el Equipo Violeta, y se articularon otras que por sus temáticas coincidían en las agendas de ambos equipos de trabajo.

Para el trimestre II de 2023 se ejecutaron actividades para promover el Maletín SEAMOS, en especial los módulos 2 y 4, participando en jornadas de *Planeando tu futuro* y de *Tiempo para cuidarse*, en estas últimas se realizó la activación *Cero etiquetas, libera el amor*, a propósito de la conmemoración del Día contra la homofobia, bifobia, lesbofobia y transfobia y del Día del Orgullo LGBTIQ+. En el marco de esta activación, se hizo una articulación con el Equipo del proyecto PAI Equidad de género para promover la realización de la encuesta #Yocuento. Para el trimestre III se tienen proyectadas varias acciones, en agosto por el derecho al placer y en septiembre durante las jornadas de salud sexual.

### 1.1.2 Bienestarea

Se ha dado continuidad a la participación en la feria de bienestar – Bienestarea-, mediante estrategias de socialización del protocolo y la Ruta Violeta, en la presente vigencia se diseñó para tal fin el stand “Parcha con Violeta” donde se desarrollan actividades cortas (10 a 15 minutos), interactivas o experienciales, con las cuales se pretende, además de entregar información, propiciar reflexiones en torno a nuevas formas de relacionamiento basadas en el respeto, y al amor y la sexualidad saludables y libres de violencias.

En la siguiente tabla se muestran las participaciones en el stand “Parcha con Violeta” durante el primer semestre del año:

	Fecha	Lugar	Asistentes
Parcha con Violeta	3 de junio 2023	Parcha con Violeta Amalfi	17
	9 de junio 2023	Parcha con Violeta Segovia	6
	10 de junio 2023	Parcha con Violeta Segovia	28
<b>Total</b>			<b>51</b>

### 1.1.3 Socializaciones

En la siguiente tabla se muestran las actividades realizadas durante el primer semestre del año para socialización del protocolo y la Ruta Violeta:

Línea/Oferta	Fecha	Lugar	Actividad	Asistentes
Protocolo y Ruta Violeta	2 de febrero 2023	Biblioteca Carlos Gaviria Díaz	Socialización Ruta Violeta a SEA	8
	23 de febrero 2023	FCEN	Socialización del protocolo y Ruta Violeta a comunidad académica	64
	03 de marzo 2023	Bloque 22, Aula 302	Socialización Ruta Violeta - Practicantes de Psicología y Trabajo social	13
	15 de marzo 2023	Auditorio Sede Robledo	Socialización del protocolo y Ruta Violeta a comunidad académica Robledo	20
	16 de marzo 2023	Facultad de Medicina. Aula 302	Socialización del protocolo y Ruta Violeta a comunidad académica Medicina	10
	21 de marzo 2023	Instituto de estudios políticos	Socialización del protocolo y Ruta Violeta a comunidad académica Ciencias Políticas	22
	27 de marzo 2023	Facultad de Enfermería	Socialización del protocolo y Ruta Violeta a comunidad académica	42
<b>Total</b>				<b>179</b>

### 1.1.4 Inducciones

A continuación se muestra el detalle de la participación en procesos de inducción durante el primer semestre:

Línea/Oferata	Fecha	Lugar	Actividad	Asistentes
Inducción a estudiantes RutaVioleta	15 de febrero 2023	Facultad de Medicina	Socialización Ruta Violeta a estudiantes Medicina	89
	15 de marzo 2023	Aula 12-228	Socialización Ruta Violeta	41
<b>Total de inducciones</b>	<b>2</b>		<b>Total de asistentes</b>	<b>130</b>

### 1.1.5 Conmemoraciones

Durante el primer semestre del año se realizaron varias actividades de sensibilización a propósito de la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de los Derechos de las Mujeres; el 17 de mayo, Día contra la homofobia, bifobia, lesbofobia y transfobia; y el 28 de junio, Día Internacional del [Día del Orgullo LGBTQ+](#). En el marco de dichas conmemoraciones se realizaron las campañas “UdeA por la Equidad” y “Cero etiquetas, libera el amor”.



**iCero etiquetas, libera el amor!**

17 de mayo:  
Día Internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia

Según las estadísticas, aproximadamente, cada dos días en 2022 fue asesinada una persona con orientación sexual, identidad y/o expresión de género diversa en nuestro país.

Las cifras que dejan sin palabras ¡que esto sí te dé fobia!

Encuentra información de esta fecha en [bienestar.udea.edu.co](https://bienestar.udea.edu.co)

**#NoGéneroViolencia**

**UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA**

Foto: Soy Todas: Identidades diversas y el lenguaje inclusivo, evento de la Fulbright con el apoyo de la Dirección de Bienestar Universitario.

En las siguientes tablas se resume la información de las actividades de prevención descritas previamente, por estamentos, unidades académicas y programas:

Actividad	Egresado	Est. posgrado	Est. pregrado	Externo	No docente	Prof. Cátedra	Prof. Ocasional	Prof. vinculado	Total
<b>Bienestarea Parcha con Violeta</b>			45	1	2	1			49
Parcha con Violeta Amalfi			17						17
Parcha con Violeta Segovia			28	1	2	1			32
<b>Inducción a estudiantes Ruta Violeta</b>									<b>129</b>
Socialización Ruta Violeta Bloque 12			41						41
Socialización Ruta Violeta Medicina			88						88
<b>Socialización Protocolo y Ruta Violeta</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>116</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>258</b>
Socialización protocolo - Ruta Violeta			8						8
Socialización protocolo - Ruta Violeta	1	1	1	7	8	5			23
Socialización protocolo - Ruta Violeta SEA			25	1	2				28
Socialización protocolo - Ruta Violeta			54		2		1	6	63
Socialización protocolo - Ruta Violeta		17				1	2	1	21

Medicina									
Socialización protocolo - Ruta Violeta Enfermería		3				14	18	7	42
Socialización protocolo - Ruta Violeta Robledo		1	2	1	9	3		3	19
Socialización protocolo - Ruta Violeta Medicina		2	4		1	1			8
Socialización protocolo - Ruta Violeta IEP	1	1	1	3	4	7	3	2	22
Socialización protocolo - Ruta Violeta SEA			7						7
Socialización protocolo - Ruta Violeta Practicantes Psicología y Trabajo social			9		1				10
Socialización protocolo - Ruta Violeta			5	2					7
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>290</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>436</b>

A continuación, se presenta la información por unidad académica de los estudiantes tanto de pregrado (290) como de posgrado (25), que participaron en las actividades programadas.

<b>UNIDAD ACADÉMICA</b>	<b>Estudiantes</b>
CORPORACIÓN AMBIENTAL	6
DIRECCIÓN DE REGIONALIZACIÓN	1
ESCUELA DE IDIOMAS	1
ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA	3
ESCUELA DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	2
FACULTAD DE ARTES	2
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	1
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS	6
FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	55
FACULTAD DE CIENCIAS FARMACÉUTICAS Y ALIMENTARIAS	1
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	22
FACULTAD DE COMUNICACIONES Y FILOLOGÍA	45
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS	2
FACULTAD DE EDUCACIÓN	19
FACULTAD DE ENFERMERÍA	11
FACULTAD DE INGENIERÍA	7
FACULTAD DE MEDICINA	107
FACULTAD NACIONAL DE SALUD PÚBLICA	22
INSTITUTO DE FILOSOFÍA	2
<b>Total general</b>	<b>315</b>

Distribución por sede:

<b>Sede</b>	<b>Inscritos</b>
AMALFI	17
MEDELLIN	388
SEGOVIA	31
<b>Total general</b>	<b>436</b>

A continuación, se puede observar el reporte de cada unidad académica desagregado según el programa académico al que pertenecen los estudiantes participantes en las diferentes actividades.

<b>UNIDAD ACADÉMICA Y PROGRAMA ACADÉMICO</b>	<b>Inscritos</b>
<b>CORPORACIÓN AMBIENTAL</b>	<b>6</b>
GEST ECOL-TURISMO-AMALFI	6
<b>DIRECCIÓN DE REGIONALIZACIÓN</b>	<b>1</b>
PROGRAMA NIVEL CERO: ANDES	1
<b>ESCUELA DE IDIOMAS</b>	<b>1</b>
LIC LENG EXT INGLÉS FRANCO	1
<b>ESCUELA DE MICROBIOLOGÍA</b>	<b>3</b>
MICROB INDUSTRIAL-AMBIENT	1
MICROBIOLOG Y BIOANÁLISIS	2
<b>ESCUELA DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA</b>	<b>2</b>
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN HUMANA-I	1
NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	1
<b>FACULTAD DE ARTES</b>	<b>2</b>
LIC. EDUC ARTES PLÁSTICAS	1
LIC.EN ARTES PLÁSTICAS	1
<b>FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS</b>	<b>1</b>
MEDICINA VETERINARIA	1
<b>FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS</b>	<b>6</b>
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – SEGOVIA	5
MAESTRÍA GESTIÓN HUM-PROF	1
<b>FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES</b>	<b>55</b>
ASTRONOMÍA	8
BIOLOGÍA	12
ESTADÍSTICA	1
FÍSICA	20
MATEMÁTICAS	1
QUÍMICA	13
<b>FACULTAD DE CIENCIAS FARMACÉUTICAS Y ALIMENTARIAS</b>	<b>1</b>
QUÍMICA FARMACÉUTICA	1
<b>FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS</b>	<b>22</b>
ANTROPOLOGÍA	5
ESP EN PRO INF Y ADO MEDE	1
HISTORIA	1
MAESTRÍA EN INTERVE SOCIA	1
PSICOLOGÍA	9
SOCIOLOGÍA	1
TRABAJO SOCIAL	4
<b>FACULTAD DE COMUNICACIONES Y FILOLOGÍA</b>	<b>45</b>
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y MULTIMEDIA	6
COMUNICACIONES	8
FILOLOGÍA HISPÁNICA	12

PERIODISMO	19
<b>FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS</b>	<b>2</b>
DERECHO	2
<b>FACULTAD DE EDUCACIÓN</b>	<b>19</b>
LIC EN EDUC. ESPECIAL	1
LIC LITERATURA LEN.CASTEL	1
LIC. EN CIEN NATURA AMALF	9
LIC. EN CIENCIAS NATURALE	1
LIC. EN CIENCIAS SOCIALES	4
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN ESPECIAL	1
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN INFANTIL ESPECIAL	1
MAESTRÍA EDUCA INVE VIRTU	1
<b>FACULTAD DE ENFERMERÍA</b>	<b>11</b>
DOCTORADO EN ENFERMERÍA	1
ENFERMERÍA	8
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA	2
<b>FACULTAD DE INGENIERÍA</b>	<b>7</b>
INGENIERÍA AMBIENTAL	2
INGENIERÍA AMBIENTAL REGIÓN	1
INGENIERÍA CIVIL	1
INGENIERÍA INDUSTRIAL REGIÓN	3
<b>FACULTAD DE MEDICINA</b>	<b>107</b>
ATENCIÓN PREHOSPITALARIA	1
ESP. EN CIRUGÍA GENERAL	17
INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA	10
MEDICINA	79
<b>FACULTAD NACIONAL DE SALUD PÚBLICA</b>	<b>22</b>
ADMINISTRACIÓN AMBIENTAL Y SANITARIA – SEGOVIA	1
ADMINISTRACIÓN EN SALUD: ÉNFASIS EN GESTIÓN SANITARIA Y AMBIENTAL – SEGOVIA	16
GERENCIA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN EN SALUD	1
TEC ADM S. SALUD-SEGOVIA	4
<b>INSTITUTO DE FILOSOFÍA</b>	<b>2</b>
FILOSOFÍA	2
<b>Total general</b>	<b>315</b>

**TOTAL DE  
ACTIVIDADES  
FORMATIVAS**

**18**

**TOTAL DE ASISTENTES A LAS  
ACTIVIDADES FORMATIVAS**

**702**

### 1.1.6 Informe 4ta Cohorte, Diplomado del Modelo Local “Mas Justicia, Menos Barreras”

<b>Contrato de suministro</b>	No. 10850007-154-2022
<b>Objetivo del proyecto</b>	Fortalecer las capacidades de prevención y atención de las VBG en la comunidad universitaria, a través del desarrollo de una cohorte formativa del diplomado Modelo Local “Más Justicia, Menos Barreras” dirigida a 200 actores estratégicos.
<b>Alcance del servicio 2</b>	La Cuarta cohorte del diplomado del Modelo Local “Más Justicia Menos Barreras” para prevenir y atender las violencias contra las mujeres basadas en el género, brindará formación en temas relacionados con derechos, competencias, rutas de atención, prevención de VBG y buenas prácticas a 200 actores estratégicos de la Universidad de Antioquia, como estudiantes, docentes y empleadas-os (asistenciales y técnicos).
<b>Tiempo de ejecución del convenio</b>	15 de enero al 17 de septiembre de 2023 (Según adición)
<b>Número de personas que se certificaron</b>	164
<b>Actividad de cierre</b>	<p>Se realizó un evento académico, tipo panel, con el fin de conocer experiencias de gestión de las VBG en otros contextos universitario en América Latina. Para garantizar la presencia de las ponentes internacionales, se gestionó el apoyo de la Secretaría de las Mujeres del Distrito de Medellín.</p> <p><i>Panel: Universidades seguras y libres de violencias basadas en el género: perspectivas de Chile, México y Colombia.</i></p>

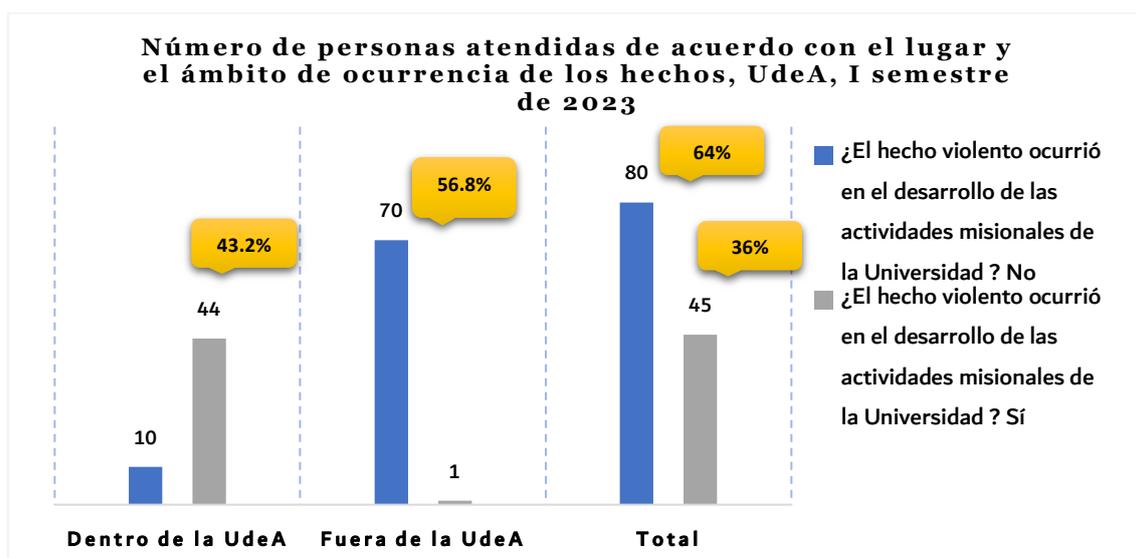
## 2. ATENCIÓN INTEGRAL

### 2.1. Informe de atenciones realizadas en el marco del protocolo institucional

#### 2.1.1 Descripción general de todas las atenciones

En el primer semestre del año 2023 se atendieron 125 personas que han consultado en su **mayoría** por hechos que **no ocurrieron en el desarrollo de la misión institucional** y que ocurrieron **fuera de la Universidad** (56.8%).

En los siguientes gráficos se ilustra el panorama completo de estos casos:



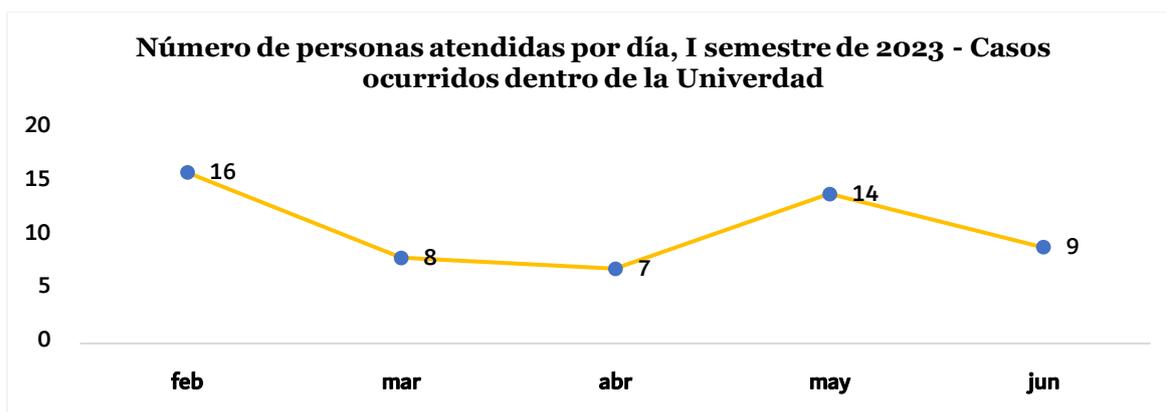
*Este informe presenta la descripción de las atenciones realizadas por las Duplas psico jurídicas durante el I semestre del año 2023 y se estructura en dos grandes capítulos: los casos que ocurren dentro de la universidad (54) y los casos que ocurren por fuera (71).*

### 2.1.1.1 Casos que ocurren dentro de la Universidad

Hasta el 30 de junio del año 2023 fueron registrados un total de 54 casos que ocurrieron dentro de la Universidad a 43 mujeres (79.6%) y 11 hombres (20.4%). Estas personas manifiestan las siguientes orientaciones sexuales:

Orientación sexual	# Total	% Total
Heterosexual	27	50,0%
Prefiere no responder	19	35,2%
Bisexual	4	7,4%
Homosexual	2	3,7%
Lesbiana	1	1,9%
Pansexual	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

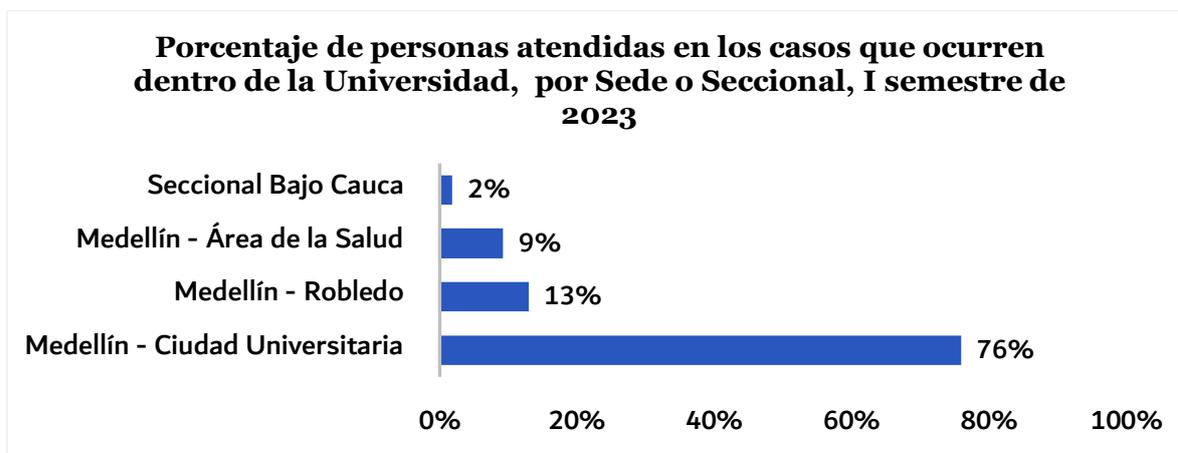
En el mes de enero no se registraron atenciones, en el mes de febrero se registraron 16 y ha sido el mes con el mayor número de atenciones en el primer semestre, asociadas a distintas violencias basadas en género y sexuales **ocurridas al interior de la Universidad**. En el siguiente gráfico se presenta esta tendencia del número de atenciones:



A continuación, se presenta el número de personas atendidas mensualmente, por sede o seccional, en los casos que ocurren **dentro de la Universidad**:

Sede o Seccional	Feb	Mar	Abr	May	Jun	# Total	% Total
Medellín - Ciudad Universitaria	11	5	6	12	7	41	76%
Medellín – Robledo	4	0	1	2	0	7	13%
Medellín - Área de la Salud	1	3	0	0	1	5	9%

Seccional Bajo Cauca	0	0	0	0	1	1	2%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

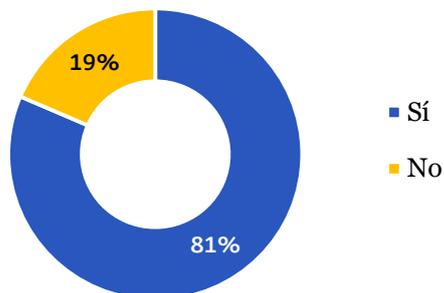


A continuación, se presenta el número de personas atendidas mensualmente, por unidad académica, en los casos que ocurren **dentro de la Universidad**:

Unidad académica	Feb	Mar	Abr	May	Jun	# Total	% Total
Facultad de Medicina	4	3	0	0	1	8	15%
Facultad de Ingeniería	3	1	1	1	1	7	13%
Facultad de Ciencias Agrarias	4	0	1	1	0	6	11%
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	0	2	2	0	1	5	9%
Facultad de Educación	1	1	0	2	1	5	9%
Facultad de Artes	0	1	1	1	1	4	7%
Facultad de Comunicaciones	0	0	1	2	1	4	7%
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	2	0	0	1	0	3	6%
Dirección de Bienestar Universitario	0	0	0	1	1	2	4%
Instituto de Filosofía	0	0	0	1	1	2	4%
Vicerrectoría de docencia	1	0	0	0	0	1	2%
Instituto de Física	1	0	0	0	0	1	2%
Escuela de Idiomas	0	0	0	0	1	1	2%
Instituto Universitario de Educación Física y Deportes	0	0	0	1	0	1	2%
Escuela de Microbiología	0	0	0	1	0	1	2%
Vicerrectoría de Extensión	0	0	0	1	0	1	2%
Facultad de Ciencias Económicas	0	0	1	0	0	1	2%
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	0	0	0	1	0	1	2%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

De estas 54 personas, **44 relataron situaciones que ocurrieron en el desarrollo de la misión institucional**, como se describe a continuación:

**El hecho violento ocurrió en el desarrollo de las actividades misionales de la Universidad**

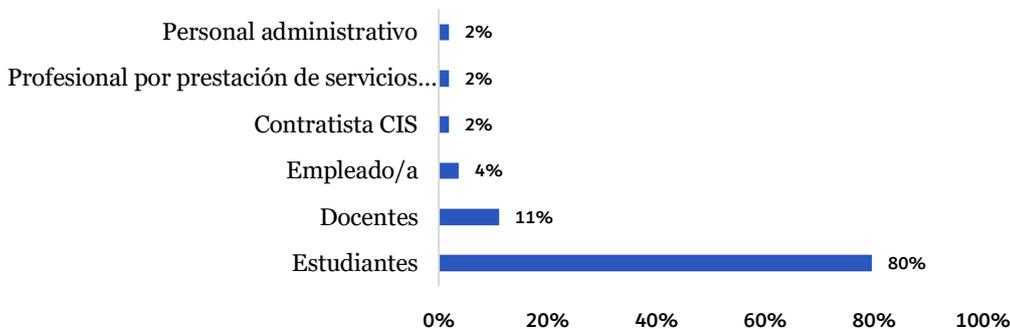


El hecho violento ocurrió en el desarrollo de las actividades misionales de la Universidad	# Total	% Total
No	10	33%
Sí	44	67%
Docencia	32	73%
Extensión	11	25%
Investigación	1	2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

De las 54 personas que consultaron por situaciones ocurridas dentro de la Universidad, **la mayoría (80%) son estudiantes**, a continuación, se detallan los otros vínculos identificados:

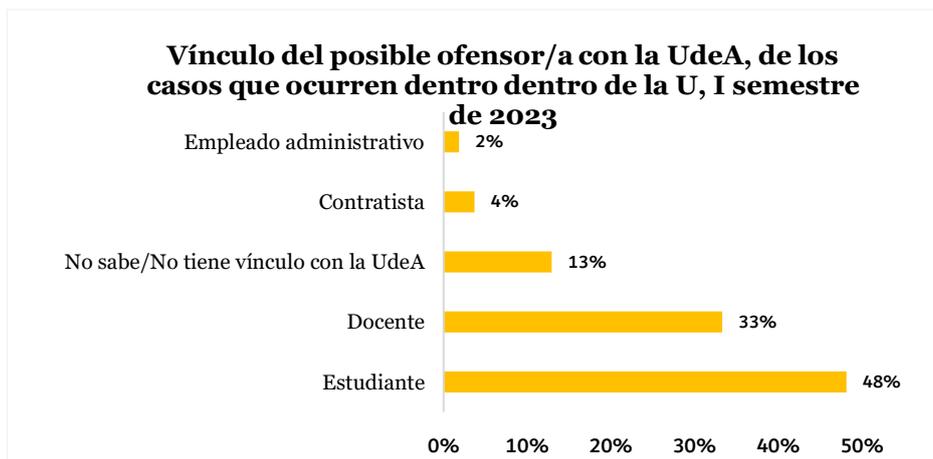
Tipo vinculación (ofendida/o) con la UdeA	Total #	Total %
Estudiantes	43	80%
Docentes	6	11%
Empleado/a	2	4%
Contratista CIS	1	2%
Profesional por prestación de servicios UDEA	1	2%
Personal administrativo	1	2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**Vínculo de las personas que consultan con la UdeA, de los casos que ocurren dentro de la U, I semestre de 2023**



En relación con el tipo de vinculación **del ofensor/a con la universidad**, se describe en las consultas que un **48% está vinculado como estudiante**, como se observa a continuación:

Tipo vinculación (ofensor/a) con la UdeA	Total #	Total %
Estudiante	26	48%
Docente	18	33%
No sabe/ No tiene vínculo con la UdeA	7	13%
Contratista CIS	2	4%
Empleado administrativo	1	2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>



Las situaciones de violencia que nombran las personas que consultan han sido categorizadas en 7 tipos y se describen a continuación:

**a. Violencia psicológica:**

<b>Subtipos: Violencia psicológica:</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	30	55,6%
Intimidación y amenazas	6	11,1%
Lenguaje misógino, sexista o discursos de odio	5	9,3%
Abuso de poder y/o confianza	4	7,4%
Injurias por vías de hecho o calumnia	4	7,4%
Constreñimiento ilegal	2	3,7%
Lenguaje sexista y misógino	1	1,9%
Lenguaje misógino, sexista o discursos de odio; Constreñimiento ilegal	1	1,9%
Hostigamiento	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**b. Violencia sexual:**

<b>Subtipos: Violencia sexual</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	30	55,6%
Acoso sexual	21	38,9%
Actos sexuales	2	3,7%
Acceso carnal	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**c. Violencia física:** Ninguna de las personas que consultan, en los casos que ocurren **dentro de la Universidad**, nombran haber experimentado este tipo de violencia.

**d. Violencia sexual informática:**

<b>Subtipos: Violencia sexual informática</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	52	96,3%
Acoso cibernético	1	1,9%
Chantaje sexual o extorsión sexual	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**e. Violencia económica/patrimonial:** Ninguna de las personas que consultan, en los casos que ocurren **dentro de la Universidad**, nombran haber experimentado este tipo de violencia

**f. Violencia institucional:**

<b>Subtipos: Violencia institucional</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	48	88,9%
Revictimización	4	7,4%
Omisión del deber de denuncia	1	1,9%
Omisión al deber de debida diligencia; Revictimización	1	1,9%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

**g. Violencia por prejuicio:**

<b>Subtipos: Violencia por prejuicio</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	51	94,4%
Discriminación por género u orientación sexual o identidad de género	3	5,6%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>

Remisiones y activaciones de rutas de todos los casos que ocurren **dentro de la Universidad:**

**Rutas Internas**

En total se hicieron **47 remisiones a 36 personas**, que corresponden al 67% del total de este grupo (54 personas, dentro de la Universidad). A continuación, se describen estas remisiones de acuerdo con el **tipo de vinculación del posible ofensor/a con la Universidad:**

<b>Activación o remisiones a Rutas Internas</b>	<b>Estudiante</b>	<b>Profesor</b>	<b>No sabe/No tiene vínculo con la UdeA</b>	<b>Contratista</b>	<b>Empleado administrativo</b>	<b># Total</b>	<b>% Total</b>
UAD (Unidad de asuntos disciplinarios)	9	11	0	0	0	20	43%
Ruta de amenaza	0	0	1	0	0	1	2%
Seguridad a bienes y personas	0	1	3	0	0	4	9%
Garantías académicas	3	6	0	0	0	9	19%
Garantías laborales	0	1	0	1	0	2	4%
Comité de convivencia laboral CIS	1	0	0	1	0	2	4%
Psicoorientación PyP	2	5	1	0	0	8	17%
Colectiva Justicia Mujer_Representación	1	0	0	0	0	1	2%
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

### Especialistas

En el marco del acompañamiento y el seguimiento de la situación emocional que presenta cada una de las personas atendidas, se realizaron **20 remisiones a especialistas a 15 personas**, que corresponden al 28% del total de este grupo (54 personas, dentro de la Universidad). Es importante anotar que, aunque siempre se ofrecen dichos acompañamientos, 39 personas, que corresponden al 72% del total, no aceptaron hacer remisiones a especialistas en la primera sesión. A continuación, se describen estas remisiones de acuerdo con el **tipo de vinculación del posible ofensor/a con la Universidad**:

Activación o remisiones Especialistas	Estudiante	Docente	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	Contratista	Empleado administrativo	# Total	% Total
Psiquiatría	3	2	0	0	0	5	25%
Psicoterapia	7	6	2	0	0	15	75%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Cuatro personas manifiestan ya contar con acompañamiento por especialistas a través de sus EPS.

### Remisiones externas

En todos los casos las **remisiones externas** se ofrecen como parte del proceso. Es importante aclarar que en ocasiones las personas que consultan no autorizan el traslado a las instancias o esperan el seguimiento de las citas para tomar la decisión. Se realizaron **12 remisiones a instancias externas a 9 personas**, que corresponden al 17% del total de este grupo (dentro de la Universidad). A continuación, se describen las 12 remisiones o activaciones externas realizadas de acuerdo con el **tipo de vinculación del posible ofensor/a con la Universidad**:

Activación o remisiones Externas	Estudiante	Docente	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	Contratista	Empleado administrativo	# Total	% Total
Fiscalía	4	2	2	0	0	8	67%
Línea 122 – Fiscalía	1	1	1	0	0	3	25%
Casa de Justicia	0	0	1	0	0	1	8%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

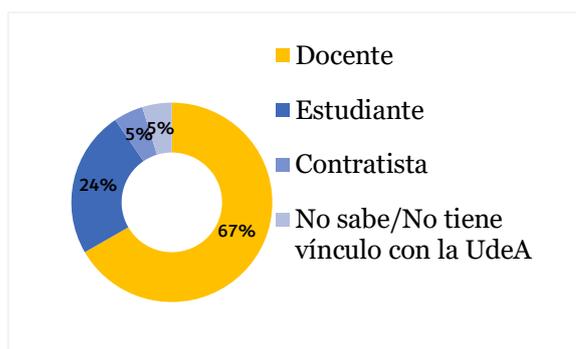
A continuación, se detalla el tipo de violencia asociada a violencias sexuales y de mayor recurrencia en este grupo: **acoso sexual**.

### Acoso sexual

Un total de 21 estudiantes de la Universidad, **18 mujeres y 3 hombres**, relatan en sus consultas haber experimentado acoso sexual dentro de la Universidad.

Catorce docentes y cinco estudiantes de la Universidad actúan como posibles ofensores/as de estos 21 casos de acoso sexual.

Tipo vinculación (ofensor/a) con la UdeA	# Total	% Total
Docente	14	67%
Estudiante	5	24%
Contratista	1	5%
No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	1	5%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>



Dieciocho de estos hechos han ocurrido en el desarrollo de la misión institucional:

El hecho violento ocurrió en el desarrollo de las actividades misionales de la Universidad	# Total	% Total
<b>Sí</b>	<b>18</b>	<b>86%</b>
Docencia	15	83%
Extensión	3	17%
<b>No</b>	<b>3</b>	<b>14%</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

A continuación, se detallan las **29 activaciones** de rutas internas realizadas a 18 de las **21 personas** que han experimentado **acoso sexual** (que corresponden al 85.7%) **dentro de la Universidad** por **tipo vinculación del ofensor/a con la Universidad**:

Activación o remisiones a Rutas Internas	Docente	Estudiante	Contratista	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	# Total	% Total
UAD (Unidad de asuntos disciplinarios)	10	2	0	0	12	41%
Garantías académicas	6	1	0	0	7	24%
Psicoorientación PYP	4	1	0	0	5	17%
Comité de convivencia laboral CIS	0	1	1	0	2	7%
Seguridad a bienes y personas	1	0	0	1	2	7%
Garantías laborales	1	0	0	0	1	3%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

En cuanto a las **remisiones a especialistas**, el 67% de los ofendidos/as no acepta activarlas, el 33% restante, es decir **7 personas aceptan acompañamiento** por psiquiatría y psicoterapia, y en total se realizan a estas personas un total de **9 remisiones** como se detalla a continuación:

Activación o remisiones Especialistas	Docente	Estudiante	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	# Total	% Total
Psiquiatría	2	0	0	2	22,2%
Psicoterapia	5	1	1	7	77,8%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>100,0%</b>

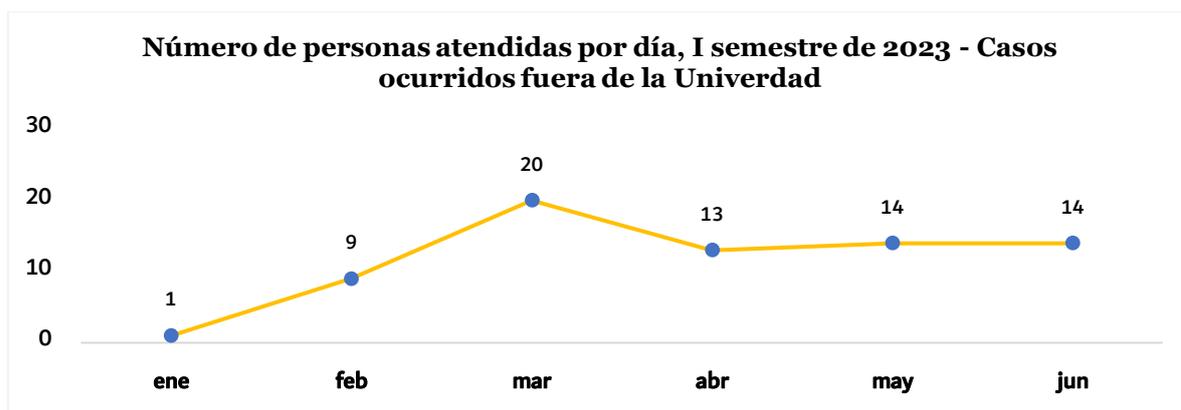
En relación con las **remisiones externas** de ciudad, la mayoría de los ofendidos/as (90%) **No acepta activarlas**. Solo 2 personas, que corresponden al 10% de esta población, activan la Unidad de Fiscalía y la línea 122 de esta misma institución.

### 2.1.1.2 Casos que ocurren fuera de la Universidad

Hasta el mes de junio de 2023 se han atendido un total de **71 casos que ocurrieron fuera de la Universidad** a 66 mujeres (93%) y a 5 hombres (7%). Estas personas manifiestan las siguientes orientaciones sexuales:

Orientación sexual	# Total	% Total
Heterosexual	39	55%
Prefiere no responder	20	28%
Bisexual	6	8%
Pansexual	3	4%
Lesbiana	1	1%
Asexual	1	1%
Homosexual	1	1%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

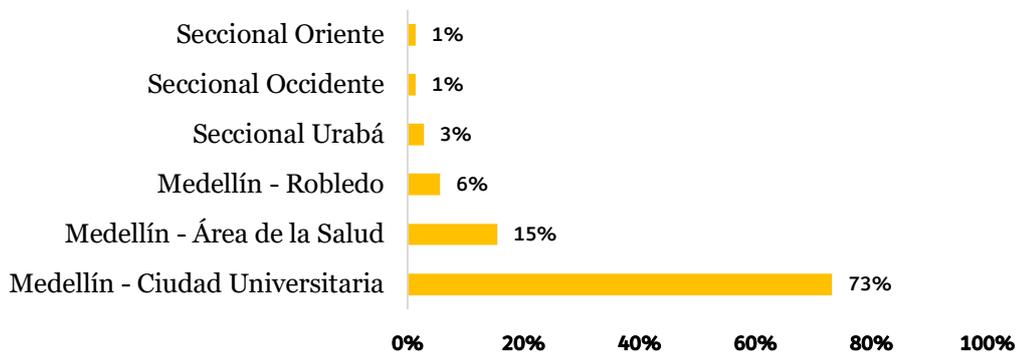
En el mes de marzo se registró el mayor número de atenciones, asociadas a distintas violencias basadas en género y sexuales **ocurridas por fuera de la Universidad**. En el siguiente gráfico se presenta esta tendencia del número de atenciones:



A continuación, se presenta el número de personas atendidas mensualmente, por sede o seccional, en los **casos que ocurren fuera de la Universidad**:

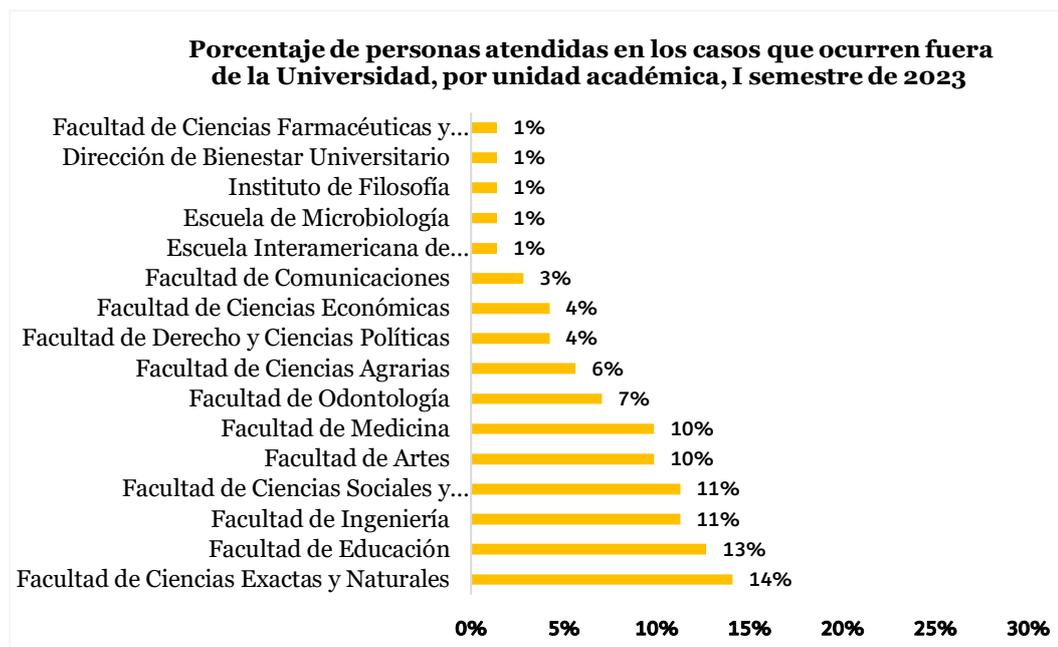
Sede o Seccional	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	# Total	% Total
Medellín - Ciudad Universitaria	1	8	15	7	9	12	52	73%
Medellín - Área de la Salud	0	0	4	4	2	1	11	15%
Medellín - Robledo	0	1	0	1	2	0	4	6%
Seccional Urabá	0	0	1	0	1	0	2	3%
Seccional Occidente	0	0	0	1	0	0	1	1%
Seccional Oriente	0	0	0	0	0	1	1	1%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**Porcentaje de personas atendidas en los casos que ocurren fuera de la Universidad, por sede o seccional, I semestre de 2023**



A continuación, se presenta el número de estudiantes atendidos por unidad académica, en los casos que ocurrieron **fuera de la Universidad**:

Unidad académica	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	# Total	% Total
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales	0	1	5	2	1	1	10	14%
Facultad de Educación	0	1	2	1	3	2	9	13%
Facultad de Ingeniería	0	2	2	2	0	2	8	11%
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas	1	0	2	0	3	2	8	11%
Facultad de Artes	0	2	2	1	1	1	7	10%
Facultad de Medicina	0	0	2	2	1	2	7	10%
Facultad de Odontología	0	0	1	2	1	1	5	7%
Facultad de Ciencias Agrarias	0	1	0	1	2	0	4	6%
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas	0	2	0	0	0	1	3	4%
Facultad de Ciencias Económicas	0	0	2	0	1	0	3	4%
Facultad de Comunicaciones	0	0	0	0	0	2	2	3%
Escuela Interamericana de Bibliotecología	0	0	1	0	0	0	1	1%
Escuela de Microbiología	0	0	1	0	0	0	1	1%
Instituto de Filosofía	0	0	0	0	1	0	1	1%
Dirección de Bienestar Universitario	0	0	0	1	0	0	1	1%
Facultad de Ciencias Farmacéuticas y Alimentarias	0	0	0	1	0	0	1	1%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>



De las 71 personas que consultaron por situaciones ocurridas fuera de la Universidad, 70 relataron casos que **No ocurrieron en el desarrollo de la misión institucional**. El único caso que ocurrió en el desarrollo de las actividades misionales tuvo lugar en el marco de las prácticas académicas de una estudiante.

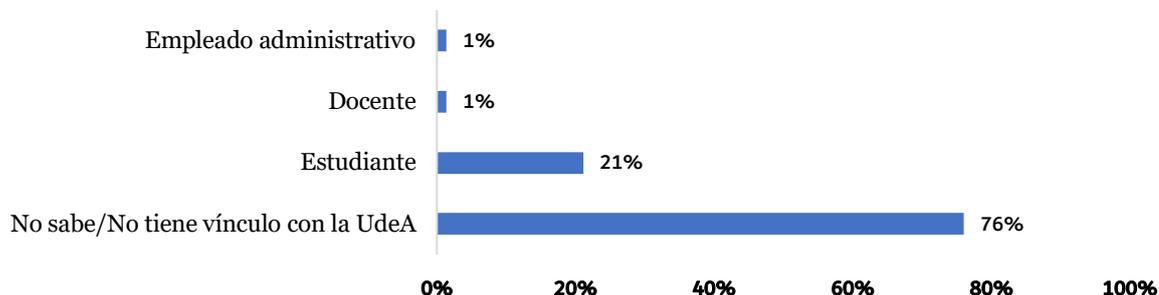
En cuanto al vínculo con la Universidad de las personas agredidas, de las 71 personas la mayoría (**94%**) **son estudiantes de la Universidad**, a continuación, se detallan los otros vínculos identificados:

Tipo vinculación (ofendida/o) con la UdeA	Total #	Total %
Estudiante	67	94%
Personal administrativo	2	3%
Docente	2	3%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

En relación con el tipo de vinculación **del ofensor/a con la universidad**, el **76% no tiene vínculo con la Universidad**, como se observa a continuación:

Tipo vinculación ofensor con la UdeA	Total #	Total %
No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	54	76%
Estudiante	15	21%
Docente	1	1%
Empleado administrativo	1	1%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**Vínculo del posible ofensor/a con la UdeA, de los casos que ocurren fuera de la UdeA, I semestre de 2023**



Las situaciones de violencia que nombran las personas que consultan por casos ocurridos fuera de la Universidad han sido categorizadas en 7 tipos y se describen a continuación:

**a. Violencia psicológica:**

<b>Subtipos: Violencia psicológica:</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	41	57,7%
Abuso de poder y/o confianza	11	15,5%
Intimidación y amenazas	7	9,9%
Lenguaje misógino, sexista o discursos de odio	3	4,2%
Intimidación y amenazas; Lenguaje misógino, sexista o discursos de odio	2	2,8%
Constreñimiento ilegal	2	2,8%
Intimidación y amenazas; Lenguaje misógino, sexista o discursos de odio; Aislamiento forzado	1	1,4%
Injurias por vías de hecho o calumnia	1	1,4%
Intimidación y amenazas; Aislamiento forzado; Lenguaje misógino, sexista o discursos de odio	1	1,4%
Intimidación y amenazas; Abuso de poder y/o confianza	1	1,4%
Intimidación y amenazas; Aislamiento forzado; Abuso de poder y/o confianza	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100 %</b>

**b. Violencia sexual:**

<b>Subtipos: Violencia sexual</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	23	32,4%
Acceso carnal	19	26,8%
Actos sexuales	13	18,3%
Abuso sexual	8	11,3%
Acoso sexual	7	9,9%
Acceso carnal; Actos sexuales	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**c. Violencia física:**

<b>Subtipos: Violencia física</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	70	98,6%
Violencia de pareja/expareja	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**d. Violencia sexual informática:**

<b>Subtipos: Violencia sexual informática</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	68	95,8%
Acoso cibernético	1	1,4%
Violación de datos personales	1	1,4%
Sexting	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**e. Violencia económica/patrimonial:**

<b>Subtipos: Violencia económica/patrimonial</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	60	84,5%
Control económico	11	15,5%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**f. Violencia institucional:**

<b>Subtipos: Violencia institucional</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	65	91,5%
Revictimización; Omisión al deber de debida diligencia	2	2,8%
Revictimización	2	2,8%
Revictimización; Omisión del deber de denuncia; Omisión al deber de debida diligencia	1	1,4%
Omisión al deber de debida diligencia	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**g. Violencia por prejuicio:**

<b>Subtipos: Violencia por prejuicio</b>	<b>#</b>	<b>%</b>
No experimenta este tipo de violencia	70	98,6%
Discriminación por género u orientación sexual o identidad de género	1	1,4%
<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

**Activación o remisiones a Rutas Internas**

Se realizaron **46 remisiones a 34 personas** de las 71 que consultaron por casos ocurridos por fuera de la Universidad, lo que corresponde al 48% del total de este grupo. A continuación, se describen estas remisiones de acuerdo con el **tipo de vinculación del posible ofensor/a con la Universidad**:

<b>Activación o remisiones internas</b>	<b>No sabe/No tiene vínculo con la UdeA</b>	<b>Estudiante</b>	<b># Total</b>	<b>% Total</b>
Psicoorientación PyP	19	4	23	50%
Garantías académicas	12	4	16	35%
Trabajo social Bienestar Universitario	3	0	3	7%
UAD (Unidad de asuntos disciplinarios)	0	1	1	2%
Seguridad a bienes y personas	1	0	1	2%

Colectiva Justicia Mujer _ Dupla	0	1	1	2%
Colectiva Justicia Mujer _ Representación	0	1	1	2%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>

### Especialistas

En el marco del acompañamiento y el seguimiento de la situación emocional que presenta cada una de las personas atendidas, se **realizaron 50 remisiones a especialistas a 38 personas**. Es importante anotar que aunque siempre se ofrecen dichos acompañamientos, 33 personas, que corresponden al 46% del total de este grupo (71 personas, fuera de la Universidad), no aceptaron hacer remisiones en la primera sesión. A continuación, se describen estas remisiones de acuerdo con el **tipo de vinculación del posible ofensor/a con la Universidad**:

Activación o remisiones Especialistas	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	Estudiante	Profesor	# Total	% Total
Psiquiatría	7	5	1	13	26,0%
Psicoterapia	31	5	1	37	74,0%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

### Remisiones externas

En todos los casos las **remisiones externas** se ofrecen como parte del proceso. Es importante aclarar que en ocasiones las personas que consultan no autorizan el traslado a las instancias o esperan el seguimiento de las citas para tomar la decisión.

Se realizaron **33 remisiones a instancias externas a 26 personas**, lo que corresponde al 37% del total de este grupo (fuera de la Universidad). A continuación, se describen las **33 remisiones o activaciones externas realizadas** de acuerdo con el **tipo de vinculación del posible ofensor/a con la Universidad**:

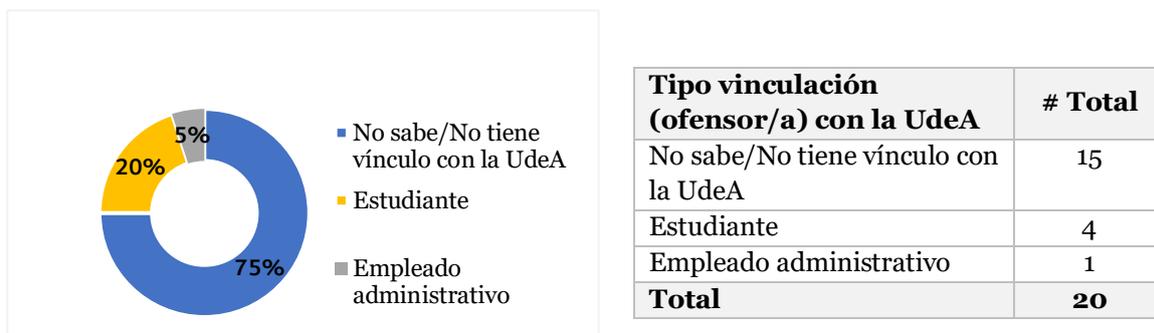
Activación o remisiones Externas	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	Estudiante	Empleado administrativo	# Total	% Total
Fiscalía	14	5	0	19	58%
Línea 122 - Fiscalía	0	0	1	1	3%
Línea 123 - Mujer - Área Metropolitana	6	0	0	6	18%
Código Fucsia (ACV)	3	1	0	4	12%
Comisaria	2	0	0	2	6%
Defensor del pueblo	1	0	0	1	3%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

A continuación, se detalla el tipo de violencia asociada a violencias sexuales y de mayor recurrencia en estas atenciones: **acceso carnal**.

### Acceso carnal

Un total de 20 mujeres relatan en sus consultas haber experimentado acceso carnal violento **fuera de la Universidad**.

Quince personas que no tienen vínculo con la Universidad, o que las mujeres desconocen su vínculo, cuatro estudiantes y un empleado administrativo actúan como posibles ofensores/as en estos 20 casos:



A continuación, se detallan las **13 remisiones internas** realizadas a **9 personas** de este grupo (acceso carnal violento por fuera de la Universidad), lo que corresponde al 45% del total, por **tipo vinculación del ofensor/a con la Universidad**. Es importante resaltar que uno de estos hechos ocurrió en el desarrollo de la misión institucional.

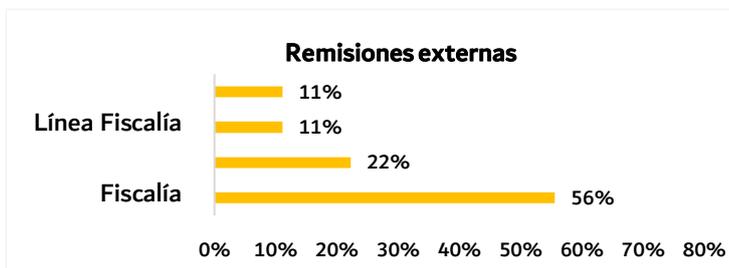
Activación o remisiones Rutas Internas	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	Estudiante	# Total	% Total
Garantías académicas	6	2	8	61,5%
Psicoorientación PyP	4	1	5	38,5%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

En cuanto a las **remisiones a especialistas**, el 35% de las personas agredidas no acepta aun activarlas, el 65% restante, es decir, **13 personas aceptan acompañamiento** por psicoterapia y psiquiatría.

Remisiones especialistas	No sabe/No tiene vínculo con la UdeA	Estudiante	# Total	% Total
Psiquiatría	4	2	6	31,6%
Psicoterapia	11	2	13	68,4%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

En relación con las **remisiones externas** de ciudad, el 60% de las personas agredidas **No acepta activarlas**. 8 estudiantes, que corresponden al 40% de esta población, activan estas rutas. así:

Activación o remisiones Externas	# Total
Fiscalía	5
Código Fucsia (ACV)	2
Línea Fiscalía	1
Defensor del pueblo	1
<b>Total</b>	<b>9</b>



## 2.2 Atención por psicoorientación - Equipo Violeta

### 2.2.1. Informe de atenciones realizadas

En el segundo trimestre del año se asignaron 127 citas de psicoorientación a consultantes por VBG y VSX, de las cuales se efectuaron un total de 80 citas, siendo 9 de primera vez presenciales y 1 de primera vez virtual. Hubo 24 citas canceladas y 23 incumplimientos a las citas concertadas, como se muestra a continuación.

MES	PRIMERA VEZ PRESENCIAL	PRIMERA VEZ VIRTUAL	SEGUIMIENTO PRESENCIAL	SEGUIMIENTO VIRTUAL	SUBTOTAL PROGRAMADAS
<b>ABRIL</b>					
EFFECTUADAS	3	0	15	4	22
CANCELAS	0	0	5	3	8
INCUMPLIDAS	0	0	2	0	2
<b>SUB TOTALES ABRIL</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>32</b>
<b>MAYO</b>					
EFFECTUADAS	3	1	27	5	36
CANCELAS	0	0	7	0	7
INCUMPLIDAS	0	0	9	2	11
<b>SUB TOTALES MAYO</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>54</b>
<b>JUNIO</b>					
EFFECTUADAS	3	0	8	11	22
CANCELAS	0	1	6	2	9
INCUMPLIDAS	0	1	3	6	10
<b>SUB TOTALES JUNIO</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>41</b>
<b>TOTAL TRIMESTRE</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>127</b>

### **2.2.2. Ciclo de acompañamiento psicológico a consultantes**

Se realizó convocatoria a 54 consultantes por motivos de violencias basadas en género para iniciar un nuevo ciclo de acompañamiento en el segundo semestre del año.



### **2.2.3 Atención a varones**

Este servicio está dirigido a estudiantes varones que activan la ruta o a presuntos agresores que solicitan acompañamiento psicológico a Bienestar Universitario.

**Remisiones recibidas:** 10.

**Citas agendadas:** 12.

**Citas efectivas:** 9.

**Citas canceladas:** 0.

**Citas incumplidas:** 3.

**Correos sin respuesta/citas no concretadas:** 2.

**Citas presenciales primera vez:** 6.

**Citas presenciales seguimiento:** 3.

**Cantidad de profesores remitidos:** 2.

**Cantidad de estudiantes remitidos:** 8.

**Observaciones:** Se reciben 10 remisiones, se logran gestionar 8. No se logra concretar cita con 2 estudiantes, ya que no responden el correo. Dos personas notifican que no desean continuar con el proceso.

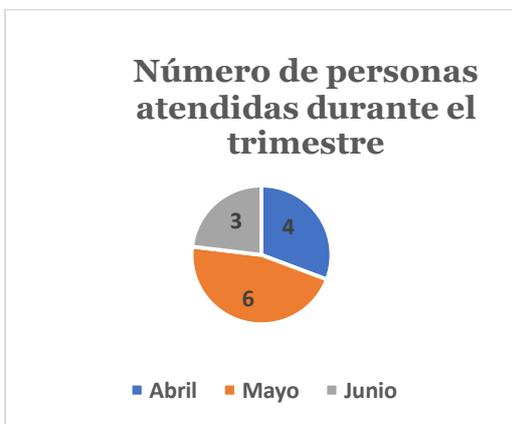
### **2.3. Atenciones a través de la Línea Violeta te orienta**



Esta línea es un canal de recepción para la activación de la Ruta Violeta que ofrece atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana, garantizando acompañamiento y asesoría oportuna por parte de profesionales especializadas. A través de este canal de atención se realiza contención emocional, orientación, valoración de la situación emocional, física, familiar y de afectación académica de las personas que requieren la atención y se ofrece información clara, completa y oportuna en relación a sus derechos, garantizando confidencialidad y reserva de la información y remisión a la dupla psico jurídica para la atención integral en el marco del protocolo institucional.

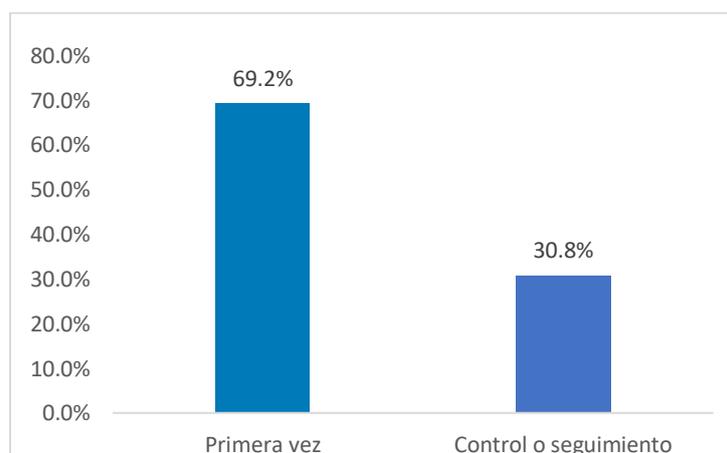
Para el segundo trimestre del año la LÍNEA VIOLETA TE ORIENTA, realizó 13 atenciones y 6 seguimientos a hechos de violencia basada en género y sexuales.

El detalle de las atenciones se muestra a continuación:



Mes	Atenciones
<b>Abril</b>	4
<b>Mayo</b>	6
<b>Junio</b>	3
<b>Total</b>	13

**Tipo de atenciones presentadas, periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2023.**



El número de llamadas se mantiene con relación a los meses anteriores, es de anotar que se vienen desplegando acciones para la difusión de esta estrategia para aumentar la visibilidad y la demanda dentro de la universidad.

De las 13 personas atendidas por primera vez, 9 (69,2%) eran de sexo femenino y 1 (6,3%) del sexo masculino, con edades entre los 17 y los 64 años.

De acuerdo a la distribución por grupo de edad, el mayor número se encontraba entre los 21 y los 25 años con el 37,5% (6), seguido por personas iguales o menores de 20 años con el 25,0% (4).

**Distribución por municipio de los pacientes que recibieron atención por primera vez por teleorientación psicológica, periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2023.**

<b>Municipio</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Medellín	5	55,6
Bello	3	18,8
Caucasia	1	6,3
Puerto Berrio	1	6,3
Yarumal	1	6,3
Apartado	1	6,3
Caldas	1	6,3
<b>Total, general</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Se puede observar que durante este trimestre se comunicaron personas que residen en Medellín y Bello; es decir el Área Metropolitana; sin embargo, se identifica una oportunidad para las subregiones, dado que se recibió llamada de Puerto Berrio, Caucaasia, Yarumal y Apartado.

**Vínculo del posible ofensor/a con la víctima respecto a la violencia en los pacientes atendidos, periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2023:** En relación al vínculo del posible ofensor/a con la víctima respecto a la violencia, 2 (12,5%) de las personas indicaron que su ofensor era un docente de la universidad, 4 (25,0%) que su posible ofensor eran estudiante o compañero, 5 (31,3%) su expareja, 3 (18,8%) un familiar y 1 (6,3%) la pareja.

<b>Posible ofensor</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Docente	2	12,5
Estudiante	4	25,0
Expareja	5	31,3
Familiar	2	18,8
<b>Total, general</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Se identifica que mayoritariamente se comunicaron personas que refieren hechos de violencia en el ámbito de relaciones de ex parejas y familiar; lo que significa que los ambientes menos seguros para las mujeres siguen siendo sus propias casas; en dos casos fueron docentes los que perpetuaron la conducta; lo que no significa que el dato sea mayor; de allí que se requiere generar estrategias pedagógicas con estudiantes y docentes para sensibilizar sobre las diferentes formas de violencia y el impacto que estas genera en la vida de quien la experimenta.

A continuación, se presentan las características asociadas al motivo de la teleorientación por psicología de las 13 pacientes atendidas, los cuáles mencionaron que la experiencia ocurrió de manera reciente, es decir, hace menos de 5 años.

#### **Tipo de violencia:**

De acuerdo a la tipificación de las violencias, 8 (55,6%) personas mencionaron ser víctimas de violencia psicológica, 3 (33,3%) de violencia sexual y 2 (1,51%) de violencia física. Es decir que el tipo de violencia por la que mayoritariamente se comunicaron en el trimestre es la violencia psicológica seguida de la violencia sexual.

#### **Tipificación de las violencias en los pacientes atendidos, periodo del 1 de abril al 30 de junio de 2023.**

<b>Tipificación de las violencias</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Violencia Psicológica	8	61,5
Violencia Sexual	3	23,07
Violencia física	2	1,53
<b>Total, general</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

#### **Ocurrencia en el desarrollo de actividades de las violencias en los pacientes atendidos, periodo del 1 de abril al 30 de junio de 2023.**

<b>¿El hecho violento ocurrió en el desarrollo de las actividades misionales de la Universidad?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Si	2	15,3
No	11	84,6
<b>Total, general</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

#### **Lugar de experiencia de las violencias en los pacientes atendidos, periodo del 1 de abril al 30 de junio de 2023.**

<b>Lugar de ocurrencia</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Por fuera de la universidad	9	69,23

Dentro de la universidad	4	30,76
<b>Total, general</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

Si, bien el mayor número de casos atendidos no está asociado a las labores misionales; es necesario reconocer el impacto en salud mental, físico, social, académico: etc. que genera en la vida de las personas; de allí la necesidad de la atención integral en dupla y acciones que minimicen los impactos.

### **Remisión**

Durante la teleorientación, de acuerdo a las necesidades de las personas atendidas, se brindaron además de espacios de escucha, los mecanismos e instancias para denunciar, para vincularse y para recibir un acompañamiento y asesoría continua.

De los 13 pacientes, 10 (76,9%) requirieron derivación o remisión a otras instancias, a la dupla psicojurídica de la Ruta Violeta, 1 (7,69%) a Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia, 1 (7,69%) a las rutas de atención y 1 (7,69,5%) a psiquiatría. Dentro de los acuerdos y marcos de articulación interinstitucional, se propende por la derivación a la dupla para la atención integral de las personas que activan la Ruta.

### ***Vínculo del posible ofensor/a con la víctima respecto a la violencia en los pacientes atendidos, periodo del 1 de abril al 30 de junio de 2023.***

<b>Remisión</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Dupla psico jurídica Equipo Violeta	10	76,9
Bienestar Universidad de Antioquia	1	7,69
Psiquiatría	1	7,69
Rutas de atención por fuera de ciudad	1	7,69
<b>Total, general</b>	<b>13</b>	<b>100,0</b>

### **Gestiones para fortalecer la estrategia**

Para reducir los tiempos de respuesta y garantizar la atención de manera oportuna, se llevan a cabo las siguientes estrategias:

- Se contratan dos psicólogas con experiencia y formación en género; para que realicen la atención.
- Se realiza estrategia de inducción sobre el protocolo, la ruta y el acuerdo superior 481 25 de octubre de 2022, donde se tipifican las violencias basadas en género y sexuales como faltas disciplinarias, a las psicólogas contratadas y personal APH del livinglab, para que puedan brindar atención de acuerdo a los principios y mecanismos establecidos.
- Para mejorar la calidad del dato y la coherencia en los informes del Equipo Violeta, se lleva a cabo requerimiento y acompañamiento para incluir las mismas variables en la información, a partir del mes de mayo se ven reflejados los cambios.
- Se lleva a cabo estrategia de creación de pieza de comunicación con el objetivo de que la Línea tenga material entregable para visibilizar el servicio.

- Se realizan reuniones mensuales con la coordinación de la Línea para el fortalecimiento de la atención
- Se institucionalizan las llamadas de seguimiento de los casos que activan ruta en años anteriores para identificar el estado actual de las personas y del proceso para la garantía de derechos.

### Logros

- Se construye protocolo de llamada para garantizar atención acorde a los enfoques del protocolo institucional.
- Durante la teleorientación, de acuerdo a las necesidades de las personas que solicitaron atención, se brindó espacios de escucha, información de los mecanismos e instancias para denunciar, vincularse y recibir un acompañamiento; además de la remisión interna a la dupla psico jurídica.
- Se trabaja de manera articulada con el Equipo Violeta y las duplas.
- En la actividad de inducción participaron 14 profesionales del livinglab.
- Administrativamente el livinglab crea programa con la misma variable del formulario que se diligencia en atención en dupla, mejorando la calidad de los informes.
- Se llevan a cabo reuniones de manera mensual, con la coordinación de la línea Violeta te orienta, de manera que se pueda hacer seguimiento a los procesos.

### Recomendaciones

- Se requiere mayor difusión de la Línea, de manera que se pueda aumentar la demanda acorde con la capacidad de respuesta, sobre todo en las subregiones.
- Es necesario repensar en actividad caravana por todas las sedes y seccionales para la difusión de la Ruta Violeta, con la participación de las psicólogas de la Línea Violeta te orienta.

## 2.4 Atención por parte de las duplas psicojurídicas del Equipo Violeta

### 2.4.1 Dupla #1:

Eydis Yohana Murillo Restrepo; Psicóloga.  
Laura Arias Restrepo; Abogada.

### Informe de atenciones realizadas:

Se asignaron **53** citas a la dupla número uno para atención de primera vez, de las cuales se efectuaron un total de **32** atenciones y hubo **19** citas inasistidas. Ver el detalle a continuación:

MES	ASIGNADAS	REALIZADAS	INASISTIDAS	Por reprogramar	TOTAL
<b>Abril</b>	18	9	10	-	18
<b>Mayo</b>	19	13	6	-	19
<b>Junio</b>	14	10	2	2	16
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>55</b>

- En este segundo trimestre del año, se aumentó el número de inasistencia a la cita, sin respuesta de las personas que activan la Ruta Violeta.

- Para el mes de junio se aumentó la solicitud de reprogramación de la cita de manera reiterada y en ocasiones en el mismo día; se identifica personas acompañadas con solicitudes de más de dos veces en la reprogramación. Lo que impide la oportunidad de asignación a nuevas personas.
- Tener en cuenta que el periodo vacacional y cierre de semestre influyen en la disminución de solicitudes de activación en ruta y de asistencia a las citas programadas.
- Es de anotar que muchas personas que no asisten a la sesión programada, cancelan minutos antes de la cita y en ocasiones no notifican.

### **Logros**

- Es vital el acompañamiento por la dupla, profesional en derecho y psicología, en la primera cita de acogida, permitiendo confianza y credibilidad institucional.
- Las personas atendidas se sienten escuchadas y agradecen la atención brindada por la dupla.
- Las articulaciones y gestiones realizadas luego de las atenciones favorecen la atención en salud mental y el acceso a la justicia.
- Luego de la cita en duplas, las personas atendidas se sienten familiarizadas con los procesos jurídicos, minimizando el impacto y favoreciendo el afrontamiento de los retos que supone iniciar procesos disciplinarios y penales.

### **Aspectos a mejorar**

- Es necesario mejorar los sistemas de información para el registro del dato, garantizando de esta manera la veracidad y confiabilidad de la información.
- Es urgente definir los criterios de priorización para la asignación de la cita, garantizando una atención oportuna.
- Se debe avanzar en la definición en el protocolo operativo interno del tiempo de respuesta aproximado para la asignación de las citas y de esa manera poder difundirlo con la comunidad universitaria en las estrategias de socialización.

### **Recomendaciones**

- Aportar a la mejora del sistema de registro de la información de manera que pueda arrojar mayor efectividad y fidelidad del dato.
- Es necesario reforzar las estrategias de difusión para dar a conocer el servicio de atención en dupla y la importancia de asistir a las citas.
- Revisar las funciones del auxiliar SEA con el fin de contemplar la posibilidad de apoyo a las duplas en lo relacionado con manejo de correo, asignación y reprogramación de las citas de manera telefónica para optimizar los tiempos y garantizar la identificación del deseo de activar la ruta y así aportar a la disminución de la inasistencia
- Tener en cuenta que hay personal estudiante que no se encuentra familiarizado con el calendario de Google para la aceptación y realización de las citas, se sugiere revisar diferentes estrategias.

#### **2.4.2 Dupla # 2:**

Paola Duque Arango; Psicóloga.  
Mónica López Cárdenas; Abogada.

### Informe de atenciones realizadas

En el marco de atención en dupla psicojurídica que fortalece el acceso a derechos de la comunidad universitaria en casos de VBG, por medio de la orientación, asesoría y acompañamiento psico jurídico *in situ* de las víctimas, en cumplimiento del componente de atención integral del protocolo para la prevención, atención y sanción de las violencias basadas en género y violencias sexuales, que conciernen a la competencia de la Universidad de Antioquia, la dupla 2, conformada por las profesionales MÓNICA LÓPEZ CÁRDENAS (Abogada) – PAOLA DUQUE ARANGO (psicóloga) reporta la siguiente información cuantitativa:

#### Número de atenciones en dupla realizadas en el segundo trimestre:

MES	NÚMERO DE ATENCIONES
ABRIL	12
MAYO	16
JUNIO	12
TOTAL	40

Total a 30 de junio de 2023: [70 casos](#)

#### Número de atenciones inasistidas:

MES	NÚMERO INASISTIDAS
ABRIL	5
MAYO	4
JUNIO	2
TOTAL	11

#### Número de atenciones canceladas y reprogramadas:

MES	NÚMERO CANCELADAS
ABRIL	0
MAYO	2 (Cancelada por Asamblea Multiestamentaria y Reunión Dirección de Bienestar)
JUNIO	1 (Por orden de evacuación día de estudiante caído)
TOTAL	3

### Seguimientos jurídicos:

Los seguimientos jurídicos corresponden a atenciones específicas realizadas por las abogadas del Equipo. Por lo tanto son espacios más cortos que la atención en dupla y con un objetivo más operativo, donde bien se proporciona una asesoría más detallada sobre algún tipo de procedimiento, se retroalimentan los avances en la estrategia jurídica o se elaboran documentos como la queja disciplinaria, solicitudes de medidas de protección, denuncias, etc. Es importante tener en cuenta: (i) El número de seguimientos no se corresponde con el número de casos atendidos en el trimestre, pues algunos de los casos son atenciones realizadas en el primer trimestre del año que cuentan con un proceso más prolongado de atención o se retoman las acciones. (ii) Hay casos que pueden tener más de un seguimiento jurídico.

MES	NÚMERO SEGUIMIENTOS JURÍDICOS
ABRIL	6
MAYO	9
JUNIO	12
TOTAL	27

### Articulaciones con instituciones externas:

En atención a las necesidades de gestión de los casos, se establecen articulaciones con instituciones externas con las que requiera un trabajo colaborativo para implementar acciones afirmativas y de cumplimiento del protocolo de atención institucional. A continuación, el reporte de articulaciones realizadas hasta el 30 de junio de 2023.

Institución	Objetivo	Resultado
1 Defensoría del Pueblo – Regional Antioquia	Obtener representación técnica jurídica en los procesos penales por VBG que excedan el municipio de Medellín (que cuenta con el mecanismo Defensa Técnica) y no sean representados por la CCJM	<b>Se logró comunicado con la siguiente información de remisión:</b>  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Sonia Vergara - Abogada - <a href="mailto:svergaradefensoria.gov.co">svergaradefensoria.gov.co</a> - 3218344384</li><li>2. Claudia Martínez - Psicología - <a href="mailto:clamartinez@defensoria.gov.co">clamartinez@defensoria.gov.co</a> - 3117814309</li><li>3. Zaira Perea Mosquera - Abogada - <a href="mailto:zperea@defensoria.gov.co">zperea@defensoria.gov.co</a> - 3118092400</li></ol> La ruta de activación de violencia basada en género al interior de la Defensoría del Pueblo, se da inicio con la remisión de caso a través de cualquiera de las tres (3) profesionales antes enunciadas y /o al correo electrónico de la dra.

		Yuceli Rincón - Defensora del Pueblo Regional Antioquia - <a href="mailto:antioquia@defensoria.gov.co">antioquia@defensoria.gov.co</a>
2	Fiscalía General de la Nación - Unidad de Delitos informáticos de la Dirección de Investigación Criminal de la Policía	Generar un enlace expedito para acompañar el proceso de denuncia de casos que involucren violencia sexual informática
3	Corporación Interuniversitaria de Servicios (CIS)	Determinar el alcance del procedimiento disciplinario por VBG, que permitan identificar acciones de mejora u oportunidades de articulación.
4	Línea 123 Mujer Metropolitana – Gobernación de Antioquia	Consolidar una actuación conjunta en los casos que requieran atención de emergencia.
5	Programa vida libre de Violencias – Gobernación de Antioquia	Generar acciones de articulación con instancias institucionales con las cuales compartimos misionalidad, y que tienen alcance directo

Se realizan dos solicitudes de información en las que no se obtiene respuesta de un enlace en este tema.

En atención a que la Corporación Interuniversitaria de Servicios (CIS) contrata personal que cumple funciones en el marco de la misionalidad de la Universidad de Antioquia, y con base en ello, aportan al cumplimiento del Protocolo, se gestionó un espacio de articulación para conocer del proceso institucional en relación con el trámite a las quejas referentes a VBG y VSX de vinculados.

Se cuenta con un enlace directo para el seguimiento a las remisiones, con la coordinadora del mecanismo PILAR GOMEZ LOAIZA.

Se logró realizar denunciar conjunta de mujer sordo señante, por medio de la articulación que permitió no revictimizar en un procedimiento presencial en Fiscalía y contar con una atención humana con enfoque de género e intérpretes profesionales.

Aún no se concreta espacio de articulación

	en los municipios de las sedes de la Universidad.	
6	Fundación Universidad de Antioquia	Determinar el alcance del procedimiento disciplinario por VBG, que permitan identificar acciones de mejora u oportunidades de articulación
		Aún no se concreta espacio de articulación

### **3. Componente de Investigación – Sanción**

El Equipo 3 de la Unidad de Asuntos Disciplinarios, informa sobre los siguientes casos activos a junio 30 de 2023:

Etapa de Instrucción: 35 (servidores: 29 y estudiantes: 16)

Etapa de Decisión: 3 (servidores: 1 y estudiantes: 2)

Vale la pena anotar que, para los años 2022 y lo corrido de 2023, se profirieron 7 y 14 decisiones inhibitorias, respectivamente, ello ante la imposibilidad de adelantar la acción disciplinaria por tratarse de quejas por hechos inconcretos, difusos o que están por fuera de la competencia disciplinaria institucional, en consonancia con el artículo 209 del Código General Disciplinario.

A la fecha, no se ha proferido decisión de archivo en los procesos activos.

### **4. Informe de barreras y buenas prácticas en la implementación del protocolo institucional**

En el marco del deber de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas, suscrito en el Protocolo para prevención, atención, investigación y sanción de las VBG y VSX (RR 49732 del 26 de enero de 2023), el Equipo Violeta, a cargo del componente de Atención Integral de la Ruta Violeta, presenta el primer informe de Barreras y Buenas prácticas, de acuerdo a lo que se ha podido identificar en la gestión de dicho componente, aclarando que no se trata de un informe que abarque todo el universo de actuación institucional en la materia. El informe tiene como objetivo, dar cuenta de las barreras y buenas prácticas en la implementación del Protocolo, en adelante El Protocolo, identificadas en el periodo comprendido entre enero y junio de 2023, como insumo para el diseño de estrategias y acciones dirigidas a fortalecer la actuación institucional.

Para su elaboración, se tomó como fuentes de información, los informes y la experiencia del Equipo Violeta, responsable del componente de Atención integral en la Ruta Violeta, y los informes de ejecución del contrato de suministro 10850007-154-2022 con el contratista Corporación Colectiva Justicia Mujer -CCJM-, para la prestación de los servicios de formación especializada con enfoque de género y de asesoría psicosocial, psicojurídica y representación técnica multiestamentaria, a fin de fortalecer la prevención, atención y el acceso a la justicia en casos de violencias basadas en género (VBG) ocurridas en el contexto educativo de las 12 sedes y seccionales de la Universidad de Antioquia.

El informe contiene el marco normativo para la interpretación de la obligación de debida diligencia de la institución en materia de derechos humanos, y el subsecuente desarrollo normativo e institucional que se materializa en los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación Nacional para la garantía de una vida libre de violencias para las mujeres y personas con orientación sexual e identidad de género diversas en las instituciones de educación superior; continúa con una descripción de la estrategia institucional en la materia, a partir del Plan de Desarrollo de la Universidad de Antioquia, 2017-2027, hasta la adopción del citado Protocolo; para luego describir los hallazgos de barreras y de buenas prácticas, y, concluye con algunas propuestas para la implementación de acciones de mejora.

#### **4.1 Marco normativo**

Frente a la obligación institucional de debida diligencia en materia de derechos humanos, a partir de la interpretación de los instrumentos internacionales y la jurisprudencia nacional en la materia, es posible colegir que existe la obligación positiva de remover aquellas barreras y obstáculos de orden jurídico, social, económico y cultural que dificultan o impiden el pleno ejercicio de los derechos humanos por parte de sus titulares<sup>1</sup>. Al respecto, cobra relevancia el alcance que desde estos instrumentos se otorga a la estrategia de prevención, la cual “debe ser integral, es decir, debe prevenir los factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer”<sup>2</sup> y otros grupos poblacionales que sufren violencias por múltiples e interseccionadas discriminaciones.

En armonía con las obligaciones citadas, la Ley 1257 de 2008 que tiene como objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencias, en el artículo 11, numeral 3, establece la competencia del Ministerio de Educación Nacional -MEN- para “Diseñar e implementar medidas de prevención y protección frente a la desescolarización de las mujeres víctimas de cualquier forma de violencia”. Esta institución reglamentó el artículo anteriormente mencionado, mediante la expedición del Decreto 4798 de 2011 que, en el artículo 1ro, establece como deberes de las instituciones educativas, generar ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde la comunidad educativa esté vinculada con la promoción, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre

---

<sup>1</sup> Sobre la fundamental importancia de la remoción de obstáculos para garantizar el acceso a la justicia y a remedios efectivos en materia de derechos sociales, véase, por ejemplo, Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “El acceso a la justicia como garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Estudio de los estándares fijados por el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”, OEA/Ser.L/V/II.129 Doc. 4, 7 septiembre 2007, parágs. 48-94. El documento está disponible en línea en [www.cidh.org](http://www.cidh.org).)

<sup>2</sup> Corte IDH, Caso González y otras vs. México (“Campo Algodonero”), Sentencia de 16 de noviembre de 2009

de violencias; ofreciendo garantía de acceso a la información suficiente y oportuna para hacer exigibles los derechos de las mujeres; así como la orientación y acompañamiento a quienes han sido víctimas de violencias de género para la atención integral y el restablecimiento de sus derechos; entre otros deberes.

Por su parte, la Corte Constitucional colombiana, mediante la sentencia T-239 de 26 de junio de 2018 exhortó al MEN para que establezca Lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas; y (ii) las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación debido a sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior. (Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

En virtud de lo anterior, el MEN expide en el 2022 los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES), estableciendo como obligación para las IES, “Armonizar el marco normativo interno y los procedimientos existentes, conforme con el estándar de debida diligencia institucional frente a las violencias de género como una violación de los derechos humanos, garantizando la confidencialidad y seguridad de las personas afectadas y el debido proceso.”<sup>3</sup> También, para una adecuada atención a las víctimas de violencias y discriminaciones basadas en género, se establece que en el marco de la orientación jurídica que se brinde a la persona afectada, el plan que se defina para su protección, podrá involucrar, entre otros aspectos:

La gestión de **medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos** de la Institución”<sup>4</sup> y, a su vez, establece que “**El Equipo o Comité de Atención** estará en la **capacidad para adoptar transitoriamente estas medidas** de acuerdo con el Protocolo, que serán de **obligatorio cumplimiento para todas las instancias académicas, administrativas, de gestión, dirección, investigación, docencia o extensión, así como de programas o proyectos de cualquier naturaleza** que cumplan o colaboren con el cumplimiento de los fines de la Institución de Educación Superior.”<sup>5</sup>

## 4.2 Estrategia Institucional

El Acuerdo Superior 444 del 25 de julio de 2017, mediante el cual se adopta el **Plan de Desarrollo de la Universidad de Antioquia, 2017- 2027, "Una Universidad innovadora para la transformación de los territorios"**, establece el compromiso de adoptar un enfoque diferencial para la inclusión, la equidad y la interculturalidad. Asimismo, se establece que la Universidad asume una perspectiva de género como parte integral de su quehacer, así como la “comprensión amplia de la orientación sexual y la identidad de género, que supera las lecturas universales dicotómicas tradicionales y especialmente las inequidades existentes eliminando la violencia de género” (p.17).

---

<sup>3</sup> 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 del Ministerio de Educación Nacional. 2022, p. 50

<sup>4</sup> Idem p. 79

<sup>5</sup> Idem pp. 79-80

Lo anterior se articula estratégicamente en el Plan, al establecer en el marco del Tema estratégico 3: Democracia, gobierno universitario y convivencia; que “En la estructura y composición de los órganos de gobierno se reconocerá la equidad de género, y la representación democrática de los estamentos” (p.31). A su vez, en el Tema estratégico 5: Compromiso de la Universidad con la construcción de paz, equidad, inclusión e interculturalidad; se plantea que “La Universidad posibilitará que sus **políticas, saberes y prácticas se cimienten en la perspectiva intercultural, de equidad de género y en los enfoques de derechos**, de tal modo que los ejes misionales fortalezcan la construcción de paz y el buen vivir en todas sus sedes y en sus entornos” (p.38) y también se “**se comprometerá con la eliminación de situaciones que originen violencias, brechas de género, inequidades, desigualdades, exclusiones, racismos y discriminaciones en sus campus, y aportará a la disminución de las mismas en la sociedad**” (p.39).

Mediante la Resolución Rectoral 49732 del 26 de enero de 2023, la Universidad adopta el **Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de las violencias basadas en género y la violencia sexual** -en adelante El Protocolo-, en cumplimiento de lo establecido en el marco normativo internacional y nacional, y de los Lineamientos expedidos por el MEN para este propósito. El Protocolo contiene la **Ruta Violeta** en la que se describe la “guía para la actuación institucional para la Atención integral, así como la Investigación y Sanción de las VBG y VSX, identificando fases de atención, respondientes, actividades y pautas específicas de actuación” (p.34).

Asimismo, el Protocolo determina que el **Equipo Violeta**, adscrito a la Dirección de Bienestar, es el **órgano competente para la implementación del componente de Atención Integral**, cuyo propósito es:

(...) brindar servicios oportunos, idóneos y eficaces para la estabilización y el restablecimiento de las personas víctimas de VBG y VSX, ocurridos en el ámbito de aplicación de este protocolo, mediante actividades de orientación, asesoría, seguimiento a las personas consultantes, así como la coordinación de las remisiones internas y externas de acuerdo a las necesidades de atención integral de cada caso. (p. 28).

### 4.3 Hallazgo de barreras institucionales

#### 4.3.1 Barreras para la implementación de *medidas de prevención y protección: ‘garantías académicas’ y ‘garantías laborales’*

De acuerdo con los Lineamientos expedidos por el MEN (2022), como estrategia para la prevención de la violencia en las IES, se recomienda “la adopción de **medidas de protección** de los derechos fundamentales de las víctimas en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos que pongan fin a la violencia o eviten que esta se realice cuando fuere inminente.” (p.43), dentro de las cuales, a modo de ejemplo, se proponen medidas como:

(...) cambios en los horarios de las clases, cambios de cursos para asistir a las asignaturas, suspensiones temporales de los agresores entre tanto se investiga y sanciona por la agresión presuntamente cometida, abrir la posibilidad de recibir clases a través de medios virtuales, realizar labores en la modalidad de teletrabajo y otras alternativas que no impliquen relacionamiento físico con el presunto agresor. (p. 43)

Igualmente, se establece la obligación de las IES de “Brindar a las personas afectadas información completa y veraz sobre los canales y espacios externos en los que pueden acceder a la justicia y solicitar medidas de protección sobre las violencias de género, con independencia de las decisiones que se tomen en el proceso interno de la IES.” (p.50). De igual modo, las IES deberán garantizar en forma directa:

**Medidas de protección** en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de las Instituciones, que contribuyan a evitar nuevas agresiones, la materialización del riesgo o amenazas o la concreción de un perjuicio irremediable y en coordinación eficaz con las autoridades competentes, según el ámbito y fuente del riesgo (Comisaría de Familia, Inspecciones de Policía, Policía Nacional, Fiscalía General de la Nación, Jueces de Control de Garantías, Unidad Nacional de Protección y Autoridades Territoriales). (p.58) (Negrillas fuera del texto)

A su vez, los Lineamientos establecen que la orientación jurídica ofrecida a la persona afectada, en el marco de la atención integral, implica la adopción de *medidas de protección y autoprotección de acuerdo a la valoración del riesgo*, así como la definición de un Plan para su protección, en el que se podrán contemplar, entre otras medidas:

La gestión de **medidas preventivas y de carácter temporal en el ámbito de los procedimientos académicos y administrativos de la Institución** para: (i) implementar ajustes razonables para cumplir con las responsabilidades académicas y/o laborales; (ii) tomar medidas especiales de seguridad en conjunto con la unidad de seguridad o vigilancia al interior de la Institución; (iii) el informe a la dirección académica involucrada para las medidas académicas de alejamiento; (iv) priorización en la asignación de medidas socioeconómicas con las que cuenta la Institución; (v) la realización de medidas pedagógicas restaurativas voluntarias con la/s persona/s que ejercen violencias; (vi) las demás que requiera el caso. (p.79).

En armonía con lo anterior, El Protocolo de la Universidad asumió la Debida Diligencia como uno de los principios que orientan la actuación institucional, y para su realización en este instrumento se considera la gestión de “garantías académicas o laborales según sea el caso, cuando se requieran” (p.19), en el marco de la Ruta Violeta; a su vez, la normativa institucional contempla disposiciones que bien pueden implementarse para este fin<sup>6</sup>.

De acuerdo al marco normativo específico, las barreras identificadas en este ítem son:

- De los 16 casos atendidos en el primer trimestre del 2023, ocurridos en el desarrollo de la misión institucional, en ocho (08) casos se han solicitado medidas de protección académicas, de las cuales cinco (05) no cuentan con respuesta de fondo por parte de las Unidades Académicas.

---

<sup>6</sup> Es posible solicitar *la separación preventiva de un docente*, sustentada en el capítulo VI del Estatuto Profesor-Acuero Superior 083 de 1996, específicamente el artículo 28 mediante el cual se establece que podrá “reajustarse” el plan de trabajo cuando “las condiciones lo exigieren”. En este mismo sentido, el Estatuto del Profesor de Cátedra y Ocasional, artículo 18, dispone que en aquellos eventos, que “por circunstancias ajenas a su voluntad” no se dictare clase, podrá serle reconocido el valor de la hora, siempre que se certifique “la disponibilidad de participar en otras actividades académicas previamente concertadas”. De igual modo, el Reglamento Estudiantil y de Normas académicas, Acuerdo 1 de 1981 de 1981, y normas subsiguientes, contienen disposiciones que, una vez demostrada la fuerza mayor, hace la implementación de garantías académicas de diversa índole.

- Se observa dilación en los procedimientos para dar cumplimiento a las medidas de protección solicitadas, con consecuencias que agravan la situación de las víctimas y aumentan la vulneración de derechos.
- Se incurre en revictimización en algunas Unidades Académicas llevando a cabo acciones como: reuniones innecesarias con las víctimas en las que se les indaga por los hechos y se les solicita nuevamente información para las garantías solicitadas; así como el sometimiento a recorrer diversas instancias y realizar diversos trámites, sin que la dependencia asuma diligentemente la actuación que le compete.
- No hay la suficiente difusión de la normativa institucional y derechos asociados a las garantías académicas.
- Todavía se observa una débil articulación entre las dependencias e instancias institucionales, generando retrasos que afectan la garantía de derechos de las víctimas. (T-188/2013) Corte constitucional.
- La diversidad de los tipos de contratación dificulta la unificación de criterios para dar cumplimiento a las garantías laborales.
- No se ha logrado aun una articulación efectiva con la División de Talento Humano para la implementación de las medidas de protección laborales.

#### **4.3.2 Inaplicación del Protocolo para la prevención, atención, investigación y sanción de las VBG y VSX en la UdeA**

La inaplicación del Protocolo conlleva al riesgo inminente de revictimización, discriminación, la vulneración de derechos y el incumplimiento de las obligaciones institucionales estipuladas en los marcos normativos correspondientes. A esto se agrega, la ineficiencia en el uso de los recursos institucionales cuando no se les da un uso óptimo a los mismos, así como la pérdida de confianza en la institución como consecuencia de posible ineficacia institucional derivada de esta omisión.

En consideración a la inaplicación de este instrumento por parte de empleados no docentes y personal docente de la comunidad universitaria, se advierten varios riesgos jurídicos, entre los que se destaca el incumplimiento de la obligación institucional de actuar con la “debida diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”<sup>7</sup>, lo que se constituye a la vez en “una forma de discriminación, y una negación de su derecho a la igual protección de la ley”<sup>8</sup>. Asimismo, empleados no docentes y los vinculados la planta docente de la institución, pueden incurrir en el incumplimiento de los deberes que les compete como servidores públicos, según sea el caso, de conformidad con las normas institucionales como los Estatutos Profesorales y de Carrera Administrativa del personal no docente, y la Ley 1952 de 2019, por la cual se expide el Código general Disciplinario<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> (Corte IDH, Caso Rosendo Cantú y otra vs. México, Sentencia de 31 de agosto de 2010)

<sup>8</sup> (CIDH, Caso Jessica Lenahan (Gonzales) y otros vs. Estados Unidos, Informe N° 80/11, 21 de julio de 2011)

<sup>9</sup> Los deberes que se pueden estar incumpliendo con la no implementación de lo dispuesto en El Protocolo, son:

- I. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.
- II. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.

De acuerdo al marco normativo específico, las barreras identificadas en este ítem son:

- Se ha identificado que, en algunas unidades académicas, estudiantes han puesto en conocimiento de funcionarios académico-administrativos de las mismas, conductas de VBG y VSX, sin que dichos funcionarios hayan actuado conforme a lo dispuesto en El Protocolo, omitiendo la debida diligencia y los deberes como funcionarios públicos.
- Todavía se identifica en las socializaciones de El Protocolo y de la Ruta Violeta, la tendencia a minimizar la VBG y VSX en la institución, ignorando a su vez, la consecuente vulneración de Derechos Humanos.
- Persiste una cultura de normalización de hechos de violencias, dando como resultado que se desincentiva la denuncia.
- Se observa apatía del personal docente de algunas unidades académicas en los procesos de socialización de El Protocolo, donde no se vinculan como primeros respondientes en los procesos de prevención y atención.

#### **4.3.3 Barreras para la garantía de acceso a la justicia**

Frente al derecho de acceso a la justicia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos -Corte IDH- ha señalado en reiteradas oportunidades, la **obligación positiva** del Estado de conceder a todas las personas bajo su jurisdicción un **recurso judicial efectivo** contra actos violatorios de sus derechos fundamentales y para cumplir con esta obligación, no basta con que los recursos existan formalmente, sino que los mismos deben tener efectividad, es decir, debe brindarse a la persona la posibilidad real de interponer un recurso que sea sencillo y rápido. Cualquier norma o medida que impida o dificulte hacer uso del recurso de que se trata constituye una **violación del derecho al acceso a la justicia**, bajo la modalidad consagrada en el artículo 25 de la Convención Americana<sup>10</sup>.

En lo que respecta a **la investigación y documentación eficaces de violaciones** de derechos humanos, de la interpretación de los instrumentos de la Comisión

- 
- III. Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes, y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.
  - IV. Resolver los asuntos en el orden en que hayan ingresado al despacho, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
  - V. Ejercer sus funciones consultando permanentemente los intereses del bien común, y teniendo siempre presente que los servicios que presta constituyen el reconocimiento y efectividad de un derecho y buscan la satisfacción de las necesidades generales de todos los ciudadanos.
  - VI. Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley.
  - VII. Poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración y proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.
  - VIII. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias que presenten los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.
  - IX. Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.
  - X. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

<sup>10</sup> Ver Corte Interamericana de Derechos Humanos, caso Cantos, cit., parág. 52

Interamericana de Derechos Humanos CIDH-, la **Oportunidad** se advierte como un principio general que debe ser respetado para asegurar un efectivo acceso a la justicia<sup>11</sup>.

De acuerdo al marco normativo específico, las barreras identificadas en este ítem son:

- Persiste la sensación de incumplimiento al principio de oportunidad en los procesos disciplinarios, lo que conlleva a una percepción de impunidad.
- No se cuenta en la actualidad con una dependencia de la Universidad de Antioquia o un externo contratado por ella, que garantice la representación de las víctimas hombres cisgénero, hombres con orientación, identidad o expresión de género diversas; víctimas cuyo presunto agresor pueda tener relación con algún grupo armado; procesos penales por fuera del distrito de Medellín y el área Metropolitana, lo que conlleva a una vulneración de los derechos al acceso a la justicia y a la no discriminación.
- Todavía se observan debilidades con respecto a la idoneidad referida al dominio de los enfoques contenidos en El Protocolo, lo que afecta las garantías procesales relacionadas con casos de VBG y VSX y el derecho a la no revictimización.
- La Unidad de Resolución de Conflictos y el Comité de Convivencia no han incorporado todavía en sus procedimientos los enfoques contenidos en El Protocolo.
- En los procesos disciplinarios persiste el riesgo de mantener en la víctima la carga de la prueba y, en algunos casos, la confrontación con el presunto agresor.

#### **4.3.4 Barreras para la gestión del componente Atención Integral**

De acuerdo a lo estipulado en El Protocolo, el propósito del componente de Atención Integral es brindar de manera oportuna, idónea y eficaz, atención para la estabilización y el restablecimiento de las personas víctimas de VBG y VSX, mediante actividades de orientación, asesoría, seguimiento a las personas consultantes, así como la coordinación de las remisiones a entidades externas de acuerdo a las necesidades de atención integral de cada caso. Para este fin, se cuenta con el Equipo Violeta, adscrito a la Dirección de Bienestar, conformado por profesionales en psicología, derecho y otras áreas afines, con idoneidad para trabajar en los temas relacionados con VBG y VSX.

En Equipo Violeta tiene un papel crítico en la activación de la Ruta Violeta, por tratarse del órgano con mayor responsabilidad en la respuesta institucional que sea garante de derechos con la debida diligencia a la que está obligada la institución. Por lo tanto, la

---

<sup>11</sup> El principio de Oportunidad implica los siguientes deberes:

- I. Iniciarse de manera inmediata. El no iniciar de manera inmediata la investigación representa una falta al deber de debida diligencia.
- II. Ser llevada a cabo en un plazo razonable. En términos generales, la inactividad manifiesta en la investigación evidencia falta de respeto al principio de diligencia debida. Asimismo, una demora prolongada constituye en principio, por sí misma, una violación de las garantías judiciales.
- III. Ser propositiva. El deber de investigar es una obligación de medios, y no de resultados. Sin embargo, debe ser asumida por la institución como un deber jurídico propio y no como una simple formalidad condenada de antemano a ser infructuosa<sup>11</sup>. la investigación de violaciones de derechos humanos como las alegadas en el presente caso son perseguibles de oficio (...) por lo que no puede considerarse como una mera gestión de intereses particulares, que dependa de la iniciativa procesal de las víctimas o de sus familiares o de la aportación privada de elementos probatorios<sup>11</sup>. Es decir, las investigaciones deben ser dirigidas por las propias autoridades, sin depender del aporte privado de pruebas.

capacidad de respuesta de este órgano es un componente neurálgico para la efectividad de El Protocolo.

De acuerdo al marco normativo específico, las barreras identificadas en este ítem son:

Déficit en la capacidad del Equipo Violeta para brindar atención con las duplas psico-jurídicas, debido a la alta demanda de personas que activan la Ruta Violeta. Esto se refleja en:

- El tiempo para agendar la primera cita de atención que, actualmente oscila en tres (3) o cuatro (4) semanas. En caso de que sea necesario reprogramar la cita, podrán pasar más semanas para la atención.
- Demora en el diseño e implementación de estrategias de atención con los enfoques diferenciales, interseccional e intercultural.
- Demora en el diseño de procedimientos e instrumentos para la gestión administrativa de manera oportuna e idónea para la garantía de derechos.

Las fallas y barreras del sistema de salud obstaculizan la garantía de atención en salud, situación que supera los convenios y contratos que la institución tiene para este fin.

El Equipo Violeta no cuenta con profesionales en comunicaciones con manejo del enfoque de género -principalmente-, tampoco con el servicio de diseño gráfico, que posibiliten la implementación de estrategias de difusión y comunicación efectivas.

El Equipo Violeta tiene capacidad humana limitada para dar respuesta a los retos que en el ámbito jurídico surgen de la atención a los casos, lo que propicia demoras en la asesoría y acompañamiento oportuno. También es limitada la capacidad para resolver necesidades institucionales en la materia, que requieran respuestas jurídicas con enfoque de género.

La activación de la ruta está concentrada en el Equipo Violeta, obviando escenarios previos de atención en los que primeros respondientes no están debidamente preparados para brindar asesoría y acompañamiento oportuno, sin que se propicien riesgos de revictimización y omisiones.

No se han incorporado aun en las estrategias de prevención y atención los enfoques diferencial, interseccional e intercultural.

#### **4.4 Buenas prácticas para la prevención, atención, investigación y sanción de las VBG y VSX**

- Para 2023 se actualizó la Ruta Violeta a partir de las discusiones y encuentros de la Mesa Multiestamentaria de Trabajo sobre las violencias basadas en género y sexuales.
- Se han adelantado socializaciones de la Ruta Violeta y El Protocolo con la comunidad universitaria en distintas modalidades y en diferentes dependencias de la institución.
- Se cuenta con dos duplas que están realizando la atención psico jurídica a estudiantes, profesores, personal administrativo, y visitantes, si es el caso, según las consideraciones del Protocolo.
- En articulación con el Departamento de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad, se brinda atención por psico-orientación a hombres estudiantes que se identifican como víctimas o quienes solicitan atención al ser presuntos ofensores, tras activaciones de la Ruta Violeta.

- Se han adelantado articulaciones desde el Equipo Violeta con otras dependencias y proyectos de la Universidad para definir criterios y recursos para mayor accesibilidad como parte de la implementación de enfoque diferencial contemplado en el Protocolo.
- La implementación del proyecto del PAI “Equidad de género” en la actual administración, que tiene distintos alcances, y entre ellos acciones de sensibilización y formación que aportan a la prevención de violencias basadas en género al avanzar a la construcción colectiva de una política universitaria integral de equidad de género.
- La representación técnica para las mujeres víctimas en los procesos disciplinario y penal.

#### **4.5 Recomendaciones para implementar acciones de mejora**

---

##### **Acciones para fortalecer la implementación de *medidas de prevención y protección*: ‘garantías académicas’ y ‘garantías laborales’**

---

- Adoptar la interpretación normativa que permita reconocer el carácter vinculante de las solicitudes de medidas de prevención en el ámbito académico, de acuerdo con la normativa y jurisprudencia en la materia.
  - Elaborar los conceptos jurídicos que fundamenten el diseño de instrumentos (formatos) para tramitar las solicitudes de medidas de protección.
  - Ratificar la vinculatoriedad del protocolo suscrito por la universidad y con ello, de las solicitudes de medidas de protección (garantías académicas y laborales) elaboradas por el Equipo Violeta y que estas puedan ser respaldadas por la Dirección Jurídica<sup>12</sup>.
  - Expedir una circular u otro instrumento idóneo, mediante el cual se informe a las Unidades Académicas la obligatoriedad que tiene El Protocolo y las garantías académicas, anotando la competencia del Equipo Violeta, para esto, y definir términos para dar respuesta a las solicitudes realizadas.
- 

##### **Acciones para fortalecer la implementación del Protocolo para la *prevención, atención, investigación y sanción de las VBG y VSX en la UdeA*.**

---

- Fortalecer la estrategia de divulgación del protocolo.
  - Hacer pedagogía respecto al contenido, implementación y alcance del protocolo.
  - Realizar socializaciones del régimen disciplinario de profesores, administrativos y estudiantes.
  - Sensibilizar sobre la obligatoriedad relacionada con la implementación del protocolo, en el cumplimiento de la debida diligencia a la que está normativamente obligada la institución; así como las normas que regulan la función pública.
  - Procurar mayor articulación de la Vicerrectoría de Docencia en las estrategias de prevención, para articular el Protocolo en el diseño curricular con enfoque de género.
  - Propiciar la articulación con la Facultad de Educación para el diseño e implementación de procesos formativos y capacitaciones en la materia, para toda la comunidad académica.
- 

<sup>12</sup> De acuerdo con la Resolución Rectoral 49732 de 2023, El Protocolo y la Ruta Violeta son vinculantes y de obligatorio cumplimiento, conforme al artículo 5 de la mencionada resolución que señala: “El protocolo y la Ruta Violeta son de obligatoria aplicación para el personal docente y administrativo en la atención a cualquier víctima”.

- 
- Propiciar la articulación con la Facultad de Comunicaciones para apoyar la estrategia de socialización y divulgación del Protocolo.
  - Se requiere el diseño e implementación de un Plan de Medios.
- 

**Acciones para fortalecer la garantía de acceso a la justicia**

- Ampliar la capacidad del Equipo 3, para dar respuesta al trámite de procesos disciplinarios con mayor celeridad.
  - Incluir en el manual de procesos de asuntos disciplinarios, un capítulo en el que se detalle la implementación de los enfoques constitutivos del Protocolo.
  - Fortalecer la articulación en el Protocolo del Equipo 3 mediante la elaboración del contenido correspondiente a la etapa de Sanción.
- 
- Fortalecer la capacitación en género y enfoques diferenciales, con énfasis en procesos disciplinarios, para las personas que integran los equipos, en particular el responsable del componente de investigación y sanción.
  - Procurar contratos u otras estrategias institucionales para garantizar la representación técnica a todas las personas que activen la Ruta, sin propiciar ningún tipo de revictimización o trato discriminatorio.
- 

**Acciones para fortalecer la gestión del componente Atención Integral**

- Ampliar la capacidad de atención del Equipo Violeta tanto para la atención directa a las personas que activan la ruta, como para la gestión necesaria que se deriva de cada caso. Esto implicaría aumentar las duplas psicojurídicas.
  - Optimizar el trabajo del Equipo Violeta mediante prácticas de planeación estratégica.
  - Fortalecer el componente jurídico del Equipo Violeta para ampliar la capacidad para brindar asesoría y acompañamiento a cada caso, considerando las necesidades de estudio jurisprudencial y normativo, elaboración de documentos, apoyo a las personas consultantes en trámites jurídicos que no den espera a la remisión con la CCJM, entre otros aspectos.
  - Diseñar estrategia para la implementación del Protocolo de manera oportuna e integral en regionalización.
  - Diseñar una estrategia para la prevención y atención con enfoques diferencial, interseccional e intercultural, a través de metodologías participativas. Se requiere de un diagnóstico de las VBG en población con características identitarias diferentes.
-