

 <p>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE</p>	<p>PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO</p>		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO

FORMACIÓN

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

1. OBJETO

Establecer un protocolo y una estructura metodológica para formular lineamientos y herramientas que orienten a la comunidad educativa en la Prevención, detección y Atención de cualquier tipo de discriminación y violencia basada en el género, desde la perspectiva de los derechos humanos.

2. DEFINICIONES

2.1. Abuso sexual: Es cuando el victimario induce a la víctima hacia conductas sexuales simples o complejas, sin que la persona tenga posibilidad de negarse, ya sea debido a una manipulación psicológica o a una imposibilidad mental, o en estado de indefensión o inferioridad. El término violencia sexual hace referencia al acto de coacción o amenaza hacia una persona con el objetivo de que lleve a cabo una determinada conducta sexual, la violencia sexual se manifiesta con actos agresivos que mediante el uso de la fuerza física, psíquica o moral reducen a una persona a condiciones de inferioridad para imponer una conducta sexual en contra de su voluntad. Este es un acto que busca fundamentalmente someter el cuerpo y la voluntad de las víctimas.

2.2. Acceso carnal: Se entiende la penetración del miembro viril por vía anal, vaginal u oral, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto.

2.3. Acceso carnal violento: “El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia”¹. De igual forma se puede definir como cualquier tipo de penetración del órgano sexual u otro objeto por cualquier parte del cuerpo humano. Estas actuaciones pueden tener agravantes como: participación de dos o más personas y/o que el agresor este en una posición o cargo que le de autoridad frente a la víctima. Ley 1236 de 2008. El que realice acceso carnal violento con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años.

2.4. Acceso carnal violento o acto sexual en persona incapaz de resistir, con menor de 14 años y/o en menor incapaz de resistir: La ley 1236 de 2008 lo define como todo “El que realice acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad psíquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento”. Art 3. El que realice acceso carnal con persona a la cual haya puesto en incapacidad de resistir o en estado de inconsciencia, o en condiciones de inferioridad psíquica que le impidan comprender la relación sexual o dar su consentimiento incurrirá en prisión de doce (12) a Veinte (20) años.

2.5. Acceso carnal abusivo y acto sexual con menor de 14 años. Art 208 y 209. Modificado con la ley 1236 de 2008, art 4 y 5 respectivamente. En el primero existe penetración en las modalidades anteriormente señaladas. Y en el segundo; el que realizare actos sexuales diversos

¹ Ley 1236 de 2008. por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual. El Congreso de Colombia.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

del acceso carnal con persona menos de catorce (14) años en su presencia, o la induzca prácticas sexuales, incurrirá en prisión de nueve (9) a trece (13) años.

2.6. Acceso carnal o acto sexual abusivo con incapaz de resistir. Art 210. Modificado por la ley 1236 de 2008, art 6. El que acceda carnalmente a persona en estado de inconsciencia, o que padezca trastorno mental o que este en incapacidad de resistir, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años. Si no se realizare el acceso, sino actos sexuales diversos de él, la pena será de ocho (8) a dieciséis (16) años.

2.7. Acoso sexual. Art 210A. Ley 1257 de 2008, art 29. El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.

2.8. Acción disciplinaria: “Es la facultad que ostentan las dependencias u órganos de la Universidad Autónoma del Caribe encaminadas a determinarlas circunstancias en que se comete una falta disciplinaria, las causas de esta, y las correspondientes sanciones”. Para el caso de los estudiantes “Corresponde al Rector(a), a través del Secretario(a) General, ejercer la acción disciplinaria que prescribirá a los tres (3) años contados a partir de la fecha en que se tiene conocimiento de la ocurrencia de la falta”². Para el caso de los empleados corresponde al Rector(a) por intermedio de la dirección de Gestión de talento humano realizar las acciones disciplinarias que correspondan las cuales deben adelantarse una vez la institución tenga certeza de la ocurrencia de la conducta.

2.9. Acciones Formativas: Son todas aquellas actividades dirigidas a la comunidad universitaria en general para la adquisición y/o mejora de las competencias y cualificaciones.

2.10. Acción sin daño: Respuesta inmediata a las necesidades de la persona, bajo el respeto de su voluntad frente a las acciones que quieran realizar.

2.11. Acompañamiento: Asistir o brindar compañía y ayudar a otros sin invadir su espacio. A partir de estas acciones, es posible utilizar el concepto de acompañamiento en los diferentes contextos³.

2.12. Acoso laboral “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”⁴.

² Acuerdo No. 006-01, mayo 29 de 2020. Reglamento estudiantil. Universidad Autónoma del Caribe. Título IV del régimen disciplinario.

³ Cambiar la educación para cambiar el mundo... ¡Por una acción educativa emancipadora!

⁴ Ley 1010 de enero 23 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

2.13. Acoso sexual: “Es la persecución o ataque físico y/o verbal a una persona, con fines sexuales sin su consentimiento. El acosador ejerce su poder valiéndose de una superioridad manifiesta de autoridad, de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica”⁵.

2.14. Acoso sexual generador de un ambiente hostil: ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Esto afecta la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Sin embargo, este tipo de acoso también puede generarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, como por ejemplo el producido por parte de un empleado hacia su jefe o de un alumno hacia su profesor.

2.15. Acoso visual / gestual: miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, etc.

2.16. Acoso verbal: comentarios y chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas el aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales, burlas y humillaciones. Acoso Físico: contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, Intimidación o agresión de tipo sexual (persecución y arrinconamiento), toma de fotografía y vídeos sin consentimiento.

2.17. Acoso Virtual: difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar. - Extorsión y chantaje con las calificaciones. Fuente: [file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20\(1\)%20\(3\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20(1)%20(3)%20(1).pdf)

2.18. Acto sexual no consentido: Es la actividad sexual sin consentimiento de la otra persona y la edad de consentimiento sexual es aquella en la que se considera que una persona es lo suficiente madura psicológicamente para comprender y decidir sobre su sexualidad. Quien se encuentra en estado de inconciencia o en condiciones de inferioridad psíquica o física que le impiden entender la relación sexual o dar su consentimiento.

2.19. Acto sexual violento: Es por quien realiza actos sexuales, distintos al acceso carnal, mediante violencia. Este tipo implica la utilización de violencia sobre la víctima, con el de realizar actos sexuales no consentidos.

2.20. Amenaza: “Es aquel peligro inminente, originado por un acontecimiento que aún no ha sucedido, pero que puede concretarse, aquello que se dijo que iba a ocurrir. Estas pueden ser causadas por el ser humano a través de unas acciones y ponen en peligro la vida de una o varias personas”⁶.

⁵ El acoso sexual y actos de violencia contra las mujeres en espacios comunitarios. Alcaldía de Bogotá.

⁶ Qué es Amenaza: Se conoce como amenaza al peligro inminente, que surge, de un hecho o acontecimiento que aún no ha sucedido, pero que de concretarse aquello que se dijo que iba a ocurrir, dicha circunstancia o hecho perjudicará a una o varias personas en particular. Definición de la palabra amenazas. <https://www.significados.com/amenaza/>.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

2.21. Atención: Conjunto de acciones articuladas que, en respuesta a los marcos normativos, abordan a las personas afectadas por violencias de género y desde su competencia garantizan la protección, estabilización y, en lo posible, la restitución de sus derechos, a través de la coordinación intra e interinstitucional. Fuente: file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20(1)%20(3)%20(1).pdf

2.22. Coacción: El Derecho penal lo define, como un “delito contra la libertad individual que consiste en utilizar la violencia para impedir a una persona que haga algo que no está prohibido por la ley o para obligarle a hacer algo que no quiere, sea justo o injusto”.

2.23. Conducta Sexual: Es el comportamiento (usual o menos frecuente) que desarrollan todos los seres humanos para buscar compañeros en la parte sexual, obtener la aprobación de posibles parejas, formar relaciones, mostrar deseo sexual y el coito.

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

2.25. Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.

2.26. Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

2.27. Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. Fuente: file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20(1)%20(3)%20(1).pdf

2.28. Delito: “Conjunto de comportamientos que dan lugar a un hecho ilícito”.

2.29. Detección: hace referencia a identificar, descubrir una situación que no es claramente visible. Fuente: file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20(1)%20(3)%20(1).pdf

2.30. Discriminación: “Es todo trato nocivo o perjudicial dado a una persona, por motivos arbitrarios debido a su género, raza, color, idioma, opinión política, posición económica, nacimiento,

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

religión, sexo u orientación sexual o social”⁷. Art 134A. Discriminación. El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios.

2.31. Explotación sexual: La Unicef conceptualiza el término como “la utilización de los niños, niñas, adolescentes y adultos para la satisfacción sexual de y por adultos a cambio de remuneración en dinero o especie a la persona o a terceras personas afectadas. Constituye una forma de coacción y violencia y se considera como una forma contemporánea de esclavitud”.

2.32. Género: “Es la construcción social, cultural y psicológica que determina el concepto de mujer, hombre y de otras categorías no binarias o normativas. Es la conceptualización de nuestra identidad y comportamientos⁸”.

2.33. Hostigamiento: Se hace referencia a todas las personas y especialmente aquellas pertenecientes a grupos étnicos, sectores LGBTIQ, hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular y aquellos que manifiestan características o actitudes comportamentales como referentes no normativos ya sean estereotipos sociales, creencias religiosas, prácticas socioculturales o ambientes de agresiones físicas, psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización. ⁹(Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016).

2.34. Identidad de género o identidad sexual: “Es la percepción y manifestación personal del propio género. Es decir, cómo se identifica alguien independientemente de su sexo biológico. La identidad de género puede fluir entre lo masculino y femenino, no existe una norma absoluta que lo defina”¹⁰.

2.35. Inducción a la prostitución: Incitar, persuadir y/o estimular a una persona a la prostitución, con el fin de lucrarse o para satisfacer los deseos de otra persona. Cuando se trate de constreñimiento es que existe una intimidación o sometimiento.

2.36. Interseccionalidad: se conoce como las desigualdades sistémicas que se articulan con los diferentes factores sociales como el género, la etnia y la clase social.

2.37. Matoneo virtual, Cyberbullying o Ciberacoso: Definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro,

⁷ Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos.

⁸ Diversidad Sexual: Atención sin discriminación. Profamilia

⁹ Comité Distrital de Convivencia Escolar (2016). Directorio de protocolo de atención integral para la convivencia escolar y el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos.

¹⁰ Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos. Naciones Unidas. Derechos humanos.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensas, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona¹¹.

2.38. No Repetición: son todas aquellas medidas que comprometen a la sociedad en su conjunto para que las violaciones a los Derechos Humanos no se repitan.

2.39. Ofensa sexual: Es la utilización de expresiones que se dan de manera verbal o escrita, que su naturaleza sea dentro de un contexto sexual sin el consentimiento a la persona a quien se la dirige, esta se siente denigrada e intimidada y atemorizada; esto incluye también la exhibición o envío de contenido sexual por cualquier medio de divulgación física o electrónica.

2.40. Orientación: Esta acción hace referencia a comunicar, guiar o prevenir a una persona sobre aquello que no sabe y que pretende que se conozca.

2.41. Pornografía con niños, niñas y adolescentes: Es todo acto que consiste en fotografiar, grabar, transmitir, exhibir, vender, comprar y poseer material de índole pornográfico en el que se exhiban niños(a)s o adolescentes.

2.42. Art 218 del C.P. Pornografía con personas menores de 18 años. Modificado Ley 1236 de 2008, art 12., y ley 1336 de 2009, art 24. El que fotografié, filme, grabe, produzca, divulgue, ofrezca, venda, compre, posea, porte, almacene, transmita o exhiba, por cualquier medio. Igual pena se aplicará a quien alimente con pornografía infantil bases de datos de internet, con o sin fines de lucro. La pena se aumentará de una tercera parte a la mitad cuando el responsable sea integrante de la familia de la víctima.

2.43. Prevención: Está relacionado con la acción y efecto de prevenir y/o advertir (preparar con antelación, prever un algo, avisar a alguien de algo), para minimizar un riesgo.

2.44. Quid pro quo: es aquella que se establece en la jerarquía de una organización, (institución, empresa o universidad) y en la que el acosador se aprovecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio, por ejemplo, de un aumento de salario o el aprobado en un examen. fuente: file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20(1)%20(3)%20(1).pdf

2.45. Seguimiento: Acción, proceso de seguir, evolución de un proyecto, persona, programa con observación constante para tomar datos y velar por su mejor desempeño de lo que se sigue.

2.46. Sexo biológico: Son aquellas características “biológicas y físicas usadas típicamente para asignar el género al nacer, como son los cromosomas, los niveles hormonales, los genitales externos e internos y los órganos reproductores”¹².

¹¹ Urra, M. (2017) Bullying, acoso escolar. Definición, roles, prevalencia y propuestas de actuación. Obtenido de osf.io/preprints/socarxiv/fxsy3. DOI: 10.17605/OSF.IO/FXSY3

¹² Diversidad sexual: atención sin discriminación: IDENTIDADES DE GÉNERO. Atención humanizada sin discriminación por tu orientación sexual o identidad de género.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

2.47. Violencia: La OMS, la define “como el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte¹³”.

2.48. Violencias basadas en género: Es todo acto de violencia producido en la vida pública o en la privada y basado en el género o la preferencia sexual de la persona victimizada. Dichos actos perpetúan las relaciones y estereotipos de género dominantes en una sociedad, esto es, las creencias construidas y normalizadas en un contexto histórico y cultural, sobre los atributos que caracterizan a lo que se concibe como hombres y mujeres. Todo tipo de violencia vulnera los derechos humanos, afectan la dignidad de las personas y causan o son susceptibles de causar daño o sufrimiento físico, psicológico y patrimonial.

2.49. Violencia Económica y/o patrimonial: Es aquella acción u omisión, directa o indirecta, destinada a coaccionar la autonomía de una persona del grupo familiar, que cause o que pudiera ocasionar daño económico o patrimonial, o evadir obligaciones alimentarias, mediante la pérdida, transformación, sustracción o destrucción de bienes de la sociedad de gananciales o bienes propios de la víctima. Asimismo, mediante la limitación o suspensión en el ejercicio del derecho de propiedad sobre dichos bienes.

2.50. Violencia física: Toda acción no accidental que causa afectación en la integridad corporal de una persona, utilizando la fuerza física o alguna clase de armamento u objeto¹⁴.

2.51. Violencia Intrafamiliar: “Es todo acto de violencia física, verbal o psicológica que se comete por uno o más miembros de la familia, contra uno o más miembros de dicha unidad familiar”¹⁵.

2.52. Violencia psicológica: Este tipo de violencia es silenciosa, no deja marcas en el cuerpo y cuyas acciones u omisiones se van dirigidas intencionalmente a degradar o generar sentimientos de inferioridad en otra persona. Esta se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas asociadas al desprecio, chantaje, humillación, insultos, manipulación, amenazas o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica.

2.53. Violencia sexual: Es “todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo¹⁶”.

La intervención de la violencia sexual debe realizarse desde el enfoque diferencial el cual reconoce la existencia de grupos poblacionales que por sus condiciones y características étnicas, culturales,

¹³ Campaña mundial de prevención de la violencia y traumatismos. Organización Mundial de la Salud.

¹⁴ La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. Agustín Martínez Pacheco.

¹⁵ Violencia Intrafamiliar. Defensoría General de la Nación.

¹⁶ <http://acnudh.org/wpcontent/uploads/2013/11/orentaci%C3%B3nsexualidad-de-g%C3%A9nero2.pdf>, consultado mayo 27 de 2019 a las 9:00 a.m.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

socio demográficas, genero, orientación sexual y su ciclo vital, son más vulnerables y requieren un abordaje ajustado a sus necesidades y particularidades, para disminuir situaciones de inequidad y dificultad en el goce efectivo de sus derechos fundamentales, buscando lograr la equidad en el derecho a la diferencia. Comprende múltiples factores y manifestaciones que están enmarcadas en un contexto individual, sociopolítico, cultural, religioso entre otros.

2.54. Violencia institucional: son acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, que dificultan, obstaculizan o impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.

2.55. Violencia del personal docente hacia las mujeres y las niñas: Son actos y omisiones centrados en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.

2.56. Violencia entre pares por razones de género: alude a acciones que causan daño centrados en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/os alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad. Aunque el documento no lo establece, en esta modalidad se puede encontrar la violencia perpetrada por docentes a docentes, entre personal administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior.

2.57. Violencia en el entorno escolar: se refiere a actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las instituciones de educación, así como en las redes sociales, vulneran la libertad, dignidad, seguridad de las mujeres, o ponen en riesgo su vida o salud física o mental.

2.58. Violencia de pareja o familiar: Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja. Fuente: [file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20\(1\)%20\(3\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/rosa.gutierrez79/Downloads/articles-411493_recurso_1%20(1)%20(3)%20(1).pdf).

3. CONTENIDO

3.1. INTRODUCCIÓN

Los diferentes sucesos de la historia han mostrado que Colombia ha sido un país golpeado por diversas formas de violencia por lo tanto muchas personas han convivido y aún conviven con ella, esta se presenta casi a diario y como tal la asumen como consustancial a la condición humana. A pesar de esta situación se debe propender por reorientar este imaginario cultural, mediante la capacitación, campañas de prevención y diversas actividades de prevención. Es por esto por lo que los gobiernos,

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

la academia, las comunidades y los individuos deben seguir trabajando para que puedan cambiar este escenario.

En aras de aportar para este cambio social desde las instituciones se debe trabajar para educar para la paz y es por esto por lo que se construye este protocolo para orientar a nuestra comunidad académica para la prevención, detección y atención integral de personas víctimas de violencia. Este documento inicia con el desarrollo de aspectos generales como conceptos claves, ámbito de aplicación y principios, para dar paso a la prevención, detección y atención integral de casos y ruta definida para esas situaciones; y se finaliza con mecanismos para su revisión y actualización de conformidad a los lineamientos legales que se presenten, como también las necesidades propias de la Región y de la institución y de modificaciones del presente protocolo.

Los conceptos y recomendaciones establecidos pretenden orientar la gestión y el manejo de personas víctimas de todo tipo de violencia, sin embargo, toda persona y cada caso se atenderá de manera diferencial conforme al presente documento y a las directrices legales e institucionales.

Para la elaboración de este instrumento se consultaron fuentes bibliográficas confiables, con el objetivo de proveer información completa y generalmente acorde con los estándares jurídicos y médicos aceptados en el momento de la edición.

De igual forma la Universidad Autónoma del Caribe, amparada en los convenios internacionales, en la Constitución Política y en los pronunciamientos de las altas Cortes, ha diseñado un protocolo de prevención, detección y atención integral para las todas personas, sin diferencia de género, sexo, edad, raza y religión que tienen relación directa o indirecta con la Institución educativa (docentes, estudiantes, administrativos, visitantes, contratistas, padres de familia y público en general), con la finalidad de prevenir y eliminar cualquier conducta o hecho de violencia que se presente dentro o fuera de la universidad, relacionado con sus servicios y programas; de tal forma que toda actuación institucional que se realice, esté amparada en el respeto de los derechos humanos y en la dignidad de las personas establecidas constitucionalmente.

3.2. PRINCIPIOS

- **Autonomía:** Reglas y libertades sujetas a la normatividad, que van a guiar la prevención, detección y atención de los comportamientos y las rutas sobre violencia basada en género.
- **Respeto a la dignidad humana:** En todo momento se actúa con respeto a los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por el Estado Colombiano; se respeta el libre desarrollo de la persona y el principio de autodeterminación. Así mismo, se debe evitar que tenga que narrar su historia de violencia a diferentes personas e instancias, a menos que sea estrictamente necesario.
- **Debido Proceso:** El procedimiento debe ser efectuado conforme los términos previstos en el presente Protocolo. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

de quienes la padecen; el procedimiento deberá caracterizarse por la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente.

- **Confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en el procedimiento y únicamente respecto de lo que necesitan conocer. Por tanto, las autoridades y las partes involucradas deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento con la finalidad de proteger la intimidad de las personas.
- **Imparcialidad:** Independientemente de la calidad con la que se ostenten en la denuncia, toda persona debe ser tratada de manera respetuosa en términos de igualdad y no discriminación.
- **Accesibilidad:** El procedimiento debe ser asequible para todas las personas y éstas deben poder participar en igualdad de condiciones.
- **Transparencia:** Todo el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- **Supremacía del bloque de constitucionalidad:** Este protocolo se rige en su interpretación y aplicación por la Constitución Política de Colombia y los tratados y convenios internacionales que reconocen derechos y garantías del ser humano.
- **Enfoque Diferencial:** Es un método de análisis y guía para la acción basada en la realidad de ciertos grupos vulnerables para brindar una adecuada atención y protección de los derechos de esta población. En estos grupos vulnerables están los niños(as), mujeres, adultos mayores, LGBTIQ, grupos étnicos, etc.
- **Corresponsabilidad:** entendiéndose como el equilibrio de las responsabilidades en todos los frentes, tales como institucionales, personales, familiares y sociales, para el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro de su comunidad, con el objetivo de distribuir a los compromisos en el tema de prevención, detección y atención de la violencia basada en género.

Se debe asegurar la idoneidad de las personas que tengan la función de recibir las denuncias y activar la ruta. Así mismo, deben conocer con detalle el protocolo y mantener una postura autorreflexiva y crítica sobre los juicios, creencias y hechos que promueven la violencia en el entorno académico.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

3.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN - ALCANCE

El presente Protocolo aplica a toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, administrativos y visitantes), de igual forma aquellos que prestan servicios a la institución a través de las distintas modalidades de contratación. Estas regulaciones se aplicarán y se activarán para prevenir, detectar y atender las conductas de violencia basada en género que se presenten ya sea de manera virtual o en cualquier instalación del campus universitario (salones, pasillos, parqueadero, polideportivo, bienes inmuebles y vehículos que estén dentro de los predios de la institución); y todo espacio en los cuales se participe en actividades institucionales o se actúe en virtud de la vinculación con la Universidad o en representación de esta.

3.4. RESPONSABLES DE LA ELABORACIÓN, DIVULGACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Rectoría, secretaria general, talento humano son las principales instancias responsables en la aplicación del Protocolo. La revisión y actualización se realizan a través de Bienestar institucional, Oficina jurídica, Consultorio jurídico y el Área de comunicaciones, responsables de la socialización y/o divulgación del presente manual.

3.5. ESTRATEGIAS Y ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN

Toda actividad que conlleve a la concientización, sensibilización, información, prevención, detección y atención respecto a la violencia basada en género para todos los y las integrantes de la comunidad académica, tales como:

- Distribuir información pertinente para la prevención de actos de violencia y la denuncia de estos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
- Capacitar a través de cursos a los y las integrantes de la comunidad universitaria en temas de prevención de todo tipo de violencia.
- Realizar investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia, así como proyectos de investigación que ayuden a monitorear el estatus de la problemática en la comunidad universitaria.
- Contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad, discriminación, diversidad y demás relativos.
- Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia presentes en la Institución.
- Brindar asesoría a la comunidad universitaria sobre temas relacionados con actos de violencia y de los procedimientos de este protocolo, así como difundir una cultura de respeto e inclusión.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

- Identificar y descubrir una situación que no es claramente visible de acuerdo con lo establecido en este protocolo (comportamientos, actitudes, lenguajes corporales y orales, patrones de repetición de acciones violentas, espacios frecuentes de ocurrencia).
- Garantizar la seguridad, en sus instalaciones físicas y virtuales, a todas las personas que conforman la comunidad educativa.
- Visibilizar las formas o manifestaciones de violencias de género, que no sean reconocidas como tales por su naturalización, tolerancia social o justificación cultural.

3.6. LINEAMIENTOS GENERALES

Es de vital importancia que las personas que tienen a su cargo atención de las víctimas conozcan su función dentro del proceso y realicen con exactitud el paso a paso del Protocolo, ser sensibles y brindar un servicio oportuno, accesible y con ética. De igual forma estar capacitadas para la atención integral y diferenciada sin daño alguno.

Por otra parte, para la atención de las personas victimizadas se hace necesario reconocer su contexto y características particulares, respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir del principio de acción sin daño. Durante su atención se debe generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia y evite la revictimización. El envío de estas remisiones debe hacerse de carácter reservado, salvaguardando los datos y la confidencialidad de la persona.

Una vez conocida la agresión por parte de los miembros de la institución se debe implementar la ruta y el direccionamiento a entidades externas y/o a las autoridades competentes. Las áreas que intervienen en la ruta de atención de casos de violencias basadas en género deberán trabajar de manera articulada, a través de procedimientos eficientes y eficaces.

3.7. RUTA DE ATENCIÓN

Una vez se detecte o denuncie un hecho relacionado con algún tipo de violencia se activa la ruta de atención, cuyo fin es brindar atención integral a la persona victimizada, procurar su protección y la sanción de la violencia.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

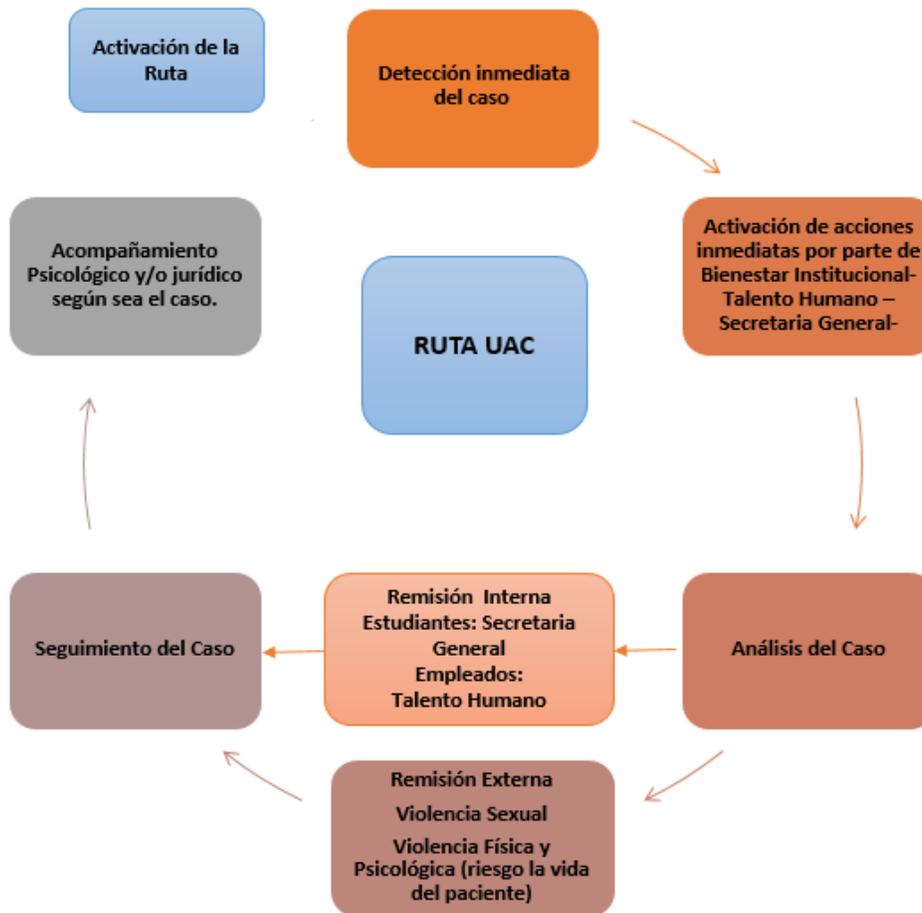


Ilustración 1. Ruta de Atención

Las fases de la ruta de atención son:

- 1. Detección inmediata del caso:** Es la fase en la cual el personal (docente, administrativo, estudiante, visitante y/o contratista), que conozca o sufra de abuso, violencia o discriminación debe ser orientada a las oficinas de Bienestar Institucional para recibir atención con los médicos, enfermeros (a), psicólogos(a) en turno o se puede realizar denuncia a través del SAV (Servicio de Atención Virtual); una vez se conozca el caso se activa la ruta.

Nota 1.

- Quien sufra un hecho de violencia o quien conozca del hecho de violencia, debe poner en conocimiento el caso ante Bienestar institucional ya sea al médico(a), enfermero(a) y/o

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

psicólogo(a) en turno, de forma presencial, a través de correo institucional, por el microsítio (SAV) habilitado que se encuentra en la página web.

- Cuando la violencia se presente en espacios propios de la Universidad y constituya una emergencia, la persona presuntamente victimizada o quien presencie los hechos, debe informar de inmediato al personal de vigilancia más cercano.
- Si los hechos son informados en una dependencia o autoridad distinta a estas, aquella debe remitir el asunto en forma inmediata al área de acompañamiento Integral de Bienestar Institucional, garantizando la confidencialidad.
- Para la recepción de quejas se realiza por escrito o por el SAV (Sistema de atención virtual), atención personal, telefónica y/o por correo electrónico institucional.

- 2. Activación de acciones inmediatas:** es la fase en la cual se realiza atención inicial o de primeros auxilios, se realiza evaluación del caso y se decide la conducta a seguir.

Si la persona victimizada presenta afectación en su salud física o psicológica, se le brinda la siguiente atención desde Bienestar Institucional:

➤ **Atención primaria**

La persona afectada recibe información de los servicios a los que puede asistir y ser remitida si así lo consiente: Atención psicológica, jurídica y remitir al comité de convivencia laboral para los casos de acoso laboral.

Para la ruta externa la persona afectada recibirá información al respecto sobre aquellas entidades o instituciones diferentes a la universidad que atienden los casos a los que puede asistir si lo considera pertinente y ser remitida si está de acuerdo. Lo anterior debe estar Registrado en el respectivo formato institucional.

Las principales remisiones son:

a. Sector salud:

- Si la persona afectada decide no asistir a la urgencia, se le informa de los riesgos que ocurrirán en su vida física y emocional.
- La persona afectada podrá recibir información de otras instituciones privadas del sector salud donde puede recibir atención médica.
- La persona podrá recibir información acerca de la garantía de sus derechos y prevención de la revictimización en el sector salud.

b. Sector Judicial:

- La persona afectada o terceros podrán recibir información y número de las líneas telefónicas de entidades especializadas públicas o privadas y que se encargan de la ruta de atención a

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

nivel distrital y/o departamental donde le brinden orientación y atención de cómo instaurar una denuncia y solicitar protección y acompañamiento en caso de ser necesario.

- Si la persona afectada es menor de edad, la institución tiene la obligación de acompañar ante el ICBF y/o Policía de infancia y adolescencia.
- La Universidad tiene la obligación de reportar a las autoridades competentes, según las disposiciones de ley los casos de violencia intrafamiliar, contra la mujer y violencia sexual.
- En las situaciones de discriminación y violencia en los que esté o se encuentre en riesgo la vida de la persona indistintamente si es menor o mayor de edad la institución tiene el deber de denunciar ante las entidades legales correspondientes.
- Si la persona victimizada se siente o ha sido amenazada, se procederá a realizar la remisión inmediata del caso a las instancias disciplinarias competentes y se adjuntarán todos los soportes y documentos que estén en poder de secretaría general, gestión de talento humano y oficina jurídica, de acuerdo con la normativa institucional y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos.

Para los casos de violencia y atendiendo las Resoluciones vigentes de las diferentes autoridades Competentes, los derechos de las víctimas son los establecidos en la normatividad, destacando lo siguiente:

- ✓ Ser tratada con dignidad, privacidad y respeto durante cualquier entrevista o actuación con fines médicos, legales o de asistencia social.
- ✓ Ser informada acerca de los procedimientos legales que se derivan del hecho punible.
- ✓ Ser informada de los servicios disponibles para atender las necesidades que le haya generado el delito.
- ✓ Tener acceso a un servicio de orientación y consejería gratuito para ella y su familia atendido por personal calificado.

Tener acceso gratuito a los siguientes servicios:

- ✓ Examen y tratamiento para la prevención de infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH/SIDA.
- ✓ Examen y tratamiento para trauma físico y emocional.
- ✓ Recopilación de evidencia médica legal.
- ✓ Ser informada sobre la posibilidad de acceder a la indemnización de los perjuicios ocasionados con el delito.

En los casos que se requiera remisión del paciente, se procede, según el caso, de la siguiente manera:

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

2.1 Remisión externa: El profesional de salud de bienestar institucional que recibe el caso de violencia sexual, violencia física y/o psicológica que pone en riesgo la vida de la persona, realizar la remisión externa de urgencias:

- ✓ **Administrativo, docente, contratista y/o estudiante mayor de 18 años:** Se remite de acuerdo con la normatividad vigente, al centro médico más cercano o donde el paciente lo solicite con el formato de remisión externa utilizado por el centro médico y/o asesoría psicológica y se activa la ruta de atención intersectorial (Salud, Justicia y Protección).
- ✓ **Estudiante menor de 18 años:** Una vez se conoce de un caso de violencia sexual de un niño, niña o adolescente, este se remite a la Institución médica más cercana; allí se activa el Protocolo y la ruta de atención intersectorial a víctimas de violencia. Cabe resaltar que estos hechos también deben ser puesto en conocimiento de la autoridad competente.

2.2 Remisión interna: Para los demás tipos de violencia mencionados en este protocolo se actúa de acuerdo con los procedimientos amparados en el reglamento interno de trabajo, reglamento estudiantil y manual de convivencia de "Mi pequeña Uniautónoma", entre otros vigentes, respetando el debido proceso.

3. Seguimiento del caso: En esta fase la oficina Jurídica y Secretaría general son los encargados de direccionar al (estudiante, docente, administrativo y/o visitante) quien acompañe por parte de la institución a la Fiscalía para establecer una denuncia oficial.

En los casos de estudiantes, adicionalmente el proceso se debe articular con el responsable del programa académico, teniendo en cuenta las implicaciones académicas y emocionales del estudiante, además de ayudar a definir el proceder del correspondiente.

4. Acompañamiento psicológico y jurídico: en esta fase la Secretaría General, Bienestar institucional, talento humano y la decanatura del programa académico efectúan el seguimiento constante del caso hasta que este sea cerrado y/o resuelto.

El psicólogo del proceso de bienestar realiza acompañamiento al estudiante, hasta que este lo requiera.

Para los casos de violencia sexual y basada en género se debe realizar seguimiento a la persona involucrada a los 3, 6 y 12 meses luego de haber recibido la atención inicial para luego finalizar el caso.

Nota 2.

- Las quejas por los hechos de violencia pueden presentarse en cualquier momento, con independencia del tiempo que hubiera transcurrido desde la ocurrencia de los mismos. Los términos de prescripción de la acción disciplinaria son los contenidos en las disposiciones disciplinarias específicas internas como el reglamento estudiantil, el reglamento interno de trabajo y las disposiciones establecidas por ley.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

- 5. Cierre de la Atención Inicial y firma del Consentimiento informado:** La Dirección de Bienestar Institucional o quien haga sus veces, debe sistematizar el registro de los casos de violencias basadas en género, el cual debe contener como mínimo la siguiente información de la persona victimizada y del presunto/a agresor/a: sexo, género, orientación sexual, vinculación con la Universidad, edad, estrato socioeconómico, grupo étnico, diversidad funcional, procedencia y si se trata de víctima del conflicto armado, tiempos y los mecanismos de contacto con el equipo de Atención en caso de requerir información adicional sobre su caso y datos de contacto.
- Es importante incluir en este espacio y antes del cierre, el consentimiento informado sobre el uso de los datos personales o que se refieran a los hechos, el deber de denunciar que le asiste a la Institución, de notificación al Sistema de Vigilancia Epidemiológica y de realizar el correspondiente informe de remisión a las Oficinas Disciplinarias o de Talento Humano.

3.7.1. Aspectos referentes a la atención de Víctimas

Al momento de la atención a la víctima se debe tener presente:

- Si el evento no se ha reportado a ningún sector (salud, protección y de justicia) debe remitirse inmediatamente al servicio de Urgencias médica.
- Recepción inmediata de la víctima de violencia sexual en el servicio de urgencias médicas.
- Recuerde que la violencia desencadena situaciones que pueden poner en peligro inminente la vida y la estabilidad de las personas afectadas, por lo cual se ha establecido que todos los casos de violencia ameritan oportuna atención, y por lo tanto se les debe activar el Protocolo, acorde con la normatividad vigente en el tema.
- Es imprescindible que las víctimas de violencia sean atendidas en un servicio de urgencias para poder garantizar la gratuidad, celeridad, oportunidad, integralidad y calidad de los servicios y procedimientos que requieren para atender su condición. Además, la atención urgente. También facilita el acceso oportuno a procedimientos generales, intervenciones especializadas en salud mental, y medicamentos requeridos.
- Esto debe ser informado claramente a cualquier víctima de violencia.

Es indispensable que:

- a. En el momento que detecte a una víctima de violencia sexual, se establezca emocionalmente y se remita de inmediato a los servicios de urgencias correspondientes, o a aquellos servicios especializados para la atención inicial de urgencias de las víctimas de violencia sexual que se tengan dispuestos específicamente, donde la han de recibir y atender sin ningún tipo de demora, requisito u obstáculo para que se inicie su atención integral.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

b. En el contacto inicial con el servicio de urgencias o el servicio especializado para la atención inicial de urgencias de la víctima de violencia, lo primero que debe realizarse es una valoración del peligro inminente que pueda estar corriendo la vida de la víctima, de modo que se brinde la estabilización necesaria, como paso previo a la continuación de los pasos del presente protocolo.

3.8. PROCEDIMIENTO MOMENTO PEDAGÓGICO

Es un espacio de intervención pedagógica para el diálogo, la reflexión frente a hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos de género, en el cual participan la persona victimizada y el presunto agresor, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño, la cesación de la violencia y la no repetición.

Es de anotar que esto sólo será procedente siempre y cuando la persona victimizada expresamente manifieste su voluntad de aplicarlo y en cualquier momento del proceso puede desistir del mismo, cabe resaltar que este proceder **NO** es aplicable para aquellos casos que involucren niños, niñas, adolescentes, violencia escalada, acto sexual violento, constreñimiento a la prostitución, o cuando el presunto agresor es reincidente. El compromiso que suscriba entre el presunto responsable de la agresión y del agredido se registrará en un acta, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.

En caso de que no se suscriba un compromiso que satisfaga los fines del procedimiento y sea aprobado por la persona victimizada, el asunto será inmediatamente trasladado a la instancia disciplinaria competente (secretaría general y/o gerencia de talento humano), adjuntando todos los soportes y documentos que tengan en su poder y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos. De la misma forma se procederá cuando el compromiso se incumpla o cuando se presente un nuevo hecho de violencia, estando en curso el procedimiento.

3.9. NORMAS Y ACCIONES DISCIPLINARIAS

Siempre que el presunto autor de la conducta de violencia sea parte de la comunidad universitaria, el hecho será puesto en conocimiento de las autoridades disciplinarias competentes.

El proceso disciplinario que vincule a estudiantes de pregrado o de posgrado en sus distintas modalidades (presencial y/o virtual) se surtirá por las instancias del reglamento estudiantil, o las normas que lo modifiquen o reemplacen. Si la persona presuntamente responsable de la violencia pertenece al estamento docente y/o administrativo, la competencia y procedimiento será el dispuesto en el Reglamento Interno de trabajo Universidad Autónoma del Caribe.

El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad e investigar los hechos respetando el debido proceso administrativo; la persona victimizada por cualquier tipo de violencia debe ser reconocida como presunta víctima dentro del proceso disciplinario y, en esa condición, la autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

3.10. SEGUIMIENTO

Estos pasos no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades de cada caso y lo establecido en la normatividad vigente.

Todo caso tipificado de violencia, que haya sido atendido por las instancias de la Universidad en el marco de la ruta establecida, será objeto de seguimiento por parte de Bienestar Institucional y Gerencia de talento humano donde se verificará la gestión, restitución de los derechos de la persona victimizada y la situación actual.

Nota 3.

En caso de que la víctima sea un niño o adolescente, en ninguna circunstancia podrá ser confrontada con el presunto agresor, se les debe respetar y valorar su opinión, dignidad, e intimidad y demás derechos. Bienestar institucional, o quien haga sus veces, informará o convocará a los padres, representantes legales o a las personas con las cuales conviven los niños, niñas o adolescentes involucrados en los hechos de violencia, toda vez que su salud física o mental se encuentre en riesgo y, en todo caso, cuando el responsable de la atención lo considere pertinente. Esto se omitirá si la violencia al parecer proviene de los padres, representantes legales o de las personas cuidadoras.

En el proceso disciplinario tanto el niño, niña o adolescente victimizado como el niño o adolescente vinculado como presunto autor de la violencia, deberán contar con la presencia de sus padres, tutores o representantes legales.

3.11. REMISIONES EXTERNAS PARA CASOS DE VIOLENCIA

✓ Remisión a los servicios asistenciales del Sistema General de Seguridad Social en Salud y a las autoridades correspondientes.

✓ Alertar a las autoridades policiales y judiciales cuando se trate de delitos no querellables, esto es, los que para ser investigados no requieren denuncia directa de la persona afectada.

También se procurará que la persona victimizada reciba información por parte de la institución para que le permita acceder a la ruta de atención externa.

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

- **Sector salud:** En caso de violencia se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de las 72 horas posteriores al evento

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

ocurrido. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

- **Reportes obligatorios:** Si la persona víctima es menor de edad, se le debe explicar que la Universidad tiene la obligación de notificar el evento al ICBF, comisaría de familia, y/o a la policía de infancia y adolescencia.

- Si se evidencia que la situación de acoso o de violencia pone en riesgo la integridad de la persona que sufre el acoso (menor o mayor de edad), y/o si el reporte se refiere a situaciones de violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar o violencia sexual, es de obligatoriedad que la institución a través de secretaria general con el apoyo a oficina jurídica realice la notificación a las autoridades correspondientes. Cabe recordar que las denuncias de violencia sexual se pueden realizar en los Centros de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS), Centros de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidades de Reacción Inmediata (URI), Salas de Atención al Usuario (SAU) o acudir a las oficinas de quejas y contravenciones de la Policía o Estaciones de Policía y SIJIN, además de las Comisarías de Familia, Centros comunitarios población LGBTI, línea de atención al ciudadano, Personería local y Defensoría del pueblo y demás autoridades competentes habilitadas.
- Si la persona no da su consentimiento a la remisión al servicio médico y psicológico se le explicarán los riesgos para su salud física y mental y de igual forma se le brindará información de todas aquellas instituciones públicas o privadas que presentan diferentes servicios de asesoría, orientación y acompañamiento a personas que han sufrido de situaciones de acoso.

- **Cierre del caso:** Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones.
 - Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos.
 - Cuando la víctima tome la decisión de retirar la queja y no continuar con el proceso. Esto no aplica para menores de edad.
 - Cuando las instancias pertinentes (Rectoría, Comité de Convivencia Laboral) hayan tomado decisiones y acciones sobre el caso.
 - Cuando los involucrados dejen de pertenecer a la comunidad universitaria.

3.12. ARTICULACIÓN CON RUTAS EXTERNAS

La atención por parte de instancias de la Universidad Autónoma del Caribe de casos de violencia no excluye ni sustituye la que corresponde a las entidades competentes externas.

La Universidad Autónoma del Caribe, desde Rectoría, secretaría general, bienestar institucional, talento humano, oficina jurídica y consultorio jurídico debe articularse con entidades u

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

organizaciones locales, a las cuales se referirá o remitirá el asunto, a fin de que la persona pueda recibir atención integral oportuna.

Es importante realizar capacitación a responsables de la atención quienes tienen a su cargo la atención prevista en cada una de las etapas de la ruta; de igual forma recibirán capacitación(es) en asuntos de prevención de violencias en sus diferentes tipos.

Se debe guardar el registro de los casos atendidos en temas de violencia incluyendo, al menos, la siguiente información respecto de la persona victimizada y del presunto agresor: Género, vinculación con la Universidad, edad, número de documento, teléfono de contacto, si pertenece a un grupo étnico, persona con discapacidad, procedencia y si se trata de víctima del conflicto armado. A las autoridades disciplinarias les corresponde el registro de todas las actuaciones procesales y ajustar sus bases o sistemas para poder caracterizar y clasificar los casos de violencia.

3.13. INDICADORES

Bienestar Institucional y las demás dependencias establecidas, medirá el impacto de las acciones relacionadas con la prevención, detección y atención de violencia basada en género; así como se establecerán diagnósticos que permitan realizar ajustes y correctivos que se requieran, los indicadores que se medirán para el cumplimiento del presente protocolo son:

N°	Nombre Indicador	Formula	Periodicidad de medición	Población objetivo
1	Equidad de género en la matrícula	Número de estudiantes mujeres matriculadas / Número total de matriculados *100	Semestral	Estudiante
2	Equidad de género en trabajadores	Número de mujeres trabajadoras / Número total de trabajadores vinculados *100	Anual	Funcionario
3	Reporte/denuncia de acoso	Número de mujeres que reportaron/denunciaron afectación por acoso sexual / Número de mujeres matriculadas *100	Anual	Estudiante
4	Reporte/denuncia de ciberacoso	Número de mujeres que reportaron/denunciaron afectación por ciberacoso sexual / Número de mujeres matriculadas *100	Anual	Estudiante
5	Reporte/denuncia de violencia sexual	Número de mujeres que reportaron/denunciaron afectación por violencia sexual / Número total de mujeres matriculadas * 100	Anual	Estudiante
6	Cobertura de acciones de prevención	Número de mujeres estudiantes que participaron en campañas de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien.	Anual	Estudiante
		Número de mujeres estudiantes que participaron en capacitaciones de prevención de VBG, sobre el número total de mujeres matriculadas por cien	Anual	Estudiante

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

7	Cobertura de acciones de detección	Número de mujeres estudiantes que respondieron la encuesta de detección / Número total de estudiantes mujeres *100	Anual	Estudiante
8	Cobertura de acciones de atención	Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo / Total de personas que denunciaron * 100	Anual	Estudiante
		Número de personas víctimas de VBG atendidas según protocolo y que fueron derivadas a la ruta externa / Total de personas que denunciaron * 100		
9	Denuncia de VBG a mujeres funcionarias	Número de mujeres funcionarias-trabajadoras que denunciaron afectaciones por acoso sexual / Total de mujeres funcionarias * 100	Anual	Funcionario
10	Denuncia de VBG a mujeres funcionarias	Número de mujeres funcionarias-trabajadoras que denunciaron afectaciones por violencia sexual / Total de las mujeres con esa vinculación * 100	Anual	Funcionario

3.14. RIESGOS

Se implementarán y fortalecerán estrategias de detección de riesgos y violencias, lideradas por Bienestar Institucional, Planeación, y de Salud y Seguridad en el Trabajo, esto se implementa de acuerdo con lo indicado en el procedimiento institucional de Gestión del Riesgo, el cual tiene como objetivo definir el marco de referencia y la metodología para la gestión del riesgo en la Universidad, facilitando el cumplimiento de sus objetivos y las funciones propias de la institución.

4. REFERENTES NORMATIVOS

El Estado Colombiano está obligado a cumplir con los tratados y convenios internacionales firmados y ratificados por Colombia, así como la constitución política y demás concordante.

4.1 Normas Internacionales

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/>.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de mayo de 1981, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D1BIS.pdf>.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Así como su protocolo facultativo, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Adoptado en: Belem Do Para, Brasil el 6 de septiembre de 1994, disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Adopción: Asamblea General de la ONU Resolución 2263 (XXII), 07 de noviembre de 1967, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>
- Comité de la CEDAW. Recomendación 19: Violencia contra la Mujer, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recommsp.htm>
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Ratificada por la Asamblea General en su resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965, disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género. Yogyakarta, Indonesia el 9 De noviembre de 2006, disponible en: http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wpcontent/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Comité de los Derechos Humanos. Observación General 28: Igualdad de derechos entre hombres y mujeres, disponible en: <http://www1.umn.edu/humanrts/hrcommittee/Sgencom28.html>
- Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT (25 junio 1958), disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C11139
- Convención de Viena sobre los Tratados. Viena, 23 de mayo de 1969, disponible en: http://www.oas.org/36ag/espanol/doc_referencia/Convencion_Viena.pdf
- Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1o de abril de 1970, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf.
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012). Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1993, December 20). Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2000). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Mujer. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2000). Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional. <https://www.refworld.org.es/docid/50ab8f392.html>
- Astelarra, J. (2003). ¿Libres e Iguales? Sociedad y política desde el feminismo. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile. • Astelarra, J. (2004). Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. CEPAL - Serie Mujer y Desarrollo, 57. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5928/1/S046520_es.pdf
- Benítez López, D., Brawerman, J., & Cardarelli, G. (2020). Evaluación de la ampliación del género y competencias socioemocionales en las instituciones educativas [UNESCO]. https://www.educacionperu.org/wp-content/uploads/2020/12/Tesina_Eval_DavidBenitez_Version-Publicable.pdf
- Bosch, E., Ferrer-Pérez, V. A., Navarro Gúzman, C., Ramis Palmer, M. C., & Escarrer Bauza, C. (2014). El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención (Issue November).
- Comisión Internacional de Juristas. (2007). Principios de Yogyakarta : Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos. (1993). Declaración y Programa de Acción de Viena. https://www.ohchr.org/Documents/Events/OHCHR20/VDPA_booklet_Spanish.pdf
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2015). Segunda Medición del Estudio sobre Tolerancia Social e Institucional de las Violencias contra las Mujeres.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Segunda-medicion-estudio-tolerancia-violencias-contra-mujeres.pdf>. Ministerio de Salud (2013). Historias de violencia, roles, prácticas y discursos legitimadores.

- Violencia contra las mujeres en Colombia 2000 - 2010. Bogotá D.C.: MinSalud.
- Ministerio de Educación. (n.d.). Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva.
- Ministerio de Educación. (2013). Lineamientos política de educación superior inclusiva. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_0.pdf
- Ministerio del Interior. (2018). ABC sobre Acoso Sexual.
- Ministerio de Justicia (2015). Instrumentos para la atención y prevención de la violencia de género. Bogotá: MINJUSTICIA. • MDGF. (2010). Estudio sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Bogotá : Ochoa Impresores LTDA.
- Munévar, D., & da Costa, M. C. (2014). Introducción. In Z. Orlich Carvajal, H. Chinchilla Serrano, M. A. Penabad Camacho, & C. E. Ulate Rodríguez (Eds.), Guía para acompañar procesos de sensibilización sobre inclusión y equidad desde la perspectiva interseccional (2nd ed.).
- Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 15(2), 371-382. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2006). Preguntas frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo. <https://www.ohchr.org/documents/publications/faqsp.pdf>
- ONU Mujeres. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing Declaración política y documentos resultados de Beijing+5. • ONU Mujeres. (2010, October 30). Indicadores. Centro Virtual de Conocimiento Para Poner Fin a La Violencia Contra Las Mujeres y Las Niñas. <https://www.endvawnow.org/es/articles/170-indicadores.html>
- ONU Mujeres. (2019a). Guía sobre prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.
- ONU Mujeres. (2019b). Iniciativa Insignia Mundial Ciudades Seguras y Espacio Públicos Seguros para las Mujeres y las Niñas: Compendio Internacional de Prácticas - Sección: Eliminación de la Violencia contras las Mujeres.

 <p>UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE</p>	<p align="center">PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO</p>		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

- ONU Mujeres. (2019c). Nota de orientación para la prevención y respuesta a la violencia en los campus universitarios.
- ONU Mujeres. (2019d). Informe de Resultados. Programa Ciudades y Espacios Públicos Seguros para Mujeres y Niñas en México.
- ONU Mujeres, & Ministerio de Educación. (2019). Lectura analítica de información sobre prevención, detección y atención a las violencias de género y sexuales en las Instituciones de Educación Superior-IES.
- ONU Mujeres, Renovación del Territorio, & RIMISP. (2017). Enfoque de género para la planeación.

4.2 Normas Nacionales

- Constitución política de Colombia.
- Política Nacional de Salud Sexual y Reproductiva 2003.
- Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural - Ministerio de Educación Nacional
- Ley 599 de 2000. Código Penal
- Resolución 412 de 2000 Sector salud. Guía de Menor Maltratado. Guía de Mujer Maltratada.
- Ley 1434 de 2011, Se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones
- Ley 1482 de 2011, Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones.
- Ley 1010 de enero 23 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1257 de 2008, Prevenir cualquier acto que amenace o vulnere los derechos de las mujeres.
- Ley 1236 de 2008 Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Penal relativos a delitos de abuso sexual.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

- Ley 1361 de 2009, Estado ordena a los Entes Territoriales establecer acciones, planes y programas tendientes a promover una cultura de protección, promoción y realce de la institución familiar.
- Ley 679 de 2001, Prevenir y contrarrestarla explotación, la pornografía y el turismo sexual en menores.
- Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia
- Ley 1010/2019, Acoso laboral y comités de convivencia laboral.
- Ley 906 de 2005, Código de Procedimiento Penal
- Ley 1146 de 2007, Normas de prevención de la Violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- Ley 1620 de 2013, Sistema Nacional de Violencia Escolar y Formación para el Ejercicio de los DDHH, la Educación para la Sexualidad y la Prevención y Mitigación de la violencia escolar.
- Ley 1719 de 2014, Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.

4.3 Normas Internas

- Acuerdo No.006-01 mayo 29 de 2020, Reglamento estudiantil Universidad Autónoma del Caribe.
- Reglamento Interno de trabajo Universidad Autónoma del Caribe.
- Manual de convivencia de Mi pequeña Uniautonomia.
- Acuaedo 847-01 del 18 de julio de 2018 - Política institucional de inclusión y diversidad. Link: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.uac.edu.co/descargas_uac/reglamento/POLITICA-INCLUSION-Y-DIVERSIDAD-2018.pdf

4.4 Webgrafía Y Bibliografía

Abuso Sexual y Violencia de Género en Colombia. Septiembre 27, 2018. <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/abuso-sexual-y-violencia-de-genero-colombia/#:~:text=Se%20habla%20de%20abuso%20cuando,psicol%C3%B3gica%20o%20una%20imposibilidad%20mental>. Consultado mayo 14 de 2021 a las 10:05 am.

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIA BASADAS EN GÉNERO		FI-GE-MG-01
			Versión 3
			19/05/2023
	Elaborado por: Director de Bienestar Institucional	Revisado por: Profesional en Sistema de Gestión	Aprobado por: Consejo Administrativo y Financiero

[https://www.conceptosjuridicos.com/co/categorias/penal/.Derecho penal](https://www.conceptosjuridicos.com/co/categorias/penal/.Derecho_penal). Conceptos. Consultado mayo 14 de 2021, a las 12:37 p.m.

Código Penal. LIBRO II: Delitos y sus penas. Título VI: Delitos contra la libertad. Capítulo III: De las coacciones. Artículo 172. TÍTULO VIII: Delitos contra la libertad e indemnidad sexuales
CAPÍTULO I: De las agresiones sexuales. Artículos 178,179, 180. CAPÍTULO II: De los abusos sexuales. Artículos 181, 182. CAPÍTULO II bis: De los abusos y agresiones sexuales a menores de dieciséis años. Artículos 183,183bis,183 ter, 183 quater. CAPÍTULO III: Del acoso sexual. Artículo 184. CAPÍTULO IV: De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual. Artículos 185 y 186. CAPÍTULO V: De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores. Artículos 187, 188, 189, 189bis y 190. <https://confilegal.com/20170710-codigo-penal-libro-ii-delitos-y-sus-penas/>. Consultado mayo 14 de 2021. 1:44 p.m.

Libro de Política Sexual. Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%202010.pdf>. Consultado mayo 15 de 2021. 1:20 p.m.

Consultorio penal. Norberto Hernández - n.hernandez29@uniandes.edu.co. viernes, 12 de octubre de 2012. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/consultorio-penal-2023164>. Consultado 14 de mayo de 2021. 1:26 p.m.

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

Resolución 014466 25 JUL 2022 “Por la cual se fijan los lineamientos de prevención, detección y atención de la Violencia Basada en Género para las Instituciones de Educación Superior(IES) para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural.