



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



RESOLUCIÓN No. 004-1
Mayo 5 de 2024

Por la cual se modifica el Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Violencias Basadas en Género de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas y se dictan otras disposiciones

La Rectora de la **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS**, en ejercicio de sus competencias estatutarias, conferidas en el artículo 32 numerales 2º, 3º, 7º, 16 y,

CONSIDERANDO:

PRIMERO. - Que, el inciso primero del artículo 13 de la Constitución Política de 1991 establece que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y el mismo trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

SEGUNDO. - Que, en relación con la identidad de género, la Corte Constitucional se ha pronunciado acerca de su carácter de derecho fundamental y la estrecha relación de esta con el Principio de la Dignidad Humana y la construcción de un proyecto de vida propio, indicando en la Sentencia SU-440/2021 (expediente T-7987537, MP. Dra. Paola Andrea Meneses Mosquera, dic. 09 de 2021) que, *“el derecho fundamental a la identidad de género ha sido reconocido como derecho fundamental innominado bajo el entendido de que es difícil encontrar un aspecto más estrechamente relacionado con la construcción del proyecto de vida e “individualidad del ser humano” que la definición del propio género. En este sentido, ha señalado que su protección constitucional y su estatus como garantía ius fundamental se deriva de la conexión intrínseca que éste tiene con el principio de la dignidad humana y los derechos a la igualdad (art. 13 de la CP), a la intimidad (art. 15 de la CP) y al libre desarrollo de la personalidad (art. 16 de la CP). Del mismo modo, este derecho forma parte del corpus iuris del derecho internacional de los derechos humanos. En efecto, así lo han resaltado la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, quienes han reconocido que este derecho busca erradicar “nociones de determinismo biológico” que interfieren en la vida privada de las personas y socavan la construcción de su plan de vida de forma autónoma y libre de discriminación”.*

TERCERO. - Que, el Estado Colombiano tiene obligaciones ineludibles en torno a la eliminación de cualquier tipo de discriminación o violencia ejercida en contra de una persona por razón de su sexo, identidad de género u orientación sexual. Por ello, desde el Ministerio de Educación Nacional: (i) Se fomenta que las Instituciones de Educación Superior generen estrategias que contribuyan a sensibilizar



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y estudiantes, en la prevención de violencias contra la mujer, (ii) Se avanza en el ajuste de los lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, abarcando los temas de género y minorías sexuales, y (iii) Se publicaron en el año 2019, los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias basadas en Género, en los cuales se establecieron las orientaciones y principios que deben adoptar las Instituciones de Educación Superior, con base en su autonomía, para generar, adoptar e implementar protocolos y rutas para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género.

CUARTO. – Que, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-061 de 2022 exhortó al Ministerio de Educación Nacional para que eleve a norma nacional la exigencia para que todas las universidades públicas y privadas cuenten con instrumentos normativos dirigidos a atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de violencia basada en el género que se presenten en los Centros de Educación Superior del país.

QUINTO. - Que, en virtud de lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 por medio de la cual fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de discriminación basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural y, en consecuencia, surge la obligación para la FUJNC de ajustar su Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Violencias Basadas en Género, adoptando e incluyendo los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional.

SEXTO. – Que, tal como lo expresan los Estatutos Generales de la FUJNC en su artículo 3 inciso 2: *“Dentro del marco establecido por la Constitución Nacional, las leyes y estos Estatutos, las actividades de LA FUNDACIÓN y la conducta de sus Miembros se regirán por el debido respeto y reverencia por la vida en todas sus manifestaciones, especialmente de la vida humana; la consideración del individuo como persona; la difusión de la cultura; la formación ética y cívica; el acatamiento de la Ley y la moral socialmente aceptada; el rechazo por todas las formas de violencia y la búsqueda de la armonía social...”*

SÉPTIMO. – Que, los numerales 2, 3 y 7 del artículo 32 de los Estatutos de la Fundación Universitaria Juan N Corpas, establecen que son funciones del Rector, *“Cumplir y hacer cumplir la Constitución Nacional, las normas legales, estatutarias y reglamentarias vigentes y las decisiones del Consejo Máximo y del Consejo Directivo”, “Dirigir y coordinar el funcionamiento general de LA FUNDACIÓN de acuerdo con sus estatutos y reglamentos, las determinaciones del Consejo Máximo y del Consejo Directivo.” y “Vigilar la marcha de las distintas unidades académicas y administrativas, con autoridad para impartir órdenes a todos los niveles”*



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

OCTAVO. – Que, la Rectoría está facultada para “*Crear los comités que considere necesarios para apoyar y optimizar el desempeño de sus funciones*”, conforme a lo consagrado en el numeral 16 del artículo 32 de los Estatutos de la FUJNC.

NOVENO. – Que, en el año 2015 se creó el Programa Corpas por el Respeto, el cual se convirtió en una de las estrategias institucionales para la promoción de la equidad y la adopción de medidas de prevención, detección, atención y acompañamiento, frente a los diferentes tipos de violencias.

DÉCIMO. – Que, el 30 de diciembre del año 2020 se expidió la Resolución de Rectoría No. 080, por la cual se aprobó el “*Protocolo para la Prevención y Atención en casos de violencia sexual y de género*”.

DÉCIMO PRIMERO. - Que, con el fin de articular los Lineamientos para la Promoción de la Igualdad de Género y Prevención de Violencias basadas en Género contenidos en la Resolución No. 014466 del 25 de julio de 2022 del Ministerio de Educación Nacional con el actual “*Protocolo para la Prevención y Atención en casos de violencia sexual y de género*” de la FUJNC, se hace necesario actualizar este último y fortalecer su implementación, difusión y seguimiento, mediante la creación de un Comité destinado para este fin.

Con fundamento en las anteriores consideraciones:

RESUELVE:

PRIMERO. – Actualizar y adoptar el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias basadas en Género (VBG) de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, documento que, como se observa a continuación, hace parte de la presente Resolución:

PROTOKOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG)

1. Introducción

La **FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN N. CORPAS** (en adelante **FUJNC**) continuando con su filosofía de mejoramiento de la Calidad de Vida, en procura del bienestar de todos los integrantes de la Comunidad Corpista, y fortaleciendo las acciones que conducen a cero tolerancia a todas las formas de violencia, en especial, a aquellas basadas en género, avanza en el cumplimiento de las medidas adoptadas por el Ministerio de Educación Nacional tendientes a prevenir, detectar y atender las violencias en contra de las personas o grupos de la Comunidad Corpista, consolidando a la Institución como un espacio libre de cualquier tipo de violencias.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

Entendemos que el “*Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Violencias basadas en Género y Violencias sexuales*” adoptado por la FUJNC por medio de la Resolución No. 080 de 2020 de la Rectoría, debe ser objeto de una revisión y actualización periódica en función de la normatividad expedida sobre la materia por los diferentes órganos de vigilancia y control, así como, de las situaciones y comportamientos sociales e institucionales identificados en la comunidad. Lo anterior, con el fin de asegurar respuestas integrales y oportunas que garanticen la libertad y el goce pleno de todos los derechos de cada uno de los miembros de la Comunidad Corpista.

Es así como, con la expedición de la Resolución 14466 del año 2022 por parte del Ministerio de Educación Nacional, la cual fijó los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (en adelante IES), para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de política de educación superior inclusiva e intercultural, la FUJNC inicia una revisión del Protocolo adoptado en el año 2020 en busca de fortalecer las acciones institucionales para prevenir, acompañar y atender los casos de violencia que pueda llegar a sufrir algún miembro de la Comunidad Corpista, y para la consolidación de las acciones pedagógicas y disciplinarias en la FUJNC.

2. Objetivos

El presente Protocolo se propone:

- Consolidar los lineamientos de la FUJNC frente a la prevención, atención y seguimiento en los casos de violencia, discriminación o desigualdad que pueda afectar a alguno de los miembros de la Comunidad Corpista.
- Promover un ambiente institucional de tranquilidad, confianza y seguridad, con la premisa de cero tolerancias frente a cualquier tipo de violencia, discriminación o desigualdad.
- Garantizar el goce pleno de los derechos fundamentales de cada uno de los miembros de la Comunidad Corpista y su participación igualitaria en el ámbito institucional.
- Desarrollar e implementar acciones claras para la comprensión, sensibilización y abordaje de las situaciones de violencia, discriminación o desigualdad que se presenten en la FUJNC.
- Promover el acceso a la Ruta de Atención de las personas que se han visto expuestas a cualquier tipo de violencia, discriminación o desigualdad.

3. Ámbito de aplicación

Este Protocolo aplica a quienes integran la Comunidad Corpista, entendida esta como aquella compuesta por los estudiantes, docentes, egresados, personal administrativo, así como por quienes prestan sus servicios a la Institución a través de diferentes modalidades de contratación.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

Igualmente, aplicará a todas las conductas que puedan producir algún tipo de violencia, discriminación o desigualdad que ocurran dentro de las instalaciones de la FUJNC, en actividades de carácter académico, deportivo o administrativo realizadas fuera de la Institución y donde se actúe en representación de la misma, en aquellos entornos virtuales donde haya una participación activa de algún miembro de la comunidad académica de la FUJNC, y en aquellos ámbitos de carácter privado donde un miembro de la Comunidad Corpista se sienta vulnerado.

Se debe aclarar que este Protocolo no reemplaza la normatividad vigente frente al tema de acoso laboral establecido en la Ley 1010 de 2006 y demás normas vigentes al respecto, razón por la cual una vez iniciada la Ruta de Atención de la que trata este documento, cuando se evidencie que la queja es por acoso laboral, se recibirá la respectiva denuncia, pero se realizará traslado al Comité de Convivencia Laboral de la FUJNC y se notificará al respecto al denunciante.

4. Marco Normativo

En relación con el marco normativo internacional relativo a la prevención, detección y atención de VBG tenemos:

- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)-1979**: donde se impone a los Estados garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, y la eliminación de todo tipo de discriminación contra la mujer.
- **Declaración sobre la Eliminación de la violencia en contra de la mujer - 1993**: donde se reconoce la discriminación en contra de la mujer como una vulneración a los derechos humanos.
- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) - 1994**: donde se propone, por primera vez, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.
- **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas (Beijing en 1995)**: donde los Gobiernos miembros de la Organización de las Naciones Unidas, acordaron que para lograr el éxito de las políticas y de las medidas destinadas a respaldar o reforzar la promoción de la igualdad de género y la mejora de la condición de la mujer, estos deben basarse en la integración de una perspectiva de género en las políticas generales relacionadas con todas las esferas de la sociedad, así como en la aplicación de medidas positivas con ayuda institucional y financiera adecuada en todos los niveles.
- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**: adoptada en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial de la Organización de las Naciones Unidas, celebrada en septiembre de 1995, es considerada “el plan más progresista que ha existido para promover los derechos de la mujer”. Esta declaración establece una agenda para promover los derechos de las mujeres a través de doce esferas: i) la mujer y la pobreza, ii) educación y capacitación de la mujer, iii) la mujer y la salud,



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

iv) la violencia contra la mujer, v) la mujer y los conflictos armados, vi) la mujer y la economía, vii) la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, viii) mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, ix) los derechos humanos de la mujer, x) la mujer y los medios de difusión, xi) la mujer y el medio ambiente, y xii) la niña. La Plataforma de Acción de Beijing establece además objetivos estratégicos y medidas de seguimiento que permiten, a través de los exámenes periódicos quinquenales, verificar el progreso de los Estados frente al cumplimiento de los compromisos.

- **Declaración de Montreal**: adoptada en el marco de la Conferencia Internacional de los Derechos Humanos LGTB, realizada en julio de 2006 en Montreal - Canadá, la cual contó con la participación de Louise Arbour - Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos 2004-2008. Esta declaración, que contempla todos los aspectos de la vida de las personas LGTB, se divide en cinco secciones: i) "Derechos Fundamentales", exige salvaguardar y proteger los derechos más básicos de las personas LGTB, ii) "Retos mundiales", describe un diagnóstico de situación, mencionando las próximas metas a alcanzar a nivel mundial, iii) "Diversidad de la comunidad LGTB", conformada por una pluralidad de personas, por lo que resulta relevante mantener el respeto y la no discriminación, iv) "Participación en la sociedad" con relación al trabajo, educación, atención sanitaria, entre otros, v) "Crear el Cambio social" llamado a que cada uno realice un esfuerzo para mejorar la situación local y mundial del colectivo LGTB.
- **Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género**: adoptados en noviembre de 2006 en Yogyakarta - Indonesia, por el Panel Internacional de Especialistas en Legislación Internacional de Derechos Humanos y Orientación Sexual e Identidad de Género, con el objetivo de "reafirmar las normas legales internacionales vinculantes que todos los Estados deben cumplir", así como de "proteger los derechos humanos para todas las personas sobre la base de la igualdad y sin discriminación alguna". El documento presenta un desarrollo de 29 principios: 1. Derecho al disfrute universal de los derechos humanos, 2. Derechos a la igualdad y a la no discriminación, 3. Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, 4. Derecho a la vida, 5. Derecho a la seguridad personal, 6. Derecho a la privacidad, 7. Derecho de toda persona a no ser detenida arbitrariamente, 8. Derecho a un juicio justo, 9. Derecho de toda persona privada de su libertad a ser tratada humanamente, 10. Derecho de toda persona a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, 11. Derecho de protección contra todas las formas de explotación, venta y trata de personas, 12. Derecho al trabajo, 13. Derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, 14. Derecho a un nivel de vida adecuado, 15. Derecho a una vivienda adecuada, 16. Derecho a la educación, 17. Derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, 18. Protección contra abusos médicos, 19. Derecho a la libertad de opinión y de expresión, 20. Derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica, 21. Derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, 22. Derecho a la libertad de movimiento, 23. Derecho a procurar asilo, 24. Derecho a formar una familia, 25. Derecho a participar en la vida



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

pública, 26. Derecho a participar en la vida cultural, 27. Derecho a promover los derechos humanos, 28. Derecho a recursos y resarcimiento efectivos, y 29. Responsabilidad.

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de la Organización de las Naciones Unidas:** adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones en septiembre de 2015, esta Agenda consiste en un plan de acción conformado por *17 objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental*, con el propósito de *poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y perspectivas de las personas en todo el mundo*, de acuerdo con lo manifestado por la ONU. El Estado Colombiano se ha comprometido con el cumplimiento de estos objetivos, de manera que ha incorporado los mismos en diferentes documentos normativo y otros que demarcan los derroteros del país, como los Planes Nacionales de Desarrollo que desde entonces se han estructurado. La segunda meta del ODS 5 “Lograr igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” le apunta a eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.

Por otro lado, en la normatividad nacional se encuentran:

- **Lev 51 de 1981:** por medio de la cual el Estado Colombiano aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- **Constitución Política de 1991:** en sus artículos 1, 2, 5, 13, 22, 40, 42, 43 y 53 se señalan premisas en relación con los derechos, libertades y oportunidades para las mujeres, su especial protección y no discriminación.
- **Lev 30 de 1992:** donde se establece que las IES deberán tener programas de bienestar que se orienten al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo.
- **Lev 248 de 1995:** por medio de la cual el Estado Colombiano aprobó la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
- **Lev 294 de 1996:** por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.
- **Lev 731 de 2002:** en donde se establece garantizar el acceso a la educación de las mujeres rurales.
- **Lev 823 de 2003:** mediante la cual se busca la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- **Lev 984 de 2005:** por medio del cual se aprueba el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- **Lev 1098 de 2006:** por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.
- **Lev 1146 de 2007:** por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y la atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
- **Lev 1257 de 2008:** mediante la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y se establecen competencias para el Ministerio de Educación Nacional con el fin de que las instituciones educativas incorporen



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

políticas y programas que contribuyan al respeto de los derechos y libertades, y a la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la comunidad educativa.

- **Ley 1482 de 2011:** por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones referentes a la sanción penal sobre actos de discriminación.
- **Ley 1752 de 2015:** por medio de la cual se modifica la Ley 1482 de 2011, para sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad.
- **Decreto 4798 de 2011:** que reglamenta los ambientes educativos libres de violencias y discriminación, donde se reconozca y valoren las capacidades de las mujeres desde un enfoque diferencial.
- **Ley 1542 de 2012:** por medio de la cual se garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, eliminando el carácter de querrelable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.
- **CONPES 161 de 2013:** el cual establece los lineamientos de la Política de Equidad de Género para las mujeres, estableciendo un eje temático relacionado con la educación con equidad, en el cual se incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.
- **Ley 1719 de 2014:** por la cual 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 fortalecen políticas de derechos sexuales y reproductivos.
- **Ley 1761 de 2015:** en la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo, se brinda criterios de aplicabilidad en la investigación del principio de debida diligencia, y se garantiza la asistencia técnica legal para las víctimas de manera gratuita, inmediata, especializada y prioritaria, desde la perspectiva de género y de los derechos humanos de las mujeres.
- **Ley 1773 de 2016:** donde se define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.
- **Decreto 762 de 2018:** que adopta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y establece como uno de sus objetivos la garantía al derecho a la educación para las personas de estos sectores, así como la adopción de medidas para su reconocimiento y respeto.
- **Decreto 1710 de 2020:** por el cual se adoptan los mecanismos articuladores para el abordaje integral de las violencias por razones de sexo y género, de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, como estrategia de gestión en salud pública.
- **Resolución 1035 de 2022:** la cual adopta el Plan Decenal de Salud Pública 2022 -2031 que establece la ruta de acción para el avance de la garantía del derecho fundamental de la salud, el logro de la equidad a través de la incidencia positiva sobre los determinantes sociales de la salud para mejorar el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo humano y sostenible en los habitantes del territorio colombiano, proponiendo una serie de acciones diferenciales y elementos orientadores para las mujeres y población LGBTI.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



- **Resolución 14466 de 2022:** por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección y Atención de Violencias, proferida por el Ministerio de Educación Nacional.

5. Definiciones

Buscando precisar los conceptos que dentro de este Protocolo son relevantes, y con el fin de que su significado sea claro para toda la Comunidad Corpista, se incluyen las siguientes:

- 5.1. **Sexo:** se refiere a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres¹.
- 5.2. **Género:** es una construcción social y cultural que se refiere a la asignación de roles, conductas y atributos que una sociedad, en una época determinada, considera apropiados para lo masculino y lo femenino. El SIVIGE² define el género como un “estructurador social que determina la construcción de roles, valoraciones, estereotipos e imaginarios asociados a lo masculino y lo femenino, y las relaciones de poder que de estos se desprenden y se exacerban con otras formas de desigualdad. Estas construcciones sociales difieren entre sociedades, culturas y se transforman en el tiempo y parten de expectativas colectivas de género que se modifican dependiendo de la condición de clase, el periodo del curso de vida y el lugar que ocupen los sujetos sociales en el ordenamiento socio-racial. Las discriminaciones por razones de género permean las estructuras sociales, culturales, económicas y políticas; y tienen impactos individuales, comunitarios y colectivos”.
- 5.3. **Identidad de género:** es el concepto y manifestación de una persona en cómo se identifica a sí misma en relación con su género, lo cual en algunos casos no corresponde con el sexo asignado al nacer, y que se expresa a través de su apariencia y comportamiento. Existen diferentes tipos de identidad de género:
 - 5.3.1. **Cisgénero:** es aquella persona que se identifica con el género que le fue asignado al nacer.
 - 5.3.2. **Transgénero:** es aquella persona que se identifica con un género, pero su identidad de género no coincide con su sexo biológico.
 - 5.3.3. **No binario:** es aquella persona que no se identifica con el género masculino ni con el femenino.

¹ Definición dado por la UNICEF – Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

² Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género



Rectoría

- 5.4. Expresión de género:** es la manifestación que hace una persona respecto de su género, la cual se expresa en su forma de vestir, gestos y comportamiento.
- 5.5. Orientación sexual:** es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, o independientemente de su género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas. Existen diferentes tipos de orientaciones sexuales:
- 5.5.1. Heterosexual:** son aquellas personas que se encuentran atraídas afectiva y sexualmente por personas del sexo opuesto.
 - 5.5.2. Homosexual:** son aquellas personas que se encuentran atraídas afectiva y sexualmente por personas del mismo sexo.
 - 5.5.3. Bisexual:** son aquellas personas que se encuentran atraídas afectiva y sexualmente por personas de su mismo sexo y del sexo opuesto.
 - 5.5.4. Asexual:** son aquellas personas que no sienten atracción sexual por otras personas, pero esto no implica que no puedan relacionarse afectivamente con otras personas.
 - 5.5.5. Pansexual:** hace referencia a aquellas personas que se sienten atraídas afectiva y eróticamente hacia otras personas, con independencia del sexo asignado al nacer, género, identidad de género, orientación sexual o roles sexuales de las mismas.
- 5.6. Diversidad Sexual:** se entiende como las posibilidades que tiene cualquier persona de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones, identidades sexuales o de género distintas en cada cultura y persona³.
- 5.7. Igualdad de género en salud:** de acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud, corresponde a la igualdad de oportunidades para el desarrollo de mujeres, hombres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ y constituye el propósito de la transversalización del enfoque de género en todas las políticas públicas.
- 5.8. Equidad de género:** De acuerdo con la OPS (2020) es un medio que implica promover el acceso y control a recursos, entre estos los servicios de salud, de acuerdo con las necesidades

³ Definición dada por la Comisión Nacional de Derechos Humanos.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

de mujeres, hombres y personas de los sectores sociales LGBTI y este será el que permita alcanzar la igualdad de oportunidades (fin: igualdad de género).

- 5.9. Violencias basadas en género (VBG):** son aquellas que se ejercen normalmente en relaciones de jerarquización entre géneros, a partir de las cuales una persona se siente en superioridad sobre las mujeres o población LGBTIQA+, y aprovecha esta condición para maltratar y transgredir⁴. De acuerdo con lo indicado por el Ministerio de Salud y Protección Social, se constituyen en un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas, por la gravedad y magnitud con la que se presentan y porque se pueden prevenir.
- 5.10. Violencia contra la mujer:** de acuerdo con lo establecido en la Ley 1257 de 2008 “se entiende como cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o privado”.
- 5.11. Violencia sexual:** según la Resolución 459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social y de acuerdo con los conceptos de la OMS y OPS se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier modo la sexualidad de una persona”. Igualmente, se indica que partiendo de esta definición y del marco normativo internacional y nacional de los derechos humanos es posible definir diferentes formas en que se presenta este tipo de violencia:
- 5.11.1. Conductas sexuales inapropiadas:** son aquellas conductas físicas o verbales, leves o explícitas, con connotación sexual, que hacen sentir incomoda a una persona, las cuales pueden ser burlas, chistes, insinuaciones, comentarios o preguntas sexistas, misóginas o machistas, comentarios sexuales sobre la ropa, anatomía o apariencia de una persona, difundir rumores o mentiras sobre la vida íntima de una persona, masajes o tocamientos no permitidos o no solicitados, o señales sexuales sugestivas.
- 5.11.2. Violación/asalto sexual:** cualquier acto de naturaleza sexual no deseado como besos, caricias, sexo oral o anal, penetración vaginal, que es impuesto a una persona⁵ por medio de fuerza, constreñimiento, presión física o psicológica.

⁴ Definición dada en Cartilla Género – Ministerio de Justicia. Colombia.

⁵ Definición establecida en el numeral 1.2 de la Resolución 459 de 2012 la cual toma la definición dada por la Organización Panamericana de la Salud en la serie Género y Salud Pública, Violencia basada en género y salud.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

- 5.11.3. Abuso sexual:** es el aprovechamiento, por parte del agresor, de circunstancias que lo ubican en una situación ventajosa frente a la víctima, las cuales pueden ser del orden de la superioridad manifiesta, relaciones de autoridad dadas por la edad, poder o autoridad, incapacidad física o psicológica de la víctima, entre otras⁶.
- 5.11.4. Explotación sexual:** es aquel tipo de abuso o actividad en la cual el medio utilizado por el agresor es la cosificación de la víctima con propósitos sexuales y por la cual este recibe una remuneración económica.
- 5.11.5. Trata de personas con fines de explotación sexual:** significa “el reclutamiento, transporte, transferencia, albergue o recepción de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coerción, secuestro, fraude, engaño, abuso de poder o de una posición de vulnerabilidad o de dar o recibir pagos o beneficios para lograr el consentimiento de una persona que tiene control sobre otra persona, con fines de explotación. La explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución de otros u otras formas de explotación sexual, trabajo o servicios forzados, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos humanos”⁷.
- 5.11.6. Explotación sexual de niños, niñas o adolescentes:** “consiste en el abuso sexual cometido contra una persona menor de 18 años de edad, en la que a la víctima o a un tercero se le ofrece pagar o se le paga en dinero o en especie. La víctima es tratada como mercancía u objeto, siendo vendida o comprada por parte de adultos, en lo que se reproduce como una forma actual de esclavitud”⁸.
- 5.11.7. Acoso sexual:** es una manifestación o conducta inapropiada con intenciones sexuales, no deseada ni consentida por parte de la persona acosada y puede darse de manera visual, verbal y física, que puede suceder en las redes sociales, en el trabajo, en los espacios educativos y en los lugares públicos⁹.
- 5.11.8. Violencia sexual en el contexto del conflicto armado:** son todas aquellas manifestaciones de violencia de carácter sexual (violación, esclavitud sexual,

⁶ Ibidem. Cartilla Género – Ministerio de Justicia.

⁷ Definición dada por el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar el tráfico de personas, en especial de mujeres y niños del año 2000

⁸ Resolución 459 de 2012. Glosario Básico. Numeral 1.6.

⁹ Definición dada en los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural – Ministerio de Educación Nacional.



Rectoría

prostitución forzada, embarazos forzados, esterilización forzada, entre otras) que se presentan dentro del marco del conflicto armado, y que guardan una relación temporal, geográfica o causal, directa o indirecta, con el propio conflicto o enfrentamiento político, y son una grave violación de los derechos humanos y al Derecho Internacional Humanitario.

- 5.11.9. Ciber acoso o acoso virtual:** es 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, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensas, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de otra persona”¹⁰.
- 5.12. Discriminación:** se entiende como aquellos actos o conductas que “arbitrariamente impidan, obstruyan o restrinjan el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual”¹¹. Dentro de estos tratos desiguales se puede encontrar el racismo, el sexismo, en razón a su condición socioeconómica, étnica o racial, religiosa, política, orientación sexual, etaria o por discapacidad, entre otras.
- 5.13. LGBTIQA+:** esta sigla busca incluir a todas las identidades de género y orientaciones sexuales diferentes a la heterosexualidad: lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual, queer, asexual. El signo + (más) incluye a las personas no binarias o pansexuales.
- 5.14. Persona presuntamente agresora:** es aquella persona que presumiblemente pudo ejercer una acción de violencia o ha ejercido una conducta indebida hacia una persona, o grupo de personas, ocasionando un daño, físico o moral, a sus derechos fundamentales.
- 5.15. Persona presuntamente agredida:** es aquella persona que supuestamente ha recibido una agresión, física o psicológica, sexual o de otra índole, en donde se menoscabe su integridad física y psicológica, y, por ende, se vean vulnerados sus derechos fundamentales.
- 5.16. Ruta de Atención de Violencias basadas en género y violencias sexuales:** es un conjunto de acciones necesarias para garantizar la atención integral de aquellas personas que pueden ser víctimas de algún tipo de violencia o discriminación con base en su género, con el objetivo de restablecer sus derechos y brindarles una protección.

¹⁰ Guía de Promoción de Derechos Humanos Sexuales y Reproductivos, y prevención, identificación y atención acoso escolar. Ministerio de Educación. 2011.

¹¹ Artículo 2 de la Ley 1752 de 2015.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



6. Principios

En este Protocolo prevalecen la interpretación y aplicación de la Constitución Política Nacional, y los Tratados y Convenios Internacionales que reconocen los derechos fundamentales de las personas. Por ello, sus principios orientadores son:

- 6.1. **Dignidad:** debe entenderse como un derecho fundamental que equivale al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal, y como la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana¹².
- 6.2. **Igualdad:** “establece que todas las personas tienen los mismos derechos y comprende la necesidad de crear las condiciones ideales para aquellos que se encuentran en una situación de desigualdad tenga garantizado el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales”¹³.
- 6.3. **Atención Integral:** se concreta en que la FUJNC deberá garantizar que la presunta víctima o sobreviviente de violencia reciba toda la atención desde sus dimensiones psicológica, física, social y/o legal, lo cual comprende atención, información, orientación y/o protección.
- 6.4. **Debida diligencia:** debe entenderse como el deber de la FUJNC de adelantar, dentro del marco de este Protocolo, actuaciones ágiles, oportunas y veraces, que gestionen de forma proactiva, acciones tendientes a prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y/o sexuales con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de la supuesta víctima.
- 6.5. **Celeridad:** hace referencia a que los procesos que se adelanten por la FUJNC en virtud del presente Protocolo, se realicen de forma ágil y oportuna, de tal manera que se respeten los derechos fundamentales de las personas involucradas.
- 6.6. **Confidencialidad:** se entiende como el derecho que tiene toda persona para que dentro de los procesos que se adelanten por la FUJNC en virtud del presente Protocolo, se garantice la reserva y la privacidad de los hechos, acciones e información relativa a cada una de ellas, con el fin de resguardar sus derechos fundamentales.
- 6.7. **Debido Proceso:** debe entenderse como aquellas garantías sustanciales constitucionales, legales y reglamentarias de carácter procesal otorgadas a la persona o personas involucradas

¹² Definición dada por la Corte Constitucional en su sentencia T291 de 2016. Mag. Ponente. Alberto Rojas Ríos.

¹³ El derecho a la no discriminación. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México. 2018.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

en los procesos adelantados en virtud de este Protocolo, relacionadas con el respeto de sus derechos fundamentales durante el proceso y en relación con las decisiones que se tomen.

- 6.8. **Presunción de Inocencia:** es la garantía que tiene todo individuo de ser considerado y tratado como inocente, mientras no se establezca lo contrario por una decisión en firme.
- 6.9. **Accesibilidad:** la atención que se brinda con este Protocolo deberá estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y espacios adecuados.
- 6.10. **Educación inclusiva:** De acuerdo con lo establecido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU se busca conseguir un futuro sostenible para todos los seres humanos. De esta forma, a través del Objetivo 4 se busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje para todos los seres humanos, y del Objetivo 5 lograr la igualdad entre los géneros, empoderando a las mujeres y a las niñas en todos los entornos que la rodean. Ambos objetivos se unen al ODS 16, en su propósito de generar sociedades más justas y equitativas, que promuevan la paz.

7. Enfoques que soportan nuestro Protocolo

Los enfoques que se tomaron como base para el fortalecimiento de este Protocolo y orientarán todas las actuaciones, acciones, planes de trabajo y procedimientos con el fin de garantizar la integralidad de la atención de las víctimas de este tipo de violencia, son:

- 7.1. **Enfoque de derechos humanos:** este “supone el reconocimiento en las actuaciones institucionales orientadas a cumplir de manera sustantiva y efectiva el carácter universal, indivisible e inalienable de todos los derechos de las personas y su garantía integral”¹⁴. En ese sentido, se busca poner en el centro de las actuaciones adelantadas por la FUJNC, las necesidades específicas de las personas afectadas por violencia o discriminación basadas en género y propender porque en las acciones de atención y prevención se tienda a la búsqueda de la igualdad real y efectiva, así como a la eliminación de cualquier forma de discriminación, y el respeto de todos los derechos fundamentales de las personas y su garantía real¹⁵.

¹⁴ Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. Ministerio de Educación.

¹⁵ *Ibidem*.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

7.2. **Enfoque de género:** es una perspectiva conceptual, metodológica y política que contempla las siguientes dimensiones, de acuerdo con lo planteado por Moser y Molyneux (1993):

- **Demostrativa:** evidencia las desigualdades, discriminaciones y violencias existentes entre mujeres y hombres en ámbitos políticos, económicos, sociales, familiares y culturales.
- **Valorativa:** establece que dichas desigualdades son injustas, violatorias de los derechos humanos, limitan el desarrollo humano y el ejercicio de la ciudadanía.
- **Transformativa:** propone políticas y estrategias para construir relaciones justas y equitativas entre mujeres y hombres (MSPS - OIM, 2019).

El enfoque de género contribuye a la visibilización de distintas formas de desigualdades, teniendo en cuenta que él mismo vincula un análisis interseccional: no se puede hablar de género en abstracto sin considerar la sexualidad, la etnicidad, posición social o económica, la edad, el status migratorio y procedencia, la presencia o no de discapacidad, etc. Por lo anterior, y en clave de interseccionalidad, el enfoque de género vincula, per se, otros enfoques y perspectivas que visibilizan vulnerabilidades específicas como el enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas¹⁶, el enfoque de curso de vida¹⁷, el enfoque étnico¹⁸, el enfoque psicosocial¹⁹ y el enfoque territorial.²⁰ El enfoque de derechos está en la base de todos los enfoques, destacándose el enfoque de derechos de las personas con discapacidad.

¹⁶ **Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género diversas:** Se fundamenta en el reconocimiento de factores de discriminación, marginación, exclusión y otras violencias que afectan a las personas con orientaciones sexuales o con identidades de género diversas. Este enfoque reconoce la vulneración histórica de sus derechos fundamentales y, por lo tanto, apunta a desarrollar acciones y mecanismos para el restablecimiento de los mismos y la consecución de la equidad bajo un enfoque diferencial (Decreto 762 de 2018).

¹⁷ **Enfoque de curso de vida:** se relaciona con el abordaje de las personas, familias y comunidades durante el continuo vital, lo que permite entender la relación dinámica de los factores que ocurren más temprano en la vida y sus consecuencias posteriores en la salud y cómo estas experiencias acumulativas pueden definir las trayectorias para el desarrollo humano y social, así como el impacto en los resultados en salud (Modelo Integral de Atención en Salud MIAS, 2017).

¹⁸ **Enfoque Étnico e Intercultural:** Perspectiva dinámica que se refiere a las relaciones entre grupos y se define como la existencia e interacción en condiciones de igualdad de diversos grupos culturales que posibilitan la generación de expresiones compartidas a partir del diálogo y el respeto (Unesco, 2006).

¹⁹ **Enfoque psicosocial:** Este enfoque privilegia las acciones tendientes a contribuir en la reparación de la dignidad humana, generar condiciones para el ejercicio autónomo de las personas y las comunidades en la exigencia de los derechos, y devolver a estas la independencia y el control sobre sus vidas y sus historias (Programa PAPSIVI de Atención Psicosocial y Salud Integral a Víctimas del Conflicto Armado, 2017).

²⁰ **Enfoque diferencial:** permite reconocer y organizar los recursos existentes, teniendo en cuenta las diferencias de las personas y colectivos frente a los determinantes sociales. Estos determinan condiciones de vulnerabilidad y potencialidad asociadas a factores físicos, psíquicos, sociales, psicosociales, culturales (creencias y valores), económicos, ambientales, entre otros (Ministerio de protección social, 2016).



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



- 7.3. **Enfoque centrado en las víctimas y personas afectadas bajo la premisa de “no causar daño”:** “implica dar prioridad a las necesidades y derechos de las personas afectadas, evitar culparlas por las violencias que han sufrido y fortalecer sus herramientas para la exigibilidad de sus derechos”²¹, por lo cual se garantizará la dignidad y respeto de las víctimas, se proporcionarán las garantías para acceder a servicios oportunos y de calidad, y se dará prioridad a las necesidades y derechos de las víctimas, evitando culparlas por las violencias que han sufrido y fortaleciendo sus herramientas para la exigibilidad de derechos²².

8. Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención de las VBG

Teniendo en cuenta que la FUJNC adoptó en el año 2020 un Protocolo para la prevención y atención en casos de violencia sexual y de género, que estableció las medidas para prevenir este tipo de violencias y definió la Ruta de Atención de las personas involucradas en estos hechos, es de gran importancia continuar trabajando de manera simultánea en varios aspectos fundamentales, con el fin de realizar un abordaje integral en relación con esta problemática, para lo cual se adoptarán los siguientes lineamientos:

- La Ruta de Atención deberá ser integral para la víctima de las VBG enfocándose en respetar la dignidad de la persona, preservar su integridad y restablecer su bienestar.
- Durante todo el proceso de atención que brinde la FUJNC, deberá tenerse en cuenta la situación de debilidad y fragilidad manifiesta que tienen las personas víctimas de este tipo de violencia y por eso, deberá darse un trato compasivo buscando su especial protección.
- Una vez se tenga conocimiento de la activación de la Ruta de Atención, indistintamente del motivo o medio por el cual la FUJNC tuvo conocimiento, deberá atenderse a la víctima de forma prioritaria y sin ningún tipo de obstáculos, independientemente del tiempo transcurrido entre el momento de la agresión y el conocimiento de los hechos por parte de la Institución.
- Deberá garantizarse durante todo el proceso de atención la confidencialidad y deberá evitarse la revictimización.
- Articular la Ruta de Atención implementada en este Protocolo por parte de la FUJNC, con las medidas de atención y protección que tienen otros sectores para fortalecer acciones y construir rutas que respondan a las necesidades y condiciones de las víctimas.
- Realizar vigilancia de los eventos que hayan generado VBG y tomar las medidas para su prevención, en el marco de los Lineamientos definidos por la FUJNC para la promoción de la igualdad de género y prevención de las violencias basadas en género en el campus y comunidad universitaria.
- En cualquier momento de la Ruta de Atención, la persona victimizada puede desistir en continuar en la misma, razón por la cual no se podrá realizar ningún tipo de juzgamiento, pero deberá darse

²¹ ibidem.

²² ibidem

*Accu
Hijos*



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

un acompañamiento por parte del Equipo de Orientación y Atención del Departamento de Bienestar Universitario por un tiempo prudente.

- En ningún caso, se deberá exigir a la víctima tener una confrontación, directa o indirecta, con el presunto agresor, a menos que ella misma lo solicite.
- Implementar los Lineamientos para la Promoción de la Igualdad de Género y Prevención de Violencias Basadas en Género en el Campus y Comunidad Universitaria de la FUJNC, a partir de lo cual se desarrollarán, entre otras, las siguientes acciones: (i) El fortalecimiento y actualización de las capacidades, competencias y habilidades de los docentes y/o personal administrativo de la FUJNC, con el fin de identificar casos de posibles situaciones de VGB que permitan ofrecer una atención inicial digna, respetuosa y efectiva a las posibles víctimas; (ii) La capacitación entre estudiantes, personal docente y administrativo, y demás miembros de la Comunidad Corpista, sobre la importancia de la protección de los derechos sexuales, derechos reproductivos y derechos de las víctimas, y la prevención y atención integral de las violencias de género que contiene este Protocolo.

9. Responsables de la implementación, difusión y seguimiento del Protocolo

La Rectoría de la FUJNC garantizará la constitución del Comité de Asuntos de Género y Diversidad, el cual será el responsable de realizar la implementación, difusión y seguimiento de este Protocolo, la articulación de este Protocolo con los Lineamientos para la Promoción de la Igualdad de Género y Prevención de Violencias basadas en Género en el Campus y Comunidad Universitaria de la FUJNC, y la revisión de las diferentes situaciones de las que se tenga conocimiento, relacionadas con las VBG, con el apoyo del Departamento de Bienestar Universitario y el Programa Corpas por el Respeto.

Este Comité estará facultado para decretar las medidas de sanción y reparación, individuales y colectivas, en acuerdo conjunto con las Decanaturas de cada una de las Escuelas y con el Consejo Directivo, cuando ello aplique, a partir de lo establecido en el Reglamento General Estudiantil, Reglamento Docente General y el Reglamento Interno de Trabajo (en caso de que el (la) presunto (a) agresor (a) sea del área administrativa). La atención psicosocial de cada caso dependerá del equipo de atención integral que hace parte del Departamento de Bienestar Universitario y su actuar será independiente de dicho Comité.

El Comité estará conformado, como se comunicará en Resolución de Rectoría por: un profesional con formación en enfoque de género, un abogado del Departamento Jurídico (con sensibilización previa en perspectiva de género), un representante de los docentes, un representante de los estudiantes, un representante del Departamento de Bienestar Universitario, un representante de Corpas por el Respeto, un representante de los docentes y un representante de los estudiantes. En caso de que la situación denunciada o identificada se presente en el ámbito administrativo, se contará con la participación de un representante del área de Talento Humano.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

El Comité deberá reunirse, como se precisará en el marco resolutivo de creación del mismo, con una periodicidad mensual para el análisis y seguimiento de los casos recibidos, pero se convocará de manera extraordinaria cuando el grado de afectación de la víctima, el tipo y naturaleza de la violencia denunciada, la sistematicidad de los actos violentos, si existen, y la existencia de relaciones asimétricas de poder entre la víctima y el (la) presunto (a) agresor (a), junto con el contexto que rodee a la presunta víctima, lo ameriten.

Las diferentes áreas de la FUJNC deberán contribuir a la implementación y seguimiento de las medidas de prevención y acción frente a este tipo de problemática, y deberán participar activamente en la difusión y consolidación de este Protocolo, dentro de la Comunidad Corpista.

10. Medidas estratégicas del Protocolo

Para identificar, caracterizar, prevenir y atender las violencias, y cualquier tipo de discriminación basada en género, la FUJNC buscará implementar y fortalecer, a través de estrategias de detección, prevención y atención, este Protocolo. De manera complementaria al presente Protocolo que recoge los Lineamientos de Promoción de la Igualdad de Género y de Prevención de las Violencias de Género en el Campus y Comunidad Universitaria de la FUJNC, esta podrá diseñar una serie de estrategias adicionales que garanticen que los miembros de la Comunidad Corpista, en su diversidad, puedan aprehender, convivir y mantener un entorno académico seguro para cada uno de sus miembros.

10.1. Estrategias de Detección

Con el fin de identificar y caracterizar las conductas que puedan desembocar en acciones violentas de género o sexuales, o en situaciones de discriminación basadas en género, la FUJNC implementará medidas que brinden herramientas a los miembros de la Comunidad Corpista para detectar este tipo de conductas de forma asertiva y respetuosa, buscando ejecutar las acciones establecidas en la Ruta de Atención adoptada en este Protocolo.

De esta forma, se adoptarán estrategias relacionadas con:

- Capacitación permanente y periódica a los miembros de la Comunidad Corpista con el fin de fortalecer los conocimientos y herramientas en la identificación y atención inicial de los casos y detectar tempranamente situaciones de riesgo (conjuntamente entre el Departamento de Bienestar Universitario y el Programa Corpas por el Respeto).
- Efectuar una caracterización periódica a la Comunidad Corpista, con el fin de detectar comportamientos, actitudes o conductas de VGB que estén viviendo en sus entornos (Programa Corpas por el Respeto).



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

- Implementar diferentes canales de atención y orientación dirigida a la Comunidad Corpista, en relación con hechos relacionados con **VGB** (conjuntamente entre el Departamento de Bienestar Universitario y el Programa Corpas por el Respeto).

10.2. Estrategias de Prevención y Armonización

Las estrategias de prevención y armonización están directamente articuladas con las estrategias de transversalización institucional del enfoque de género establecidas en los Lineamientos de Promoción de la Igualdad de Género y de Prevención de las Violencias de Género en el Campus y Comunidad Universitaria de la **FUJNC**.

10.3. Estrategia para la atención de los casos de VBG

En caso de que una persona haya sufrido un hecho de violencia o discriminación basada en género, la **FUJNC** activará las estrategias de atención con el fin de realizar una intervención adecuada y oportuna, buscando contener los hechos y brindando apoyo integral a la(s) víctima(s). Es por ello que, a través de la creación de ambientes de confianza y libres de cualquier tipo de prejuicios, se promoverán la escucha activa y la privacidad de la presunta víctima, garantizando sus derechos fundamentales y brindando la confidencialidad del caso.

10.3.1. Apoyo Psicosocial

Esta estrategia contempla la aplicación del enfoque de acción sin daño señalado en el presente Protocolo y los principios relacionados con la protección de la víctima de nuevas afectaciones relacionadas con la revictimización o victimización secundaria, por cuenta de un contexto que deslegitime el testimonio de la víctima o la culpabilice. Por esta razón, la **FUJNC** contará con un equipo de profesionales en atención psicosocial.

10.3.2. Apoyo Psico-jurídico

Teniendo en cuenta que los casos detectados pueden requerir un abordaje que trascienda a la Institución, cuando esto ocurra se apoyará en los órganos de atención especializados de la Alcaldía Mayor de Bogotá, sitios de atención y acogida de posibles víctimas de **VBG**, para brindar medidas de protección y seguridad, y dar orientación a estas personas a través del Departamento de Bienestar Universitario y el Departamento Jurídico de la **FUJNC**.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



11. Derechos de las personas afectadas por VBG

De acuerdo con lo establecido en la Ley 360 de 1997, Ley 906 de 2004, la Ley 1146 de 2007, Ley 1257 de 2008 y Ley 1719 de 2014, existen múltiples derechos a favor de las víctimas de VBG. Entre los que toman mayor relevancia para este Protocolo, están:

- a. Recibir atención integral a través de servicios con cobertura suficiente, accesible y de calidad.
- b. Recibir orientación, asesoría jurídica y asistencia técnica legal con carácter gratuito, inmediato y especializado desde el momento en el que el hecho constitutivo de violencia se ponga en conocimiento de la autoridad.
- c. Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos, con los mecanismos y procedimientos, y con la salud sexual y reproductiva.
- d. La verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición frente a los hechos constitutivos de violencia.
- e. Decidir voluntariamente si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los de procedimientos administrativos, judiciales o de otro tipo.
- f. Que se preserve en todo momento la intimidad y la privacidad, manteniendo la confidencialidad de la información sobre su nombre, residencia, teléfono, lugar de trabajo o estudio, entre otros, incluyendo la de su familia y personas allegadas. Esta protección es irrenunciable para las víctimas menores de 18 años.
- g. No ser discriminadas en razón de su pasado ni de su comportamiento u orientación sexual, ni por ninguna otra causa respetando el principio de igualdad y no discriminación, en cualquier ámbito o momento de la atención.
- h. Ser atendidas en lugares accesibles, que garanticen la privacidad, salubridad, seguridad y comodidad.
- i. Ser protegidas contra toda forma de coerción, violencia o intimidación, directa o sobre sus familias o personas bajo su custodia.
- j. A que se valore el contexto en que ocurrieron los hechos objeto de investigación, sin prejuicios contra las víctimas.
- k. A que se considere su condición de especial vulnerabilidad, atendiendo a su condición etaria, de discapacidad, pertenencia a un grupo étnico, pertenencia a poblaciones discriminadas o a organizaciones sociales o colectivos que son objeto de violencia sociopolítica, en la adopción de medidas de prevención, protección, en garantías para su participación en el proceso judicial y para determinar su reparación.

12. Ruta de Atención para violencias o discriminación basadas en género

Debe entenderse por Ruta de Atención para violencias o discriminación basadas en género, el conjunto de etapas articuladas para la asistencia integral de las personas afectadas por algún tipo de violencia o discriminación basadas en género, que adopta la FUJNC. Esta ruta busca orientar a la persona afectada,

Carrera 111 No. 159 A 61 (Avenida Corpas Km. 3 Suba) Tel: 601-6813085 Bogotá D.C.
www.juanncorpas.edu.co

CSUW
Huigo



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



procurando su protección, evitando la revictimización, garantizando sus derechos fundamentales y buscando esclarecer oportunamente los hechos ocurridos.

Consta de seis (6) etapas, las cuales no tienen, necesariamente, un curso lineal o un tránsito por cada una de ellas, sino pueden desarrollarse de acuerdo con las particularidades de cada caso.

Puede darse una fase previa a la activación de la Ruta, donde la persona que sufre de este tipo de violencia o discriminación acude a un tercero, que puede ser su compañero de estudio o trabajo, docente, o personal administrativo de la FUJNC, para poner en conocimiento esta situación, razón por la cual esta persona deberá escucharla, no juzgarla y orientarla frente a la activación de la Ruta de Atención que tiene la Institución para este tipo de eventos. Es decisión exclusiva de la víctima acudir o autorizar al tercero para activar la Ruta respectiva, con excepción de los siguientes casos, los cuales iniciará de oficio la Institución cuando tenga conocimiento:

- Cuando la situación de violencia o discriminación la esté sufriendo un menor de edad.
- Cuando haya un riesgo inminente en la integridad física de la persona víctima de la situación de violencia o discriminación.
- Cuando la situación de violencia o discriminación sea conocida porque tuvo ocurrencia dentro de las instalaciones físicas de la FUJNC, constituyéndose en una emergencia, dándose una intervención por parte del personal de la Institución, quien realizará el reporte para la activación de la Ruta.

12.1. Fase de Activación

La Ruta de Atención es activada en el momento en que se pone en conocimiento, o se denuncia, por cualquier miembro de la Comunidad Corpista, un hecho relacionado con este tipo de violencia o discriminación. Esta activación se podrá hacer:

- En caso de que una persona considere que es o ha sido víctima, puede reportar la situación de forma personal al Equipo de Orientación y Atención adscrito al Departamento de Bienestar Universitario, al Programa Corpas por el Respeto, a través de las líneas telefónicas de Bienestar Universitario habilitadas o por vía electrónica a través del correo institucional: corpasporelrespeto@juanncorpas.edu.co.
- En caso de que un tercero (docente, personal administrativo, compañero de estudio o trabajo) tenga conocimiento de que una persona está siendo objeto de hechos o circunstancias de violencia o discriminación basada en género y quieran poner en conocimiento a la FUJNC esta situación, este podrá realizarlo de forma personal con el Director del Departamento de Bienestar Universitario o del Programa Corpas por el Respeto, o a través de los correos electrónicos institucionales: corpasporelrespeto@juanncorpas.edu.co.

Carrera 111 No. 159 A 61 (Avenida Corpas Km. 3 Suba) Tel: 601-6813085 Bogotá D.C.
www.juanncorpas.edu.co



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

Para todos los casos, el Equipo de Orientación y Atención adscrito al Departamento de Bienestar Universitario, deberá ponerse en contacto con la víctima en un tiempo máximo de cinco (5) días²³. Si el caso fue notificado por un tercero, la presunta víctima deberá dar la certeza de su consentimiento frente a la activación de la Ruta de Atención de la Institución. En caso de que la persona, en ese momento, se retracte del consentimiento informado al tercero para la activación de la Ruta, este Equipo deberá hacer un seguimiento al caso, ofreciendo a la presunta víctima el acceso y acompañamiento por parte de los servicios psicológicos que se brindan desde el Departamento de Bienestar Universitario. A este tipo de casos deberá dársele la confidencialidad y manejo de un caso activo en la Ruta de Atención.

- En caso de una denuncia anónima allegada en físico o a través de los correos electrónicos institucionales del Departamento de Bienestar Universitario o el Programa Corpas por el Respeto, que tenga los soportes válidos que demuestren, sin equívoco alguno, los hechos de violencia o discriminación, e identifiquen plenamente a la(s) víctima(s). Para este caso, el Equipo de Orientación y Atención adscrito al Departamento de Bienestar Universitario deberá ponerse en contacto con la(s) presunta(s) víctima(s), con el fin de orientar, brindar un acompañamiento psicológico, e indicar la activación de la Ruta de Atención, si es de su interés.

En caso de que la persona, no se encuentre interesada en activar la Ruta, este Equipo deberá hacer un seguimiento al caso, ofreciendo a la presunta víctima el acceso y acompañamiento por parte de los servicios psicológicos que se brindan desde el Departamento de Bienestar Universitario. A este tipo de casos deberá dársele la confidencialidad y manejo de un caso activo en la Ruta de Atención.

12.2. Fase de Atención y Orientación

Una vez activada la Ruta de Atención, sobreviene de forma inmediata esta fase, la cual se convierte en un momento muy importante dentro de la misma ya que se da el contacto inicial con la víctima, se brinda su estabilización física y mental, se conocen los hechos de violencia y/o discriminación que ha sufrido, y se presta la orientación médica, psicológica y jurídica. Por ello, es fundamental que la víctima se sienta en un ambiente de confianza, tolerancia y respeto para que su atención y orientación sea efectiva, oportuna y diligente.

De esta forma, esta fase comenzará con una **entrevista inicial** con la víctima, la cual se realizará en un ambiente que garantice la privacidad y brinde seguridad a la persona atendida. La situación será atendida por un grupo de personas idóneas con la formación y experiencia profesional adecuada para el desarrollo

²³ Este tiempo de respuesta estaría condicionado a la gravedad de la situación y dependerá de la decisión del comité según acta de reunión.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

de esta labor (formación previa en enfoque de género), así como con las calidades humanas y sensibilidad ante este tipo de situaciones. Igualmente, en el acta donde consten los hechos de esta entrevista, deberá garantizarse la confidencialidad de la identidad de la víctima y el presunto agresor, razón por la cual puede utilizarse las iniciales de sus nombres y apellidos, o utilizar otro tipo de identificación para el caso, durante todas las fases de la Ruta.

En este primer abordaje, deberá conducirse a la víctima para que realice un relato libre y espontáneo de los hechos ocurridos, identificando su ubicación espacio temporal, personas implicadas, y demás elementos relevantes que se puedan identificar en su testimonio. La persona o grupo designados para su atención deberán escuchar a la víctima, sin realizar ningún tipo de juzgamiento y sin minimizar la gravedad del asunto, orientando a la víctima y explicando las diferentes atenciones que brinda la Ruta de la FUJNC y sus respectivos alcances.

Igualmente, deberá indagarse sobre su autorización para la remisión del caso a las instancias competentes para el inicio del proceso de responsabilidad del presunto autor o agresor en la FUJNC, en caso de ser un miembro activo de la Comunidad Corpista, explicándole que su testimonio se tomará como prueba en el desarrollo de dicho caso. En caso de que la víctima se encuentre interesada en la remisión del caso a las instancias disciplinarias correspondientes, deberá dar su consentimiento por escrito.

En caso de que la persona victimizada presente algún tipo de **afectación en su salud física**, quien esté atendiendo el caso deberá remitir de forma inmediata a los servicios asistenciales de urgencias de la entidad del SGSSS a la cual se encuentre afiliada la víctima, con el fin de que se valore y se establezca a la persona, se brinde una orientación en relación con su estado emocional y mental, se realicen los respectivos reportes de salud pública y se oriente a la víctima en salud sexual y reproductiva. A este tipo de remisión deberá darle seguimiento el Equipo de Orientación y Atención del Departamento de Bienestar Universitario.

Con posterioridad a esta entrevista inicial, por parte del Equipo de Orientación y Atención de Bienestar Estudiantil, el Comité de Asuntos de Género y Diversidad y el Programa Corpas por el Respeto, se brindará a la víctima:

- **Orientación psicológica:** encaminada a proporcionar a la víctima un espacio de apoyo y comprensión, donde pueda expresar sus sentimientos sin ningún tipo de juzgamiento o reproche. Con esto se busca minimizar los efectos de la situación traumática vivida por la persona, evitando la revictimización e identificando, si es necesario, una intervención médica especializada por presentar síntomas postraumáticos como depresión, ansiedad, problemas de autoestima, sentimiento de culpa, o problemas de adaptación social. Igualmente, dentro de esta orientación se busca activar la redes afectivas, familiares y sociales de la persona afectada, para que le brinden apoyo y protección, y aumentar la autoestima y seguridad de la víctima.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

- **Orientación Jurídica:** enfocada en brindar un asesoramiento legal frente al hecho y al tipo de violencia sufrida, y en darle las herramientas básicas por si la víctima considera denunciar los hechos ante las autoridades competentes o solicitar las medidas de protección establecidas en la ley.
- **Seguimiento Académico o Laboral:** en caso de que la víctima sea un estudiante, se realizará este tipo de seguimiento el cual busca que la persona victimizada no tenga ningún tipo de dificultades en su proceso de aprendizaje, y en caso de presentarse algún tipo de problema, ayudarla a mejorar en su desempeño académico y poder dar continuidad a su plan de estudios. En caso de que la víctima sea un docente o un colaborador administrativo, se realizará acompañamiento con el Departamento de Talento Humana para garantizar, en caso de ser necesario, la reubicación temporal o permanente del mismo.

Este acompañamiento se realizará conjuntamente entre el Equipo de Orientación y Atención adscrito al Departamento de Bienestar Universitario, el Programa Corpas por el Respeto, el Comité de Asuntos de Género y Diversidad, y la Decanatura de la respectiva Escuela, cuando se trate de un estudiante, velando por salvaguardar la confidencialidad del caso y sin informar a los demás miembros de la Comunidad Corpista las razones por las cuales se realizará este tipo de seguimiento.

12.3. Fase Proceso Disciplinario

En caso de que la persona victimizada haya dado su consentimiento para adelantar la actuación disciplinaria del presunto autor o agresor al interior de la FUJNC, por ser un miembro activo de la Comunidad Corpista, ya sea en su calidad de estudiante, docente o personal administrativo, deberá tenerse en cuenta:

- El caso deberá remitirse, por parte del Comité de Asuntos de Género y Diversidad, mediante un informe de remisión de los hechos y junto con las evidencias, a las autoridades disciplinarias competentes, quienes deberán guardar la confidencialidad y reserva en relación con los hechos e identificación de la víctima y el presunto agresor.
- El proceso disciplinario deberá adelantarse bajo los principios fundamentales de legalidad, debido proceso, presunción de inocencia y celeridad.
- Las sanciones disciplinarias deberán encontrarse establecidas en el Reglamento General Estudiantil, Reglamento General Docente o en el Reglamento Interno de Trabajo, de acuerdo con la calidad del presunto agresor.
- El proceso disciplinario que se adelante deberá cumplir con lo establecido en el Capítulo VI Artículos 29 al 37 del Reglamento General Estudiantil, Capítulo XI Artículos 48 al 53 del Reglamento General Docente, y Capítulo IX Artículo 38 y Capítulo XII Artículos 42 al 52 del Reglamento Interno de Trabajo de FUJNC, según sea el caso.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

- El proceso disciplinario se surtirá de forma independiente de las actuaciones que la víctima interponga a través de una denuncia penal, un mecanismo judicial o un mecanismo de protección ante las autoridades competentes.
- Dentro del proceso disciplinario, el presunto agresor podrá ser representado por un abogado de su confianza, en caso de que lo vea conducente y pertinente.
- Debe entenderse a la persona victimizada como un sujeto procesal en el proceso disciplinario, razón por la cual “puede acceder al expediente, obtener copias, solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en su práctica, presentar solicitudes, recibir comunicaciones y notificaciones, designar apoderado/a, presentar alegatos de conclusión e impugnar las decisiones susceptibles de recurrir”²⁴.
- Dentro del proceso disciplinario deberá tenerse en cuenta el derecho de la víctima para ser o no confrontada con el presunto agresor o victimario de forma presencial. En caso de la negativa de la víctima a esta confrontación, deberá garantizársele sus derechos como sujeto procesal, ya sea a través de utilización de medios no presenciales o a través de apoderado.
- Deberán tomarse todas las medidas necesarias para que, durante el trámite del proceso disciplinario, y en general desde la misma activación de la Ruta de Atención, el presunto agresor y la persona victimizada no compartan actividades académicas o laborales, con el fin de dar protección a esta última.

Dentro del proceso disciplinario adelantado al presunto agresor deberán surtirse cada una de las siguientes etapas procesales, con el fin de salvaguardar los derechos fundamentales del debido proceso, defensa y contradicción del mismo:

1. Realizar comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario al presunto agresor.
2. Remitir la formulación de los cargos imputados en los que conste, de manera clara y precisa, las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar (con indicación de las normas que consagran las faltas) y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. Trasladar al imputado todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos imputados y escucharlo en relación a los hechos.
4. Indicación del término con que cuenta el presunto agresor para formular sus descargos, controvertir las pruebas allegadas en su contra y aportar las que considere pertinente.
5. Deberá haber un pronunciamiento definitivo de la autoridad competente de la FUJNC mediante un acto motivado y congruente.
6. Deberá imponerse una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. Tener la posibilidad de que el presunto agresor pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones adoptadas en el proceso.²⁵

²⁴ Protocolo de Violencias basadas en Género y Discriminación de la Universidad del Rosario. Pág. 36.

²⁵ Sentencias T263/06, T429/14, T265/20. Corte Constitucional.



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



11.4 Fase de medidas de satisfacción según responsabilidad individual y colectiva

Teniendo en cuenta que las medidas de reparación son fundamentales para la recuperación plena de las víctimas, desde la FUJNC se propone adoptar medidas de satisfacción a que haya lugar, según la responsabilidad individual y colectiva. Así, como parte del apoyo psicosocial a la víctima, se buscará concertar dichas medidas, y su desarrollo, en un marco de construcción de una cultura de la igualdad (Estrategia No. 2. Prevención y no repetición de los Lineamientos de Promoción de la Igualdad de Género y Prevención de Violencias de Género en el Campus y Comunidad Universitaria de la FUJNC).

11.5 Fase de Seguimiento y cierre del caso

Toda denuncia o queja presentada por un miembro de la Comunidad Corpista de la FUJNC por VBG deberá tener un seguimiento por parte del Comité de Asuntos de Género y Diversidad por un lapso de tres (3) meses posteriores al conocimiento de los hechos. Este seguimiento deberá constar por escrito.

Una vez terminado el seguimiento, y con el fin de proceder al cierre del caso, los miembros del Equipo de Orientación y Atención del Departamento de Bienestar Universitario y el Programa Corpas por el Respeto, levantarán un acta en la cual conste un resumen de los hechos, si se activó o no la Ruta de Atención, las actuaciones realizadas durante la misma y las actividades de seguimiento al caso. Igualmente, en caso de que el mismo haya sido remitido a una autoridad disciplinaria, deberá dejarse constancia de la decisión adoptada.

11.6 Fase de Registro y Control

Conjuntamente, el Equipo de Orientación y Atención del Departamento de Bienestar Universitario y el Programa Corpas por el Respeto, llevarán un registro y control de cada uno de los casos objeto de denuncia llevados por la Ruta de Atención o de los cuales hayan tenido conocimiento y se les haya realizado seguimiento, con el fin de construir los indicadores frente a la gestión realizada por dichas instancias y poder realizar un diagnóstico anual, cuantitativo y cualitativo, de la Institución en torno al tema.

13. Mecanismos de seguimiento y control

Los mecanismos de seguimiento y control adoptados por la FUJNC son el conjunto de acciones y medidas que se desarrollarán al interior de la Institución para que: 1) la Comunidad Corpista conozca el presente Protocolo y por tanto, haya una sensibilización para la identificación y el abordaje de los hechos constitutivos de VBG; 2) garantizar su implementación a través de la formación y capacitación de la Comunidad Corpista, y 3) establecer los correspondientes mecanismos de medición periódica con el objetivo de monitorear y hacer seguimiento a los avances y logros de la implementación del presente Protocolo.

CCU
Atención



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



De esta forma, los mecanismos que se implementarán son:

13.1. Mecanismos de seguimiento

- Crear en el Departamento de Bienestar Universitario, el Equipo de Orientación y Atención con el fin de que se puedan atender oportunamente aquellos casos que sean denunciados por parte de alguno de los miembros de la Comunidad Corpista, y realizar, efectivamente, su seguimiento y control.
- Propender por la creación de un Observatorio de Realidades de Género adscrito al Programa Corpas por el Respeto para el registro, análisis y seguimiento de la información relacionada con VBG, a través del cual se visibilice el cumplimiento del presente Protocolo, y se puedan caracterizar los contextos de ocurrencia y causas para la formulación de los planes de acción dirigidos a la prevención, investigación y control de este tipo de situaciones al interior de la Comunidad Corpista.
- Elaborar informes semestrales a la Rectoría y los órganos de administración de la FUJNC sobre las acciones adelantadas por el Departamento de Bienestar Universitario y el Programa Corpas por el Respeto, en relación con las medidas estratégicas adoptadas en este Protocolo, mostrando su estado de avance y cumplimiento.
- Diseñar al interior de la FUJNC espacios presenciales y virtuales que permitan que la Comunidad Corpista tenga diferentes vías de comunicación, y acceso a la activación inmediata de la Ruta de Atención establecida en este Protocolo.
- Presentar, periódicamente a la Comunidad Corpista, informes sobre las acciones de detección, prevención y atención adelantadas por la FUJNC, los cuales tienen la doble finalidad de reforzar la visibilidad del problema en nuestra sociedad y animar a las personas que puedan estar viviendo una situación de VBG a acudir a las Rutas de Atención previstas en el presente Protocolo.

13.2. Mecanismos de control

Con el fin de hacer seguimiento a los avances y logros en la implementación del Protocolo, resulta conveniente la formulación e implementación de indicadores que “permitan observar el comportamiento del fenómeno de las violencias y de las discriminaciones basadas en género, conocer sus causas y consecuencias, y medir su intensidad y frecuencia”²⁶.

Estos se convierten en la hoja de ruta que tiene la FUJNC en el cumplimiento de los objetivos planteados en el presente Protocolo, en una herramienta confiable que permite hacer seguimiento a la incidencia de la implementación de las diferentes estrategias adoptadas por la institución en relación con las VBG y en

²⁶ Ibidem. Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. Ministerio de Educación.



Rectoría

una referencia tanto cualitativa como cuantitativa, para el control de las quejas y denuncias presentadas por este motivo en la Institución.

De esta forma, la FUJNC implementará los siguientes indicadores:

13.2.1. Indicadores de acceso a la IES

Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de calcular	Periodicidad
Ingreso a la FUJNC	Estudiantes	Secretaría General (Registro de Matricula)	Porcentaje de mujeres, hombres y demás identidades de género matriculados en la FUJNC	Número de estudiantes mujeres matriculadas / Número total de estudiantes matriculados *100	Semestral
				Número de estudiantes hombres matriculados / Número total de estudiantes matriculados *100	Semestral
				Número de estudiantes con otras identidades de género matriculados / Número total de estudiantes matriculados *100	Semestral
Ingreso a la FUJNC por Escuela	Estudiantes	Secretaría General (Registro de Matricula)	Porcentaje de mujeres, hombres y demás identidades de género matriculados en cada Escuela	Número de estudiantes mujeres matriculadas en la Escuela / Número total de estudiantes matriculados en la Escuela *100	Semestral
				Número de estudiantes hombres matriculados en la Escuela / Número total de estudiantes matriculados en la Escuela *100	Semestral
				Número de estudiantes con otras identidades de género matriculados en la Escuela / Número total de estudiantes matriculados en la Escuela *100	Semestral
Equidad de género en la planta de personal de FUJNC	Funcionarios Administrativos y Docentes	Departamento de Talento Humano	Porcentaje de mujeres, hombres y demás identidades de género vinculados laboralmente a la FUJNC	Número total de funcionarios administrativos mujeres o hombres o demás identidades de género / Número total de colaboradores de FUJNC *100	Anual



Rectoría

				Número de docentes mujeres o hombres o demás identidades de género / Número total de docentes vinculados a la FUJNC *100	Anual
--	--	--	--	--	-------

13.2.2. Indicadores de VBG en el ámbito estudiantil

Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de calcular	Periodicidad
Número de casos VBG reportados	Estudiantes, funcionarios administrativos y Docentes	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de casos de VBG reportados	Número de estudiantes que realizaron reporte / Número total de estudiantes de la FUJNC *100	Anual
				Número de funcionarios administrativos que realizaron reporte / Número total de planta de personal de la FUJNC *100	Anual
				Número de docentes que realizaron reporte / Número total de planta de docentes de la FUJNC *100	Anual
Implementación Estrategias de Detección	Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Nivel de Implementación de Estrategia de Detección	Número de actividades semestrales desarrolladas de la Estrategia de Detección / Número de actividades durante el año de la Estrategia de Detección *100	Semestral
Implementación Estrategias de Prevención	Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Nivel de Implementación de Estrategia de Prevención	Número de actividades semestrales desarrolladas de la Estrategia de Prevención / Número de actividades proyectadas durante el año de la Estrategia de Prevención *100	Semestral

Corpas
Alfonso



Rectoría

Implementación Estrategias de Atención	Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Nivel de Implementación de Estrategia de Atención	Número de actividades semestrales desarrolladas de la Estrategia de Atención / Número de actividades proyectadas durante el año de la Estrategia de Atención * 100	Semestral
Caracterización de población	Estudiantes, funcionarios administrativos y Docentes	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de estudiantes, funcionarios administrativos y docentes caracterizados	Número de estudiantes a los que fueron aplicados los cuestionarios de caracterización / Número total de estudiantes matriculados * 100	Anual
				Número de funcionarios administrativos a los que le fueron aplicados los cuestionarios de caracterización / Número total de planta de personal de la FUJNC * 100	Anual
				Número de docentes a los que les fueron aplicados los cuestionarios de caracterización / Número total de la planta docente de la FUJNC * 100	Anual

13.2.4. Indicadores de capacitación y sensibilización en género y VBG

Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de calcular	Periodicidad
Sensibilización en género y VBG	Estudiantes, funcionarios administrativos y Docentes	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de estudiantes, funcionarios administrativos y docentes capacitados en género y VBG	Número de estudiantes capacitados / Número total de estudiantes matriculados * 100	Anual
				Número de funcionarios administrativos capacitados / Número total de funcionarios administrativos vinculados a la FUJNC * 100	Anual



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

				Número de docentes capacitados / Número total de docentes vinculados a la FUJNC*100	Anual
--	--	--	--	---	-------

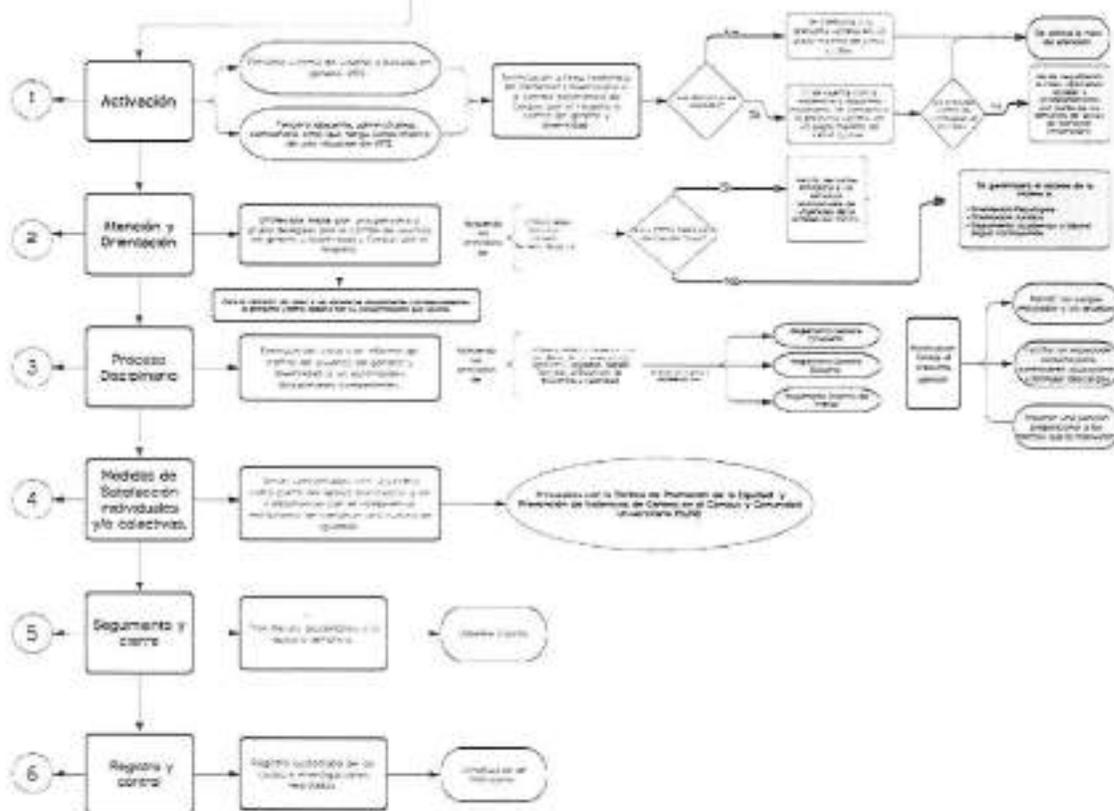
13.2.5. Indicadores relacionados con la Ruta de Atención

Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Modo de calcular	Periodicidad
Atención casos VBG	Estudiantes, funcionarios administrativos y docentes víctimas de VBG	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de casos de VBG atendidos por la Ruta de Atención para violencias o discriminación basadas en género	Número de casos VBG atendidos por la Ruta / Número total de casos VBG conocidos por Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto * 100	Anual
Estudiantes víctimas de VBG	Estudiantes Víctimas VBG	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de estudiantes (mujeres, hombres y demás identidades de género) víctimas de VBG	Número de estudiantes (mujeres o hombres o demás identidades de género) víctimas de VBG / Número total de estudiantes de la FUJNC * 100	Anual
Funcionarios administrativos víctimas de VBG	Funcionarios Administrativos Víctimas VBG	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de funcionarios administrativos (mujeres, hombres y demás identidades de género) víctimas de VBG	Número de funcionarios administrativos (mujeres o hombres o demás identidades de género) víctimas de VBG / Número total de la planta de personal de la FUJNC * 100	Anual
Docentes víctimas de VBG	Docentes Víctimas VBG	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de docentes (mujeres, hombres y demás identidades de género) víctimas de VBG	Número de docentes (mujeres o hombres o demás identidades de género) víctimas de VBG / Número total de la planta de personal de la FUJNC * 100	Anual
Casos derivados a entes externos	Estudiantes, funcionarios administrativos y Docentes víctimas VBG	Informes de Gestión de Departamento Bienestar Universitario y Programa Corpas por el Respeto	Porcentaje de casos VBG derivados a entes externos (entidades de salud o autoridades administrativas o judiciales)	Número de casos VBG derivados a entes externos / Número total de casos VBG atendidos en la Ruta de Atención	Anual

*Qui
Luis*



RUTA PARA LA ATENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (VBG) EN LA FUJNC.



De este modo, queda incorporado el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención a las VBG al ordinal PRIMERO de la presente Resolución.

SEGUNDO. - Crear el **Comité de Asuntos de Género y Diversidad** como órgano asesor de la Rectoría, con el propósito de apoyar la implementación, difusión y seguimiento del Protocolo para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias basadas en Género (VBG) de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas y su articulación con los Lineamientos para la Promoción de la Igualdad de Género y Prevención de Violencias basadas en Género emanadas del Ministerio de Educación Nacional y demás disposiciones que se emitan por las autoridades competentes.

TERCERO. - Las funciones del Comité de Asuntos de Género y Diversidad de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas serán las siguientes:



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

1. Promover la Igualdad de Género y la Diversidad. El Comité trabajará para fomentar una cultura de igualdad de género y respeto a la diversidad dentro de la Institución. Esto incluye la promoción de prácticas que aseguren un ambiente inclusivo para los estudiantes, egresados, profesores y personal administrativo de la FUJNC.

Actividades

- Organizar campañas de sensibilización y educación sobre temas de género y diversidad.
- Desarrollar y difundir materiales educativos y de sensibilización.
- Promover el respeto por los lenguajes de inclusión en todas las comunicaciones institucionales.

2. Supervisar el cumplimiento de lo definido en el Protocolo para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias basadas en Género (VBG) El Comité es responsable de acompañar la implementación y supervisar el cumplimiento del Protocolo, y de proponer a la Rectoría la incorporación de nuevos elementos en el Protocolo que respondan a actualizaciones normativas o a asuntos que surjan del quehacer institucional en torno a la detección y solución de VBG.

Actividades

- Monitorear la adecuada difusión e implementación del Protocolo.
- Hacer recomendaciones para mejorar el Protocolo y las prácticas existentes en torno al tema.

3. Asesorar y Capacitar a la Comunidad Institucional. El Comité acompaña al Departamento de Bienestar Universitario y al Programa Corpas por el Respeto en las actividades de orientación y capacitación continua a estudiantes, profesores y personal administrativo sobre temas de género y diversidad.

Actividades

- Acompañar el diseño y organización de talleres, seminarios y conferencias sobre igualdad de género, diversidad y no discriminación.
- Colaborar, junto con el Departamento de Bienestar Universitario y el Programa Corpas por el Respeto, con otras áreas de la FUJNC y con organizaciones externas, para fomentar una mayor comprensión y aceptación de la diversidad.

4. Investigar y Recopilar Datos. El Comité puede llevar a cabo investigaciones y recopilar datos sobre temas de género y diversidad.

*Acu
Hijos*



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social

Rectoría



Actividades

- Realizar estudios y encuestas para identificar problemas y necesidades relacionadas con la igualdad de género y la diversidad.
- Analizar los datos recopilados y presentar informes con recomendaciones a la administración de la institución de educación superior.
- Publicar informes y estudios sobre la situación de género y diversidad en la institución.
- Acompañar a los Grupos de Investigación que aborden los temas descritos en el Protocolo y otros relacionados con la igualdad de género y la diversidad.

5. Fomentar la Participación y la Representación. El Comité trabajará para procurar que los grupos de género y diversidad estén adecuadamente representados en las diferentes instancias de participación institucional.

Actividades

- Promover la participación activa de mujeres y personas de diversos orígenes en roles de liderazgo.
- Colaborar con grupos estudiantiles y organizaciones externas que trabajan en temas de género y diversidad.
- Organizar eventos y actividades que celebren y promuevan la diversidad desde todos sus ámbitos.

CUARTO: Serán miembros del Comité de Asuntos de Género y Diversidad de la Fundación Universitaria Juan N Corpas:

1. Director del Programa Corpas por el Respeto
2. Un Representante del Departamento de Bienestar Universitario
3. Un Representante del Departamento Jurídico
4. Un Profesional con formación en enfoque de género
5. Un Representante de los Docentes
6. Un Representante de los Estudiantes
7. Un Representante del Departamento de Talento Humano

PARÁGRAFO ÚNICO. – Podrán asistir a las reuniones del Comité Asuntos de Género y Diversidad, en calidad de invitados, aquellas personas que, por su formación académica y trayectoria profesional, puedan aportar con su conocimiento en la materia a evaluar, según los temas a tratar en la respectiva sesión.

QUINTO. - El Comité de Asuntos de Género y Diversidad, será convocado por la Rectoría por medios electrónicos, con al menos un (1) día hábil de anticipación a la fecha de la reunión.

Carrera 111 No. 159 A 61 (Avenida Corpas Km. 3 Suba) Tel: 601-6813085 Bogotá D.C.
www.juanncorpas.edu.co

*Alm
Hijos*



FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
JUAN N. CORPAS

Educación y Salud de Calidad
con Sentido Social



Rectoría

El Comité deliberará con la mitad más uno de sus miembros, y las decisiones se tomarán por la mitad más uno de los miembros asistentes en la reunión.

SEXTO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias, de manera particular, la Resolución de Rectoría No. 080 de diciembre 30 del 2020.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Expedida en Bogotá, a los cinco (5) días del mes de mayo del año dos mil veinticuatro (2024).


ANA MARÍA PINERÓS RICARDO
Rectora


FERNANDO NOGUERA ARRIETA
Secretario General