

Los derechos de las mujeres en la educación superior. Análisis de las garantías a la igualdad y prevención de las violencias. Caso: Universidad Industrial de Santander

Leonor Pérez Rojas

Informe Final de Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magíster en
Derechos Humanos

Director

Javier Alejandro Acevedo Guerrero

Magíster en Derecho

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Maestría en Derechos Humanos

Bucaramanga

2021

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado al Creador, la Virgen María y a todas las personas que contribuyeron a su culminación.

A mi familia, especialmente a mi papá que desde el cielo me guía, a mi mamá por sus oraciones y palabras de aliento para que no desfalleciera y, a mi amado hijo Andrés Sebastián por ser la fuente más importante de inspiración y motivación en mi proceso de superación y mi vida entera.

A las mujeres que luchan permanentemente por la reivindicación de los derechos y la construcción de una sociedad incluyente.

Y, por último, a todos los profesores, estudiantes y empleados de la Universidad Industrial de Santander que apoyaron las diferentes actividades desarrolladas para la recolección y análisis de la información, especialmente, al Profesor Javier Alejandro Acevedo Guerrero, director del trabajo de grado.

Contenido

	Pág.
Introducción	18
1. Objetivos	23
1.1 Objetivo general	23
1.2 Objetivos específicos	23
2. Metodología	24
2.1 Tipo de investigación	24
2.2 Método	25
2.3 Fuentes	25
2.3.1 Fuentes Primarias	25
2.3.2 Fuentes Secundarias	25
2.4 Etapas investigativas	26
2.5 Técnicas e instrumentos	27
2.6 Muestreo	27
2.7 Consideraciones éticas de la investigación	28
3. Alcances de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad y prevención de violencias desde los fundamentos teóricos y jurídicos	28

3.1 Fundamentos teóricos de los derechos humanos de las mujeres y prevención de las violencias.	32
3.2 La mirada jurídica de los derechos humanos de las mujeres y prevención de las violencias. 35	
4. Efectividad de la igualdad y la prevención de violencias, contempladas en las normas vigentes en la Universidad Industrial de Santander.	39
5. Barreras y oportunidades para la implementación de políticas de prevención y atención de todas las formas de violencias basadas en género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.....	47
5.1 Aplicación de encuestas y entrevistas en la Universidad Industrial de Santander.	48
5.1.1 Encuesta para los tres estamentos: Estudiantes, profesores/as y empleados/as.....	48
5.1.1.1 Perfil del encuestado/a.	48
5.1.1.2 Situación actual de la efectividad en la implementación de las estrategias de prevención de las violencias contra las mujeres según la comunidad educativa.....	59
5.1.1.3 Análisis de los resultados de la encuesta a miembros de los tres estamentos.....	102
5.1.2 Encuestas para los directivos: Cargos de Dirección, Confianza y Manejo.....	104
5.1.2.1 Perfil del encuestado.	104
5.1.2.2 Realidad actual de la efectividad en la implementación de las estrategias de prevención de las violencias contra las mujeres desde la visión de los directivos de la institución.	107
5.1.2.3 Análisis de los resultados de la encuesta aplicada a los directivos.....	123
5.1.3 Entrevistas sobre la realidad actual de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.....	125
5.1.3.1 Perfil del entrevistado/a.	125
5.1.3.2 Garantías de la protección de los derechos por género de las mujeres en la UIS.....	125

5.1.3.3 Análisis de los resultados de las entrevistas.	128
6. Conclusiones.....	129
Referencias.....	134
Apéndices.....	138

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Tipos de violencia: Pregunta cinco.</i>	42
Figura 2. <i>Perfil del encuestado por estamento.</i>	49
Figura 3. <i>Perfil del encuestado por rango de edad.</i>	49
Figura 4. <i>Perfil del encuestado por edad en estamento.</i>	50
Figura 5. <i>Perfil del encuestado por género.</i>	51
Figura 6. <i>Perfil del encuestado por edad en género.</i>	51
Figura 7. <i>Perfil del encuestado por género y estamento.</i>	52
Figura 8. <i>Perfil del encuestado por vinculación general de profesores/as y empleados/as.</i>	52
Figura 9. <i>Perfil del encuestado por vinculación detallada de profesores/as y empleados/as.</i>	53
Figura 10. <i>Perfil del encuestado por vinculación según el género.</i>	54
Figura 11. <i>Perfil del Estudiante encuestado por procedencia.</i>	54
Figura 12. <i>Perfil del Estudiante encuestado por procedencia y género.</i>	55
Figura 13. <i>Perfil del encuestado por orientación sexual.</i>	56
Figura 14. <i>Perfil del encuestado por orientación sexual y género.</i>	57
Figura 15. <i>Perfil del encuestado por orientación sexual en los estamentos.</i>	58
Figura 16. <i>Perfil del estudiante por procedencia y orientación sexual.</i>	58

Figura 17. <i>¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?</i>	59
Figura 18. <i>Por género: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?</i>	60
Figura 19. <i>Por estamento: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?</i>	61
Figura 20. <i>Por edad: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?</i>	62
Figura 21. <i>Por orientación sexual: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?</i>	63
Figura 22. <i>Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.</i>	64
Figura 23. <i>Por género: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.</i>	65
Figura 24. <i>Por estamento: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.</i>	66
Figura 25. <i>Por edad: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander</i>	68
Figura 26. <i>Por orientación sexual: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.</i>	69
Figura 27. <i>En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?</i>	70

Figura 28. <i>Por estamento. En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?</i>	71
Figura 29. <i>Por edad. En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?</i>	72
Figura 30. <i>Por orientación sexual. En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?</i>	73
Figura 31. <i>Si ha sido vulnerada, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la Universidad Industrial de Santander</i>	74
Figura 32. <i>¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?</i>	75
Figura 33. <i>Por género: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?</i>	76
Figura 34. <i>Por estamento: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?</i>	77
Figura 35. <i>Por edad: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?</i>	78
Figura 36. <i>Por orientación sexual: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?</i>	79
Figura 37. <i>Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander</i>	80
Figura 38. <i>Por género: Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander</i>	81

Figura 39. <i>Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander</i>	82
Figura 40. <i>Por edad: Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander</i>	84
Figura 41. <i>Por orientación sexual: Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.</i>	85
Figura 42. <i>¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?</i> .	86
Figura 43. <i>Por género: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?</i>	87
Figura 44. <i>Por estamento: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?</i>	88
Figura 45. <i>Por edad: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?</i>	89
Figura 46. <i>Por orientación sexual: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?</i>	91
Figura 47. <i>¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?</i>	92
Figura 48. <i>Por género: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?</i>	93

Figura 49. *Por estamento: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?*..... 94

Figura 50. *Por edad: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?*..... 95

Figura 51. *Por orientación sexual: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?* 96

Figura 52. *Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.* 97

Figura 53. *Por género: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander* 98

Figura 54. *Por estamento: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander* 99

Figura 55. *Por edad: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander* 100

Figura 56. *Por orientación sexual: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander* 102

Figura 57. *Perfil del encuestado directivo por género* 104

Figura 58. *Perfil del encuestado directivo por cargo de dirección, confianza y manejo* 105

Figura 59. *Perfil del encuestado directivo por género y cargo de dirección, confianza y manejo*
 106

Figura 60. *Perfil del encuestado directivo por edad*..... 106

Figura 61. *Perfil del encuestado directivo por género y edad*..... 107

Figura 62. *¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?*..... 108

Figura 63. *Por cargo directivo: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?*..... 109

Figura 64. *Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander*..... 110

Figura 65. *Por cargo directivo: Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander* 111

Figura 66. *Por cargo directivo y género: Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander* 112

Figura 67. *En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?* 113

Figura 68. *Por cargos: En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?*..... 114

Figura 69. *Si ha sido vulnerada, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la Universidad Industrial de Santander*..... 114

Figura 70. *¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?* 115

Figura 71. Por cargos: *¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?*..... 116

Figura 72. *Por género en cargos: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?* 117

Figura 73. *¿Ha aplicado algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?* 117

Figura 74. *¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la Universidad Industrial de Santander?* 118

Figura 75. *Por cargos: ¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la Universidad Industrial de Santander?* 119

Figura 76. *Por género en cargos: ¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la Universidad Industrial de Santander?* 120

Figura 77. *Si la respuesta anterior es negativa, indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander* 121

Figura 78. *Por cargos: Si la respuesta anterior es negativa, indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander*..... 122

Figura 79. *Por género en cargos: Si la respuesta anterior es negativa, indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander* 123

Lista de Apéndices

	Pág.
Apéndice A. Acta de Aprobación Comité de Ética UIS	138
Apéndice B. Consentimiento Informado	140
Apéndice C. Encuesta a la comunidad universitaria: Profesores, Estudiantes y Administrativos	142
Apéndice D. Encuesta a Directivos que ejercen cargos de dirección, confianza y manejo.....	144
Apéndice E. Cuestionario de la entrevista a miembros de la comunidad universitaria	146
Apéndice F. Derecho de petición.....	148

Glosario

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social

C.P: Constitución Política

C.P.S: Contrato de Prestación de Servicios

CST: Código Sustantivo de Trabajo

FEGES: Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior

IES: Instituciones de Educación Superior

MEN: Ministerio de Educación Nacional

ONU: Organización de Naciones Unidas

PI: Proyecto Institucional

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

UIS: Universidad Industrial de Santander

Resumen

Título: Los derechos de las mujeres en la educación superior. Análisis de las garantías a la igualdad y prevención de las violencias. Caso: Universidad Industrial de Santander.*

Autor: Leonor Pérez Rojas.**

Palabras Clave: Género, Mujeres, Derechos Humanos, Feminismo, Interseccionalidad, Inclusión.

Descripción: Los derechos de las mujeres en Colombia está cobrando gran importancia y vigencia para cualquier analista de las Ciencias Políticas, se ha tratado de manera prolífica diferentes aspectos, como la sexualidad, jefatura de hogar, violencia intrafamiliar; sin embargo, son pocos los estudios sobre derechos de las mujeres e igualdad de género en el contexto universitario.

La investigación se sustentó desde el enfoque de los Derechos Humanos desde la perspectiva jurídica con el apoyo de entrevistas y dos tipos de encuestas para analizar la percepción de la comunidad de la Universidad Industrial de Santander sobre las garantías a la igualdad y prevención de las violencias realizadas a mujeres y hombres de los tres (3) estamentos: Estudiantes, profesores/as y empleados/as incluyendo directivos.

De la información recopilada se determinó que las violencias contra las mujeres de la UIS son una constante y son causadas especialmente por profesores y se manifiestan de diferentes maneras: Verbal, psicológica, sexual y física; no obstante, es en la última década que surge el interés por la equidad de género en su interior como se evidencia con la participación en el Proyecto de Investigación para el Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES) en Alianza en la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Autónoma de Colombia y la Universidad Central, la aprobación del Protocolo para atención de hechos de violencia basados en el género, la Política de Equidad de Género, el fortalecimiento de las cátedras de género y de los semilleros esta materia, así como, la institucionalización de la Línea transversal de género en consultorio jurídico.

Finalmente, se concluyó que se debe implementar el plan de acción de la política pública de equidad de género, generar espacios efectivos de formación en derechos de las mujeres dirigidos a la comunidad universitaria, entre otros.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Maestría en Derechos Humanos. Director: Javier Alejandro Acevedo Guerrero, Magíster en Derecho

Abstract

Title: Women's rights in higher education. Analysis of the guarantees of equality and prevention of violence. Case: Universidad Industrial de Santander.*

Author: Leonor Pérez Rojas.**

Key Words: Gender, Women, Human Rights, Feminism, Intersectionality, Inclusion.

Description: Women's rights in Colombia are gaining great importance and relevance for any analyst of Political Sciences. Different aspects have been dealt with prolifically, such as sexuality, head of household, domestic violence. However, there are only a few studies on women's rights and gender equality in the university context.

The research was based on the Human Rights approach from the legal perspective with the support of interviews and two types of surveys to analyze the perception of the community of the Universidad Industrial de Santander on the guarantees of equality and prevention of violence against women and men of the three (3) strata: Students, professors and employees, including managers. From the information gathered, it was determined that violence against women at UIS is a constant and is caused especially by professors and manifests itself in different ways: Verbal, psychological, sexual and physical. However, it was in the last decade that interest in gender equity has arisen within the institution, as evidenced by the participation in Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES) in Alliance with the Universidad Nacional de Colombia, Universidad Autónoma de Colombia and the Universidad Central, the approval of the Protocol for attention to acts of gender-based violence, the Gender Equity Policy, the strengthening of gender chairs and gender workshops, as well as the institutionalization of the cross-cutting gender line in the legal office.

Finally, it was concluded that the action plan of the public policy on gender equity should be implemented, and that effective spaces for training in women's rights should be created for the university community, among others.

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Master in Human Rights. Director: Javier Alejandro Acevedo Guerrero, Master in Law

Introducción

El tema de las mujeres en Colombia está cobrando gran importancia y vigencia para cualquier analista de las Ciencias Políticas. De ahí que abordar procesos investigativos sobre los derechos de esta población y la inclusión ciudadana desde la educación superior, no sólo ayudará a los análisis actuales sino también a los estudios futuros que se deseen hacer sobre estas áreas del conocimiento.

Es evidente que los estudios acerca de este tema, han tratado de manera prolífica diferentes aspectos, especialmente en áreas como la sexualidad, la reproducción, la jefatura de hogar, la violencia intrafamiliar y/o, mercado laboral; sin embargo, son pocos los estudios que relacionan los derechos de las mujeres, la igualdad de género en la educación superior y concretamente, la inclusión en la Universidad Industrial de Santander.

Este aspecto es realmente atrayente, en la medida en que no son muchas las investigaciones sobre el derecho a una vida libre de violencias en esta institución educativa con sus categorías de análisis de género, inclusión, interseccionalidad, derecho a la no discriminación, derecho a la no violencia, aspectos jurídicos de la promoción de sus derechos y garantías de prevención contra cualquier tipo de violencia.

Ante esto, con esta investigación social descriptiva de enfoque mixto con énfasis en el cualitativo y, bajo el paradigma crítico-social se pretende dar respuesta a la pregunta ¿Existen violencias de género en la UIS contra las mujeres que integran los tres estamentos (profesoras, estudiantes y empleadas) y se garantiza la prevención, la investigación y la sanción de las violencias de género de los tres estamentos (profesoras, estudiantes y empleadas) de la

Universidad Industrial de Santander?, así las cosas, se planteó como objetivo general, analizar la protección real del derecho a una vida libre de violencias en la Universidad Industrial de Santander bajo los criterios normativos de la igualdad y la prevención de violencias de género, a través del conocimiento de la realidad social (Bonilla-Castro, Rodríguez, 2000).

En este sentido, se hace necesaria la indagación sobre aspectos tan importantes relacionados con los derechos de las mujeres en la UIS, a través del enfoque de los Derechos Humanos desde la perspectiva jurídica para generar un conocimiento que aporte con la investigación un sustento para toma de decisiones de protección efectiva de derechos humanos y formulación de políticas para la transversalización de la equidad de género (FEGES, 2011), con base en el método crítico-social.

Para el desarrollo de esta investigación, las fuentes primarias son mujeres y hombres, que pertenecen a los tres estamentos (Profesores/as, empleados/as y estudiantes) de la Universidad Industrial de Santander, que voluntariamente participaron en el diligenciamiento de las encuestas y que de manera selectiva aceptaron contestar las entrevistas atendiendo las consideraciones éticas, para exponer sus experiencias en el marco de la violencia de género en esta institución de educación superior; por otra parte, las fuentes secundarias elegidas fueron los textos (libros, normas jurídicas y jurisprudencia) relacionados con derechos de las mujeres, violencia, equidad de género; los cuales, se consultarán en forma impresa y digital con la ayuda de internet y bibliotecas.

Con el fin de lograr el cumplimiento del objetivo general planteado en esta investigación, se desarrollaron las siguientes etapas: Análisis de los fundamentos teóricos y jurídicos (documentos) a la luz de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad y prevención de violencias; convocatoria, se contactaron a hombres y mujeres de los tres estamentos (Estudiantes,

Profesores/as y Empleados/as), se les comunicó sobre el consentimiento informado para respetar los aspectos éticos y se invitaron a participar en la investigación a través del diligenciamiento de encuestas y entrevistas; diseño de instrumentos e implementación en campo, se ejecutaron de manera simultánea, las entrevistas a las personas seleccionadas y las encuestas a quienes voluntariamente manifestaron su deseo de participar; sistematización de la información recolectada de las entrevistas y las encuestas, se transcribieron las entrevistas que fueron grabadas en un documento Word y se tabuló la información obtenida de las encuestas y por último, se realizó el análisis de la información obtenida y formulación de conclusiones y recomendaciones.

En este sentido, para la realización de esta investigación social, se aplicaron dos tipos de encuestas con el fin de recopilar y analizar la percepción de la comunidad sobre las garantías a la igualdad y prevención de las violencias en el claustro universitario, por un lado, se indagó con la comunidad universitaria que reúne a mujeres y hombres de los tres (3) estamentos: Estudiantes, profesores/as y empleados/as y, por otro lado, se conoció la opinión de directivos hombres y mujeres, concretamente en sus diferentes roles, tales como: Dirección, confianza y manejo.

Aunado a lo anterior, se realizaron unas entrevistas a mujeres y hombres de la Universidad Industrial de Santander para conocer la efectividad de la aplicación de las garantías en la prevención de las violencias contra las mujeres de la institución.

De la información recopilada con estos instrumentos se pudo determinar que las violencias contra las mujeres de la UIS siguen siendo una constante, desde la creación de la Universidad hace 72 años se ha mantenido la concepción ingenieril orientada hacia la formación profesional especialmente de hombres. Las violencias de género son causadas especialmente por profesores y se manifiestan de diferentes maneras: Verbal, psicológica, sexual y física.

Sin embargo, es en la última década que surge el interés por la equidad de género en su interior como se evidencia con la participación en el Proyecto de Investigación para el Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES) en Alianza en la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Autónoma de Colombia y la Universidad Central, la aprobación del Protocolo para atención de hechos de violencia basados en el género y la Política de Equidad de Género.

La Facultad de Ciencias Humanas a través de las escuelas de Trabajo Social y, Derecho y Ciencia Política, han realizado un esfuerzo considerable en la construcción de los instrumentos de reconocimiento de las violencias basadas en el género, la política pública sobre equidad de género, el fortalecimiento de las cátedras de género y de los semilleros esta materia, así como, la institucionalización de la Línea transversal de género en consultorio jurídico.

A pesar de la inclusión del término “Género” en el Proyecto Institucional de la UIS falta mucho por hacer; cómo se puede evidenciar con los resultados de la investigación, tales como: a) Existen violencias verbal, psicológica, sexual y física contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander, b) hay avances en la aprobación de instrumentos para atender este tipo de violencias y generar espacios de inclusión a través de Protocolos y Política Pública en Equidad de Género, sin embargo, es necesario implementar el plan de acción de esta política pública, c) se deben fortalecer las estrategias de divulgación de los derechos de las mujeres a través de los diferentes medios y redes sociales, d) se deben generar espacios efectivos de formación en derechos de las mujeres dirigidos a la comunidad universitaria en sus tres estamentos que permitan la aplicación efectiva de las garantías a la igualdad, la prevención y la erradicación de las violencias de género en cada una de las dependencias administrativas y académicas del alma mater y e) se deben diseñar estrategias de seguimiento al cumplimiento y a

la efectividad de la política pública en este ámbito con el fin de tomar las medidas oportunas y necesarias para lograr la erradicación de las violencias contra las mujeres en la UIS y así, evitar los riesgos que estos tipos de violencias aumenten, que se mantenga la impunidad y/o que no se concreten espacios de inclusión en la Universidad.

Finalmente, los aspectos tratados en esta investigación fundamentados con el trabajo en campo efectuado proporcionarán elementos de análisis para posteriores estudios sobre el respeto de los derechos humanos, especialmente en la prevención de las violencias contra las mujeres de las instituciones de educación superior (IES).

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

Analizar la protección real del derecho a una vida libre de violencias en la Universidad Industrial de Santander bajo los criterios normativos de la igualdad y la prevención de violencias de género.

1.2 Objetivos específicos

Revisar los alcances de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad y prevención de violencias desde los fundamentos teóricos y jurídicos.

Precisar la efectividad de la protección de los derechos de las mujeres bajo los criterios de igualdad y prevención de violencias, contemplados en las normas vigentes en la Universidad Industrial de Santander.

Determinar las barreras y oportunidades para la implementación de políticas de prevención y atención de todas las formas de violencias basadas en género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.

2. Metodología

2.1 Tipo de investigación

Con esta investigación social se pretende dar respuesta a las preguntas y los objetivos planteados desde su inicio Bassi, (2015), así como, conocer la realidad social (Bonilla-Castro, Rodríguez, 2000), a través de un tipo de investigación descriptiva con enfoque mixto con énfasis en el cualitativo y, bajo el paradigma crítico-social.

El tipo de investigación para este trabajo es descriptivo porque “permite revisar la forma como manifiesta un fenómeno y sus componentes” (Uniminuto, 2014).

El enfoque cualitativo “Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales—entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos – que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas” como lo exponen Gregorio Rodríguez Gómez, Javier Gil Flórez y Eduardo García Jiménez (1996, 1) en la “*Metodología de la Investigación Cualitativa*”.

A través del enfoque cualitativo se puede llegar a “la estructura, la realidad por grupos sociales” (Cifuentes, 2011), se puede conocer y construir opiniones y hasta aspectos subjetivos.

2.2 Método

La investigación se desarrollará con base en el método crítico-social, debido a que busca “cuestionar, relativizar y transformar formas imperantes de la sociedad y proponer alternativas para su cambio y mejoramiento. Posibilitan particular comprensión y explicación para develar contradicciones e ideologías implícitas que restringen la acción libre. Se busca la transformación crítica del mundo social”. (Cifuentes, 2011)

2.3 Fuentes

2.3.1 Fuentes Primarias

Para el desarrollo de esta investigación, las fuentes primarias lo serán mujeres y hombres, que pertenezcan a los tres estamentos (profesores, empleados y estudiantes) de la Universidad Industrial de Santander, que voluntariamente deseen participar en el diligenciamiento de las encuestas y que de manera selectiva acepten contestar las entrevistas atendiendo las consideraciones éticas, para exponer sus experiencias en el marco de la violencia de género en esta institución de educación superior.

2.3.2 Fuentes Secundarias

Las fuentes secundarias elegidas son los textos (libros, normas jurídicas y jurisprudencia) relacionados con derechos de las mujeres, violencia, equidad de género; los cuales, se consultarán en forma impresa y digital con la ayuda de internet y bibliotecas.

2.4 Etapas investigativas

Con el fin de lograr el cumplimiento del objetivo general planteado en esta investigación, se desarrollarán las siguientes etapas:

Primera, Análisis de los fundamentos teóricos y jurídicos (documentos) a la luz de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad y prevención de violencias.

Segunda, Convocatoria, se contactarán a las personas (hombres y mujeres) que pertenezcan a los tres estamentos, se les comunicará sobre el consentimiento informado para respetar los aspectos éticos y se invitarán a participar en la investigación, a través del diligenciamiento de encuestas y entrevistas, en aras de precisar la efectividad de la protección de los derechos de las mujeres bajo los criterios de igualdad y prevención de violencias contemplados en las normas vigentes en la Universidad Industrial de Santander.

Tercera, Diseño de instrumentos e implementación en campo, se ejecutarán de manera simultánea, las entrevistas a las personas seleccionadas y las encuestas a quienes voluntariamente manifestaron su deseo de participar. Se indagará sobre sus vivencias o experiencias en violencias de género contra las mujeres, las posibles herramientas para garantizar la protección de estos derechos y los mecanismos de prevención contra cualquier tipo de violencia de género.

Cuarta, Sistematización de la información recolectada de las entrevistas y las encuestas. Se transcribirán las entrevistas que fueron grabadas en un documento Word y se tabulará la información obtenida de las encuestas.

Quinta, Análisis de la información obtenida y formulación de conclusiones y recomendaciones.

2.5 Técnicas e instrumentos

Para lograr estos propósitos y resolver la pregunta de investigación, se utilizarán técnicas de recolección de información, tales como:

Diseño de un instrumento para realizar una encuesta dirigida a hombres y mujeres estudiantes, profesores y empleados de la Universidad Industrial de Santander.

Diseño de un instrumento para realizar una encuesta dirigida a directivos (Hombres y mujeres) de la Universidad Industrial de Santander.

Entrevistas semiestructuradas a Hombres y mujeres de la Universidad Industrial de Santander con conocimiento y experiencia en derechos humanos de las mujeres.

Lo que se espera de esta técnica es poder recopilar información que permita conocer algunos de los factores arrojados por la misma, que pueda orientar hacia el cumplimiento de los objetivos de la investigación, dado que se basa en una guía de asunto o preguntas y el entrevistador tienen la libertad de introducir preguntas, temas deseados. (Sampieri, 2006).

2.6 Muestreo

Para la aplicación de los instrumentos de la información necesarios para la responder el problema de la investigación se tuvo en cuenta una muestra que representará la comunidad educativa, la cual brindará la información requerida para contestar la pregunta que motivó este trabajo.

2.7 Consideraciones éticas de la investigación

En esta investigación se garantiza el cumplimiento de los principios éticos consagrados en el Reporte Belmont, como la *beneficencia* con el acatamiento de las decisiones de los sujetos de investigación, *el respeto a las personas* con el reconocimiento a la autonomía y, *la justicia* con el trato basado en la igualdad.

Se adoptaron las normas de tratamiento de datos personales para garantizar la confidencialidad y custodia de la información obtenida, conforme a la Ley estatutaria 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013 y Resolución de Rectoría 1227 de 22 de agosto de 2013.

De la misma forma, se aplicó el consentimiento informado a las personas que participaron en la investigación, según lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Resolución 008430 de 1993 expedida por el Ministerio de Salud.

3. Alcances de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad y prevención de violencias desde los fundamentos teóricos y jurídicos

Las mujeres históricamente han sido sometidas a múltiples desigualdades en las relaciones de poder frente al hombre, que se evidencian en las disparidades patriarcales, con la obediencia y sumisión a las labores propias del hogar como a sus maridos (García García, Y., Morales Espinosa, R., Esteban Aguirre, J., Sastoque Zapata, J., & Argente Villareal, A, 2016, p. 38); situación que obligó a los Estados buscar mecanismos normativos y generar políticas públicas que reconozcan los derechos humanos de esta población y garanticen su protección.

A pesar de los esfuerzos estatales por reconocer los derechos humanos y garantizar su protección, las mujeres en sus diversos roles, siguen siendo víctimas de diferentes formas de violencia: Discriminación, maltrato, exclusión (Benninger-Budel, Lacroix; 2003, p.27), por factores sociales, culturales, políticos y religiosos.

En el mismo sentido, la Corporación Minuto de Dios en su documento “*Significados sobre la violencia de género en el espacio público en mujeres estudiantes Uniminuto, residentes en Medellín*” (2014) indica que

...más allá de toda conceptualización la violencia contra las mujeres es un problema social de grandes dimensiones que no distingue países, culturas, condiciones sociales, niveles de educación, religión, raza, etnia ni edad, y es resultado de relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones, socialmente aceptadas y arraigadas en las cuales las mismas mujeres se insertan subjetivamente perpetuando desde sus posiciones las lógicas que las denigran.

En las instituciones de educación superior no es ajeno el problema generado por la violencia de género contra las mujeres, como se puede evidenciar en la investigación denominada “*Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una radiografía*” de la Universidad Nacional Autónoma de México sobre las diferencias de hombres y mujeres en las cuatro poblaciones: personal académico, estudiantes, funcionarios y personal administrativo y en la que se, concluye que:

...la segregación de las mujeres dentro del personal académico de la UNAM se expresa, principalmente, de tres maneras diferentes: En los nombramientos académicos, en las áreas disciplinarias y en los niveles educativos en los que ejercen la docencia (...) existe una distribución desigual por sexo en la forma de ingreso, ya que en la selección e inscripción por concurso los hombres tienen mayor éxito que las mujeres, y en caso del pase reglamentado, las mujeres tienen mayor porcentaje de ingresar por esa vía..., entre otros aspectos (Buquet, Cooper, Rodríguez y Botello, 2006).

La violencia de género no sólo es una realidad mundial también lo es local y específicamente, en el ámbito universitario del municipio de Bucaramanga que no ha sido ajeno en la contribución de agresiones: física, verbal y psicológica (Enciso, 2014).

En el ámbito universitario, se debe reconocer que son recientes los estudios en Colombia sobre mujer y género; sólo al finalizar el siglo XX se empiezan con las investigaciones acerca de la situación en el Sistema Educativo de hombres y mujeres (Domínguez, 2004).

Es así, que

...en comparación con sus “pares” masculinos, las mujeres afrontan mayores desventajas en las IES. En efecto, múltiples estudios constatan la feminización de la educación terciaria, escasa o nula participación femenina en niveles directivos, segregación horizontal según campos del conocimiento, currículos “neutrales” y discriminación y violencia sexual. (Fuentes, 2016).

En el mismo orden de ideas, a través del Proyecto de Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES) se analiza y revisa la situación de la mujer en los diferentes estamentos universitarios: Estudiantes, profesoras y administrativas en cuatro instituciones educativas colombianas: Universidad Central, Universidad Autónoma, Universidad Nacional de Colombia y Universidad Industrial de Santander.

Entre las conclusiones del Proyecto FEGES (2015) se destaca:

En las IES se teje una serie de relaciones en todos sus niveles y con características particulares, ya sea en el ámbito docente, administrativo o estudiantil. Según Cristina Ovando, se encuentra un problema de baja inclusión de las mujeres en la docencia y administración. A pesar de los avances en el discurso de la equidad, la academia “ha sido percibida tradicionalmente como elitista y patriarcal en cuanto a su cultura, estructura y valores y es muy lento el proceso de cambio” (Ovando Crespo, 2007)

Finalmente, el camino de las mujeres en el ámbito universitario no ha sido fácil; sin embargo, en la Universidad Industrial de Santander se están gestando avances importantes con el apoyo de docentes, empleados y estudiantes interesados en la reivindicación de los derechos de género y como muestras, se expidieron la Resolución No. 298 del 01 de marzo de 2018 por la cual se aprueba el Protocolo para atención de hechos de violencia basados en el género y el Acuerdo No. 022 del 24 de agosto de 2018 por medio del cual se aprueba la Política de Equidad de Género.

3.1 Fundamentos teóricos de los derechos humanos de las mujeres y prevención de las violencias.

La violencia de género contra las mujeres es una realidad que responde a situaciones o interacciones socio-culturales (Enciso, 2014) que amerita revisar la teoría feminista como una teoría crítica de la sociedad. Para Ana de Miguel Álvarez (2003) en “*El Movimiento Feminista y la construcción de marcos de interpretación: El caso de la violencia contra las mujeres*” es En palabras de Celia Amorós,

Una teoría que irracionaliza la visión establecida de la realidad. Amorós nos recuerda la raíz etimológica de teoría, que en griego significa *ver*, para subrayar el que es el fin de toda teoría: posibilitar una nueva visión, una nueva interpretación de la realidad, su resignificación. (Amorós, 1998)

La teoría, pues, nos permite ver cosas que sin ella no vemos, por lo que, en este sentido, el acceso al feminismo supone la adquisición de un nuevo *marco de referencia*, "unas gafas" que muestran a menudo una realidad ciertamente distinta de la que percibe la mayor parte de la gente. La teoría feminista tiene entre sus fines conceptualizar adecuadamente como conflictos, y producto de unas relaciones de poder determinadas, hechos y relaciones que se consideran normales o naturales, en todo caso, inmutables”.

La misma autora (2003) agrega que

La teoría feminista indaga en las fuentes religiosas, filosóficas, científicas, históricas, antropológicas, artísticas y también en el llamado sentido común, para desarticular las falsedades, prejuicios y contradicciones que legitiman la dominación sexual. Este cuestionamiento de la realidad patriarcal puede analizarse como una sucesión de pasos o momentos teóricos y prácticos, colectivos e individuales.

Desde la teoría de la interseccionalidad se comprende la situación de las mujeres frente a los hombres, teniendo en cuenta que ésta “comienza por develar lo ignorado acerca de la diversidad humana en un sistema sociopolítico homogenizado; continúa con aperturas teóricas propuestas por investigadoras del Sur geopolítico; y procura considerar las conjugaciones epistémicas Sur-Norte para afianzar algunas críticas compartidas” (Munévar, 2012, p. 57).

Esta teoría es de gran importancia porque se considera una apuesta política transnacional que busca “recuperar las experiencias encarnadas y reconfigurar los conocimientos situados en la academia” (Munévar, 2002) a través del proyecto “Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina” (MISEAL).

A través de la interseccionalidad “forma de capturar las consecuencias de la interacción entre dos o más formas de subordinación” (Munévar, 2002), se debe conocer desde tres formas de análisis: estructural, político y representacional. El análisis estructural (por la intersección racismo/patriarcado); el análisis político (por la intersección anti-racista y feminista); y el análisis representacional (por la intersección estereotipo racial y estereotipos de género) (Crenshaw, 1991).

Además, es preciso profundizar sobre el enfoque diferencial de género, así como, las teorías contemporáneas sobre identidad femenina y discriminación de género (Mestre, 2010).

Evidentemente, la teoría de género permite analizar la condición real de la mujer en sus diferentes estamentos del ámbito universitario, quien ha sido sometida a todo tipo de desigualdad social e inequidad laboral, simplemente por ser mujer; en este sentido, se está frente a una forma de “violencia de género” que se traduce en discriminación, la cual merece especial atención de las instituciones por tratarse de un problema muy delicado, como se desprende de la investigación sobre Presencia de Hombres y Mujeres en la UNAM (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno, 2013).

De la misma manera,

Las prácticas discursivas de género, por lo tanto, no solamente proveen un contexto para el ejercicio de poder basado en la diferencia en el seno de las IES, sino que también funcionan como una forma de disciplina que, con un particular régimen de poder y de saber, constituyen a los miembros de la comunidad de una manera particular. (Palomar, 2005).

La exploración bibliográfica y la reflexión sobre los aspectos que anteceden permitirán el acercamiento a la realidad histórica de los derechos de las mujeres frente a los derechos de los hombres en la UIS, las garantías de protección y las posibles soluciones a las formas de violencia en el campus universitario.

3.2 La mirada jurídica de los derechos humanos de las mujeres y prevención de las violencias

Para entender la situación de la mujer actual en el ámbito universitario se debe revisar la aplicación de la normatividad internacional sobre derechos civiles y políticos de esta población desde los diferentes instrumentos que han sido ratificados por el Estado Colombiano e incluidos en la Carta Magna (C.P), mediante el Bloque de Constitucionalidad, como la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos (1948), la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (1969).

Aunado a lo anterior, no se puede evitar el estudio de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación (1979) de la Asamblea General de la ONU, la Declaración y Programa de Acción de Viena del 25 de junio de 1993 (ONU). La Cuarta conferencia sobre la mujer en Beijing, celebrada del 4 a 15 septiembre de 1995 Consejo Económico y Social de Naciones Unidas y la Resolución 1325 de 31 de octubre de 2000 Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

En el contexto nacional, Colombia como Estado Social de Derecho ha reconocido los derechos humanos en su Carta Magna de 1991 con la prevalencia del respeto al otro y el interés general, con una tarea especial, como es, la garantía de los derechos humanos de propios y extraños, según lo dispuesto en su artículo 2°.

En el mismo sentido, la Carta Magna consagra sus objetivos específicos en los artículos 5 y 13, en los siguientes términos:

a) Reconocer sin discriminación alguna a la primacía de los derechos inalienables de la persona,

b) Garantizar el goce de todas las personas 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,

c) Promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Así las cosas, la Constitución consciente de la diversidad y de las distinciones, concede beneficios a grupos discriminados o marginados a través de una protección especial a las personas que se encuentran en desventaja (económica, física, mental, entre otras); en otras palabras, busca dar paso a una sociedad sin marginalidad y discriminación (Ungar, 2003. p.76).

Dentro de esta protección no escapa los derechos de las mujeres consagrados en el artículo 43 que señala: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación...”, los cuales han sido desarrollados en la ley 248 del 29 de diciembre de 1995 que en su artículo 1° aprueba la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” suscrita el día 09 de junio de 1994 en Belém Do Pará de Brasil y, la Sentencia C-285 de 1997 de la Corte Constitucional que declaró inexecutable la consagración de una menor pena para la violencia sexual ejercida por el marido contra su esposa, la Ley 742 de 2002 que vincula el Estatuto de

Roma de la Corte Penal Internacional del 17 de julio de 1998, la Ley 823 de 2003, y los Decretos 164 de 2010, y 1930 de 2013; sin embargo, a pesar de esos buenos deseos, se queda en muchos casos en eso, en un simple anhelo y letra muerta, teniendo en cuenta que se ha demostrado históricamente que las mujeres han sido un grupo discriminado y víctima de toda clase de violencia (Benninger-Budel y Lacroix, 2003. p. 27).

A pesar de la afirmación que antecede, no se puede desconocer que en las últimas décadas a las mujeres se les ha considerado jurídicamente como sujetos de protección con garantías, libertades y autonomía para la toma de decisiones, como se puede observar en el contexto nacional que se han dictado otras leyes para reconocer y garantizar los derechos a la igualdad y por ende, a la no discriminación, como la Ley 1257 de 2008 “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

En la Ley 1542 de 2012 “Por la cual se reforma el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal” que adicionó con un parágrafo el artículo 74 del Código de Procedimiento Penal, en el que ordena investigar de oficio la comisión de conductas relacionadas con presuntos delitos de violencia contra la mujer, en cumplimiento del artículo 7º literal b) de la Convención de Belém do Pará ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

La Ley 1719 de 2014 adoptó medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente con ocasión del conflicto armado.

Ley 1761 de 2015 conocida como Ley Rosa Elvira Cely, tipificó el feminicidio como un hecho punible autónomo, y ordenó crear un sistema Nacional de Estadísticas para cuantificar y analizar los datos relevantes en los casos de violencia basada en género.

El Documento CONPES 161 de Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres incluyó el Plan Integral que buscan garantizar la inclusión de las mujeres, el ejercicio y el goce de sus derechos (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

La situación compleja que afrontan las mujeres colombianas por la discriminación y la violencia de género debe ser analizada en el contexto local, en el cual se ha demostrado el escaso cumplimiento a las disposiciones normativas departamentales y municipales como la Ordenanza No. 028 de 2010 y el Acuerdo No. 008 de 2011 por los cuales el Departamento de Santander y el Municipio de Bucaramanga, adoptaron las Políticas Públicas de Mujer y Equidad de Género, respectivamente.

El municipio de Bucaramanga en desarrollo de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género reglamentó a través de los Decretos 240 de 13 de noviembre de 2008 y 0075 de 08 de mayo de 2013 el Consejo Comunitario de mujeres del municipio como instancia consultiva y veedora en materia de diseño, ejecución y control social a las políticas públicas con la participación de 21 mujeres que representan sectores como: Consejo Territorial de Planeación, campesinas, docentes, deportistas, en condición de discapacidad, comunidad LGTBI, Juntas de Acción Comunal, Juntas Administradoras Locales, adultas mayores, profesionales, trabajadoras sexuales, entre otros.

4. Efectividad de la igualdad y la prevención de violencias, contempladas en las normas vigentes en la Universidad Industrial de Santander.

La violencia de género contra las mujeres en las instituciones de educación superior se puede analizar como un componente que interviene para producir y quizás justificar la exclusión y la discriminación (Fernández, Hernández y Paniagua, 2013); en este sentido, es importante identificar que el significado del término género está en contraposición con el término sexo.

En este trabajo se tendrá en cuenta el concepto de género como una situación sociocultural teniendo en cuenta que:

...cuando hablamos de sexo estaríamos haciendo referencia a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (es decir, diferencias hormonales, genitales y fenotípicas), género remite a aquellas diferencias socioculturales construidas sobre la base biológica. En este último caso, estaríamos haciendo referencia a roles, funciones, actitudes, comportamientos, identidades, expectativas, etc. que las distintas sociedades adjudican a cada uno de los sexos y que los seres humanos aprendemos e interiorizamos. (Espinar, 2007).

La violencia de género contra las mujeres será analizada desde el concepto reseñado por la Organización Mundial de la Salud (2013), que la considera como

Todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada.

Sin olvidar el alcance de la no discriminación como el derecho de toda persona a ser tratada de manera homogénea, sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, de tal modo que se le haga posible el aprovechamiento de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles (Rodríguez Cepeda, 2015).

Así las cosas, la mirada analítica al problema que afrontan las mujeres colombianas por la violencia de género no sólo debe ser en los contextos internacional y nacional, sino también en la situación local que ha demostrado el escaso cumplimiento a las disposiciones normativas departamentales y municipales, como se analizó y desarrolló en la Tesis: Violencia de género contra las mujeres estudiantes de la Universidad Industrial de Santander (Enciso, 2014), la cual concluyó que las violencias psicológica y sexual a ese tipo de población era una constante en el contexto de la Universidad Industrial de Santander (UIS).

Sin embargo, ante la situación que se venía presentando de violencias de género al interior de la Universidad Industrial de Santander, de manera acertada, en Alianza colombiana junto con tres instituciones de educación superior, como la Universidad Autónoma de Colombia, la Universidad Nacional de Colombia y la Universidad Central, participó activamente durante los años 2011 a 2015 en el Proyecto de investigación para el Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES).

Vale la pena precisar que a través del proyecto FEGES (2011), se plantearon como objetivos específicos, buscar soluciones efectivas al respeto a la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en los tres estamentos (profesoras, estudiantes y administrativas), conocer y diseñar indicadores de equidad de género y, formular recomendaciones que garanticen la distribución equitativa de las oportunidades y las prerrogativas que ofrece la institución.

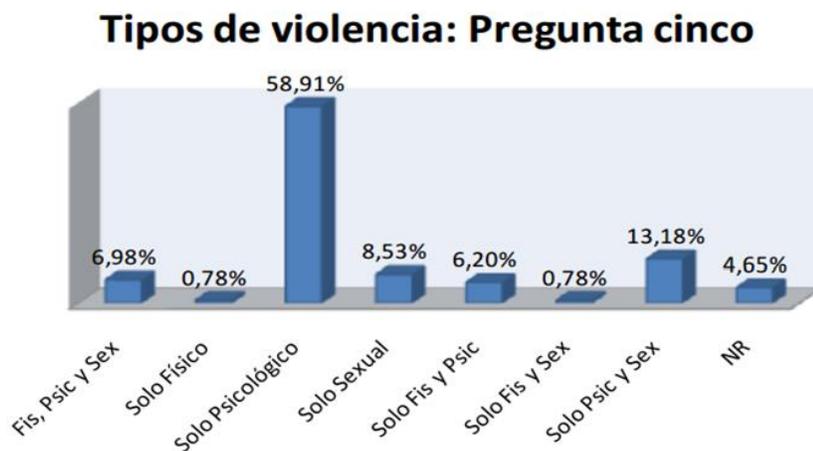
No se puede desconocer como lo señala el Informe sobre “*Género y educación superior: una lectura crítica desde hombres y mujeres en la Universidad Industrial de Santander*” (FEGES, 2012) que en la Universidad Industrial de Santander

...aunque se avanza hacia transformaciones de mayor inclusión desde la perspectiva de derechos, aún es evidente la necesidad efectuar esfuerzos sistemáticos que permitan la superación de las situaciones de discriminación en función del género, los cuales se explican en la panorámica general sobre las relaciones en el ámbito docente, estudiantil y del personal administrativo.

En este informe (FEGES. 2012, págs. 13 y 14) se agrega que ...La investigación realizada por (Enciso, 2014) demuestra que la UIS no es un escenario ajeno a la realidad de violencia de género y logró identificar y analizar, las diversas manifestaciones en las que ésta se expresa:

Figura 1.

Tipos de violencia: Pregunta cinco.



Nota: Jimenez & Rueda. (2015). Informe de Práctica I – Trabajo Social con base en Informe FEGES 2012.

Esto demuestra la necesidad de profundizar en el análisis de las garantías del derecho de igualdad de las mujeres en el contexto de la UIS y los mecanismos de protección para prevenir cualquier foco de violencias de género contra éstas dentro del área de conocimiento socio-jurídico, en el entendido que “...los problemas personales de las mujeres son, asimismo, problemas políticos que deben discutirse en la esfera pública” (Monereo Atienza y Monereo Atienza, 2010).

Además, se analizó el impacto de la puesta en marcha del Proyecto FEGES en pro de las mujeres en la UIS en sus roles: Estudiante, Profesora y/o empleada para determinar si aún persisten en nuestra sociedad santandereana elementos de la cultura patriarcal que puedan incidir en la discriminación y las violencias contra la mujer en la institución de educación superior.

En la Universidad Industrial de Santander se están gestando avances importantes con el apoyo de docentes, empleados y estudiantes interesados en la reivindicación de los derechos de

género y como muestra, se expidieron la Resolución No. 298 del 01 de marzo de 2018 por la cual se aprueba el Protocolo para atención de hechos de violencia basados en el género y el Acuerdo No. 022 del 24 de agosto de 2018 por medio del cual se aprueba la Política de Equidad de Género.

El Protocolo para atención de hechos de violencia basada en género tiene como objetivo general “...Establecer las medidas para la atención, la asistencia, el seguimiento y la remisión de los hechos de violencia basada en género, cometidas en cualquier espacio físico o virtual, en la institución o fuera de ésta, en el marco de las actividades misionales”, el cual desarrolla en cuatro etapas: Conocimiento del caso, entrevista inicial y valoración, orientación jurídica y atención integral en salud con el apoyo de un grupo de trabajo interdisciplinario denominado “Equipo de Atención y Orientación” integrado por servidores públicos, empleados temporales o profesionales con esta tarea específica.

Otro de los grandes aciertos del Consejo Superior de la Universidad Industrial de Santander en el año 2018 fue la aprobación de la Política de Equidad de Género como resultado de un proceso participativo de sensibilización, formación e investigación (Acuerdo No. 22, 2018) que tiene como propósitos:

- Fortalecer la generación de conocimiento por medio de procesos de investigación y extensión que involucren el enfoque de género, mediante la promoción de prácticas de inclusión en las áreas del desarrollo científico y de la innovación.
- Desarrollar acciones que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en las actividades de formación investigación, extensión, prácticas profesionales,

laborales, de gestión académica y administrativa, y armonicen la vida laboral, familiar y académica.

- Fortalecer las medidas para la atención, la asistencia, el seguimiento y la remisión de los hechos de violencia basada en género, cometidos en cualquier espacio físico o virtual, en la Institución o fuera de ésta, en el marco de las funciones misionales.
- Transformar las nociones, los imaginarios y las prácticas de género mediante la implementación de estrategias de educación y comunicación, que afirmen una cultura universitaria que valore y respete la diferencia y rechace todas las formas de discriminación.
- Incorporar progresivamente el enfoque diferencial de derechos humanos con énfasis de género en los procesos de diseño, reforma curricular, procesos de enseñanza-aprendizaje y en el análisis de indicadores en los procesos de autoevaluación institucional y de los programas.

Se agrega en la Política de Equidad de Género de la UIS que se aplicarán como medidas institucionales:

a) Un plan de igualdad para la implementación, el seguimiento y la evaluación de esta política a través de cinco componentes, tales como:

1. Gestión del conocimiento con enfoque de género,
2. Igualdad en el acceso de oportunidades y a la participación equitativa,
3. Prevención, atención, asistencia, seguimiento y remisión de los hechos basado en género,
4. Educación y comunicación para la equidad y,

5. Procesos incluyentes de autoevaluaciones y curriculares;

b) Creación del Comité de Política de Equidad de Género integrado por siete (7) miembros de la comunidad universitaria elegidos por los diferentes estamentos para un período de dos (2) años, con la participación de dos (2) estudiantes, dos (2) servidores administrativos, dos (2) profesores de planta y un (1) delegado del rector.

Por su parte, el Consejo Superior de la UIS a través del Acuerdo No. 26 de 21 de septiembre de 2018 aprobó El Proyecto Institucional (PI) determinando en sus valores y principios institucionales, **“La Sostenibilidad social y ambiental, construcción de paz y vivencia de los derechos humanos”** señalando que la UIS

...asume y desempeña un papel relevante en el fortalecimiento de una sociedad democrática, pacífica, comprometida con la vida y acorde con los derechos humanos y la sostenibilidad social y ambiental.

Con ese fin garantiza condiciones educativas para la construcción de una cultura de paz, el progreso, la cohesión social y la defensa de la dignidad humana.

cuyos enfoques estratégicos son: La cohesión social y construcción de comunidad, fundamentados en que

...la comunidad universitaria adquiere sentido real y simbólico en la medida en que cada uno de sus miembros se apropia de los fines explicitados en la misión institucional, los

realiza de manera efectiva en las acciones cotidianas y construye un discurso y una acción política que le permite cuidar de sí mismo y transformar con responsabilidad el propio entorno social.

La construcción comunitaria y la cohesión social transforman el bienestar universitario en un elemento transversal a los distintos ejes misionales de la institución, de modo que se favorece la calidad de vida de los miembros de la comunidad.

Este importante ámbito de la vida de la UIS es reconocido en el entorno sociocultural porque contribuye a la construcción de relaciones interpersonales con justicia de género, el autocuidado, la autorregulación y la protección de la naturaleza, y porque mejora las relaciones interpersonales y la cultura.

Las acciones orientadas al bienestar de los miembros de la comunidad se basan en un comportamiento respetuoso y solidario con lo público, en el cual prevalece el interés general por encima del particular y este se cultiva para que cada uno sea una persona resuelta a aportar al buen vivir.

En cumplimiento de la Política de Equidad de Género de la UIS (2018), la rectoría a través de la Resolución No. 0381 de marzo 26 de 2019 convoca la elección de los representantes de los profesores, estudiantes y servidores administrativos de planta al Comité de la Política de Equidad de Género, establece su procedimiento de la elección y fija como fecha de la jornada electoral el día 16 de mayo de 2019.

Además de lo anterior, en la UIS se crea la especialización en Género, Violencias y Derechos Humanos y la asignatura electiva enfocada en derechos humanos y género a través de la Escuela de Derecho y Ciencia Política, este nuevo programa académico que incluye el

fundamento jurídico en las teorías de género, es pionero en la región oriental del país y tiene como finalidad:

...formar profesionales en los diversos aspectos del género, su influencia y efectos en la sociedad. El programa cuenta con un enfoque interdisciplinar e integral, que posibilita el estudio a profundidad de las dinámicas de la violencia de género para fortalecer la atención a las víctimas. (UIS, 2020)

Por su parte, a través de la asignatura electiva se pretende que los estudiantes de la Universidad puedan aprender sobre “leyes colombianas y mostrar su interés en la transformación de la realidad social del país” (UIS, 2020).

5. Barreras y oportunidades para la implementación de políticas de prevención y atención de todas las formas de violencias basadas en género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.

Para lograr un abordaje real sobre el problema planteado dentro de la Universidad Industrial de Santander, se realizó la investigación sobre la prevención de las violencias contra las mujeres con la aplicación de entrevistas y encuestas para estudiantes, profesores, administrativos incluyendo directivos, desde las categorías de análisis: Género, derecho a la no discriminación, derecho a la no violencia, inclusión, derecho a la educación, derecho al trabajo,

aspectos normativos/jurisprudenciales sobre reconocimiento de derechos a las mujeres e, influencia en la sociedad; y, desde el punto de vista de enfoque diferencial de género, se determinará la protección real de los derechos de las mujeres en la educación (profesoras y estudiantes) y la relación laboral (empleadas) en la Universidad Industrial de Santander bajo los criterios de prevención contra cualquier forma de violencia de género, a partir del análisis de las teorías contemporáneas sobre identidad femenina y discriminación de género (Mestre, 2010).

5.1 Aplicación de encuestas y entrevistas en la Universidad Industrial de Santander.

En aras de precisar la efectividad de la protección de los derechos de las mujeres bajo los criterios de igualdad y prevención de violencias contemplados en las normas vigentes en la Universidad Industrial de Santander, se contactaron a personas (hombres y mujeres) que hacen parte activa de los tres estamentos de la UIS, a quienes se les indagó sobre sus vivencias o experiencias en violencias de género contra las mujeres, las posibles herramientas para garantizar la protección de estos derechos y los mecanismos de prevención contra cualquier tipo de violencias de género al interior de la institución.

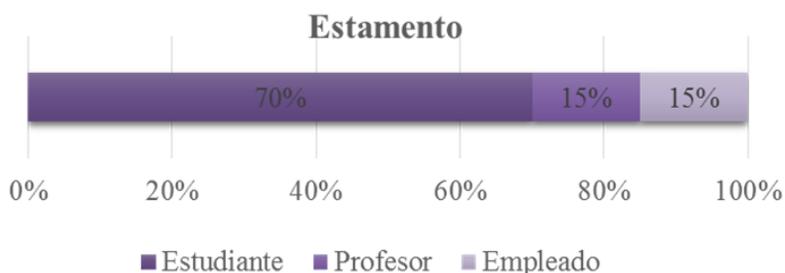
5.1.1 Encuesta para los tres estamentos: Estudiantes, profesores/as y empleados/as.

5.1.1.1 Perfil del encuestado/a. Para la caracterización de los cien (100) encuestados, de los cuales setenta (70) son estudiantes, quince (15) son profesores/as y quince (15) son empleados/as, se observaron cuatro (4) rangos de edad, comprendidos entre los 18 a 27 años, 28 a 37 años, 38 a 47 años y más de 47 años; el sexo (hombre-mujer), la orientación sexual (bisexual, heterosexual y homosexual), el estamento al que pertenece (estudiante, profesor/a,

empleado/a). Además, se revisó para los profesor/as o empleado/as el tipo de vinculación (planta, contrato laboral o CPS) y para los estudiantes su origen o procedencia (rural o provincia, Bucaramanga).

Figura 2.

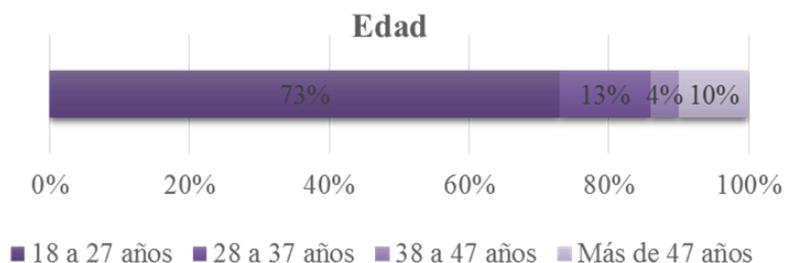
Perfil del encuestado por estamento.



Respecto a la edad de los cien (100) encuestados, el 73% de los encuestados se encuentran en el rango de edad comprendido entre los 18 a 27 años, el 13% se encuentra en el rango de 28 a 37 años, el 4% se encuentra en el rango de 38 a 47 años y el 10% en el rango de más de 47 años.

Figura 3.

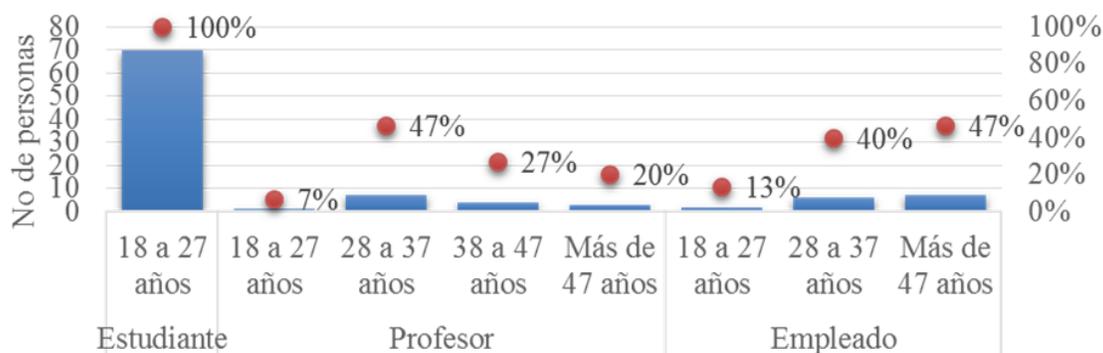
Perfil del encuestado por rango de edad.



Sobre la edad de los encuestados de acuerdo al estamento que pertenecen, se encontró que los setenta (70) estudiantes encuestados el 100% están en el rango comprendido entre 18 a 27 años, mientras que los/as 15 profesores/as encuestados se ubican en los cuatro (4) rangos, así: Un (1) profesor en el rango de los 18 a 27 años que equivale al 13%, siete (7) en el rango de 28 a 37 años que representan al 47%, cuatro (4) en el rango de 38 a 47 años que equivale al 27% y tres (3) cuentan con más de 47 años que corresponde al 20%; así mismo, frente a los/as empleados/as, se pueden observar en tres rangos: Dos (2) en el rango de 18 a 27 años que equivale al 13%, seis (6) en el rango de 28 a 37 años que corresponde al 40% y siete (7) tienen más de 47 años que representa al 47% de la muestra.

Figura 4.

Perfil del encuestado por edad en estamento.



Del análisis de la edad por género, se observó que los cien (100) encuestados, 49 son hombres que se encuentran en los cuatro (4) rangos: treinta y ocho (38) tienen 18 a 27 años que equivale al 78%, siete (7) tienen 28 a 37 años que equivale al 14%, dos (2) tienen 38 a 47 años que equivale al 4% y dos (2) tienen más de 47 años que equivale al 4% y, 51 son mujeres que se ubican en los cuatro (4) rangos: treinta y cinco (35) tienen 18 a 27 años que equivale a 69%, seis

(6) tienen 28 a 37 años que equivale al 12%, dos (2) tienen 38 a 47 años que equivale al 4% y ocho (8) tienen más de 47 años que equivale al 16% de la muestra.

Figura 5.

Perfil del encuestado por género.

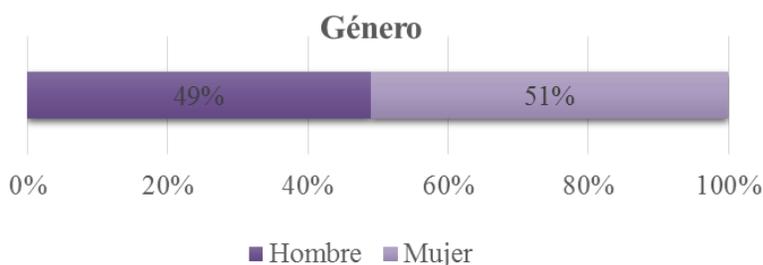
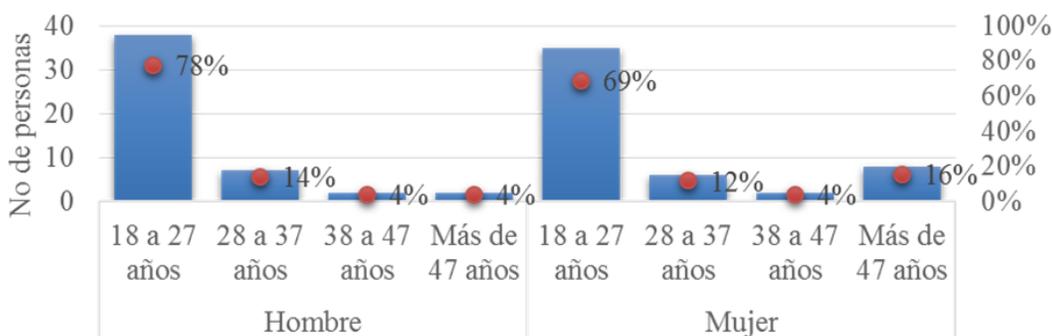


Figura 6.

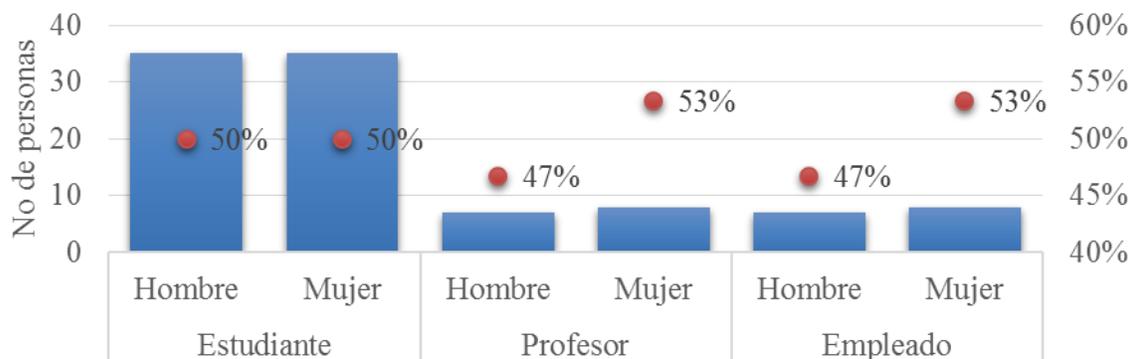
Perfil del encuestado por edad en género.



Respecto a los estamentos, se realizó la encuesta a cien (100) miembros de la comunidad académica, distribuidos así: setenta (70) estudiantes de los cuales 35 son hombres y 35 son mujeres, quince (15) profesores/as de los cuales 7 son hombres y 8 son mujeres y, quince (15) empleados/as de los cuales 7 son hombres y 8 son mujeres.

Figura 7.

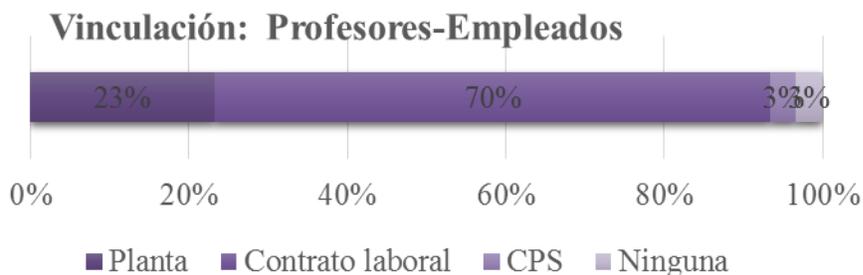
Perfil del encuestado por género y estamento.



Sobre la vinculación general de los quince (15) profesores/as y quince (15) empleados/as se concluyó que siete (7) pertenecen a la planta de personal que equivale al 23% de la muestra, veintiuno (21) firmaron contrato laboral que equivale al 70%, uno (1) firmó contrato de prestación de servicios independientes (CPS) que equivale al 3% y un (1) encuestado no indicó el tipo de vinculación que equivale al 3%.

Figura 8.

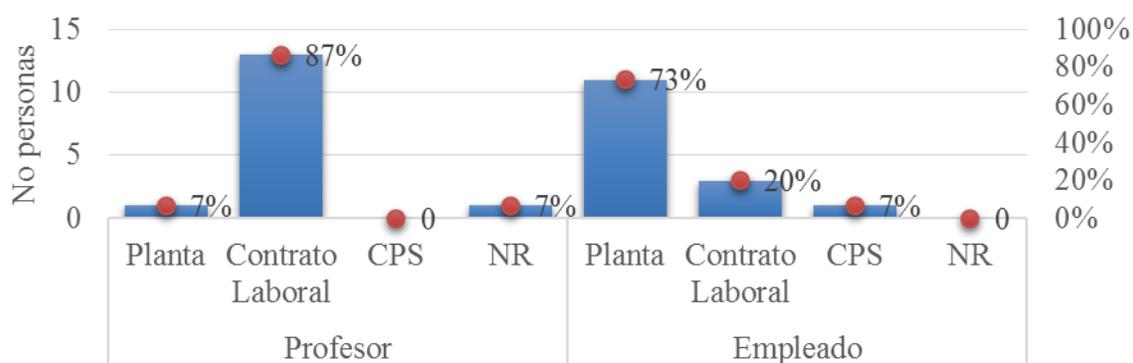
Perfil del encuestado por vinculación general de profesores/as y empleados/as.



Respecto al tipo de vinculación discriminada de los profesores/as encuestados/as se observó que uno (1) es de planta que equivale al 7% de la muestra, trece (13) cuentan con contrato laboral que equivale al 87% y uno (1) no responde que equivale al 7%; por otra parte, frente a los empleados/as encuestados se concluyó que once (11) pertenecen a la planta de personal, tres (3) firmaron contrato laboral que equivale al 20% y uno (1) firmó contrato de prestación de servicios independientes que equivale al 7%.

Figura 9.

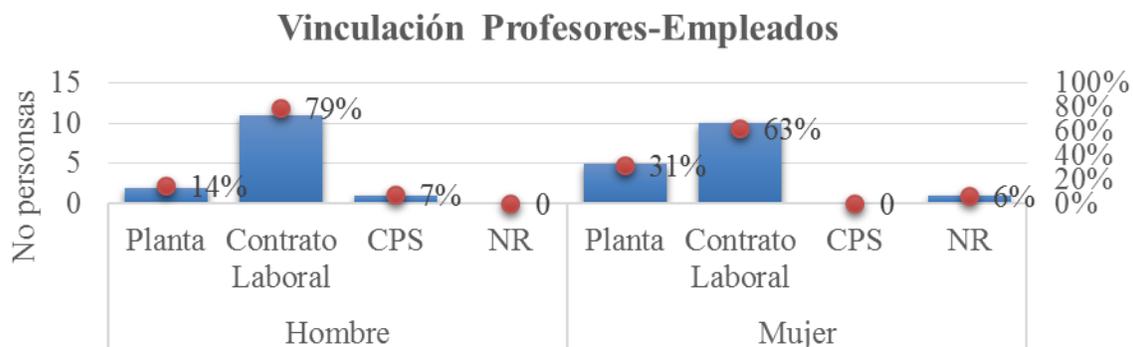
Perfil del encuestado por vinculación detallada de profesores/as y empleados/as.



Sobre la vinculación de profesores/as y empleados/as respecto al género, se identificó que catorce (14) son hombres, de los cuales dos (2) pertenecen a la planta de personal que equivale al 14% de la muestra, once (11) firmaron contrato laboral que equivale al 79% y uno (1) firmó contrato de prestación de servicios independientes que equivale al 7%; mientras que de las dieciséis mujeres encuestadas pertenecientes a estos estamentos, cinco (5) son de planta que equivale al 31% de la muestra por género, diez (10) firmaron contrato laboral que equivale al 63% y una (1) no respondió.

Figura 10.

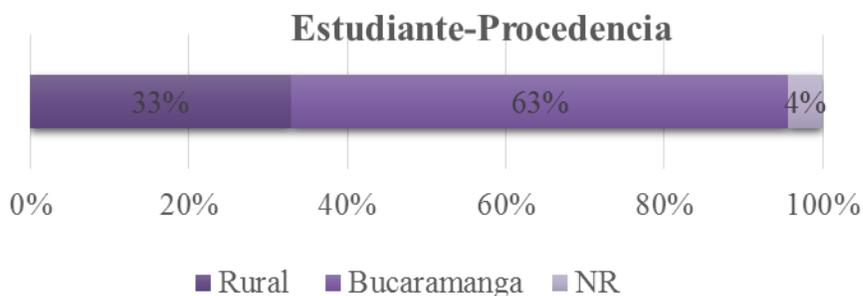
Perfil del encuestado por vinculación según el género



Sobre la procedencia de los estudiantes encuestados, se encontró que los setenta (70) estudiantes de la muestra, están distribuidos así: veintitrés (23) provienen del sector rural que equivale al 33%, cuarenta y cuatro (44) viven en Bucaramanga correspondiendo al 63% y cuatro (4) no respondieron equivalentes al 3%.

Figura 11.

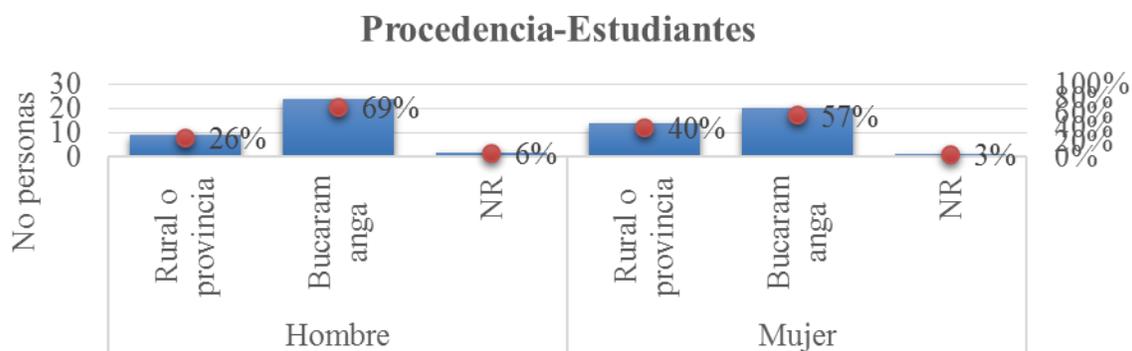
Perfil del Estudiante encuestado por procedencia



Así mismo, respecto al análisis del género teniendo en cuenta la procedencia de los estudiantes encuestados, se encontró que los setenta (70) estudiantes de la muestra, están distribuidos así: Treinta y cinco (35) son hombres, de los cuales nueve (9) provienen del sector rural o provincia que corresponde al 26% de la muestra, veinticuatro (24) viven en Bucaramanga equivalente al 69% y dos (2) no respondieron correspondiendo al 6%; Treinta y cinco (35) mujeres, de las cuales 14 provienen del sector rural o provincia l que equivale al 40%, cuarenta y veinte (20) viven en Bucaramanga correspondiendo al 57% y una (1) no respondió equivalente al 3%.

Figura 12.

Perfil del Estudiante encuestado por procedencia y género.



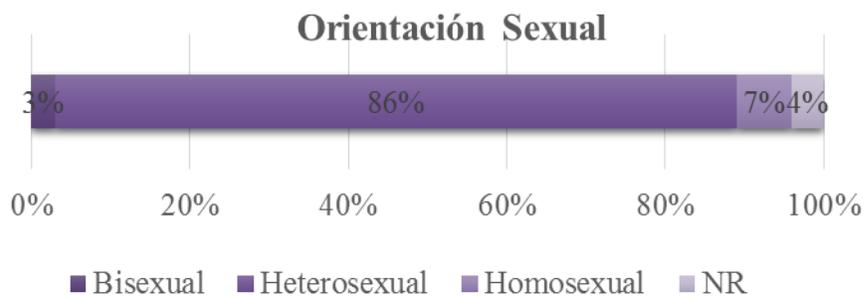
Sobre la orientación sexual se realizó la caracterización de los encuestados teniendo en cuenta: el número de participantes, el género, el estamento al que pertenecen y la procedencia de los estudiantes.

Frente al primer aspecto, esto es, la orientación sexual del número de participantes, se encontró que tres (3) encuestados son bisexuales que equivale al 3% de la muestra, ochenta y

seis (86) son heterosexuales correspondientes al 86%, siete (7) son homosexuales equivalentes al 7% y cuatro (4) no respondieron.

Figura 13.

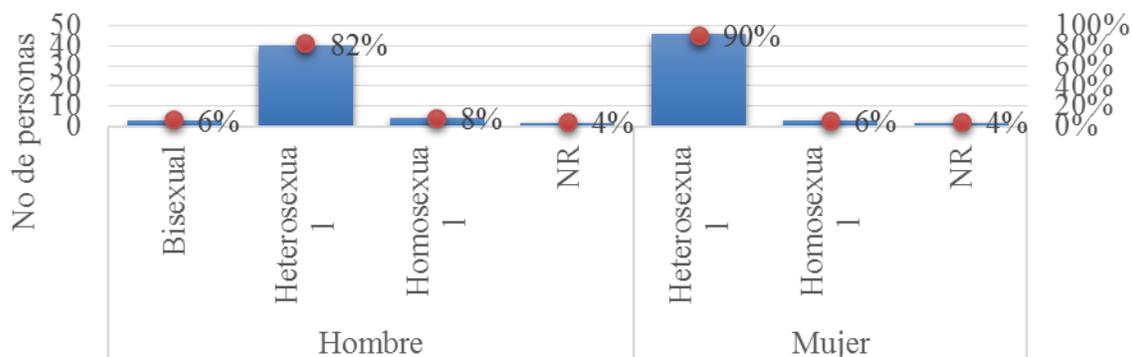
Perfil del encuestado por orientación sexual



Frente al segundo aspecto, esto es, la orientación sexual teniendo en cuenta el género de los encuestados, se encontró sobre los hombres encuestados, tres (3) son bisexuales correspondiendo al 3% de la muestra, cuarenta (40) son heterosexuales equivalentes al 82%, cuatro (4) son homosexuales equivalentes al 8% y dos (2) no respondieron. De las mujeres encuestadas, cuarenta y seis (46) son heterosexuales que corresponde al 90% de la muestra, tres (3) son homosexuales equivalentes al 6% y dos (2) no respondieron que corresponde al 4%.

Figura 14.

Perfil del encuestado por orientación sexual y género.



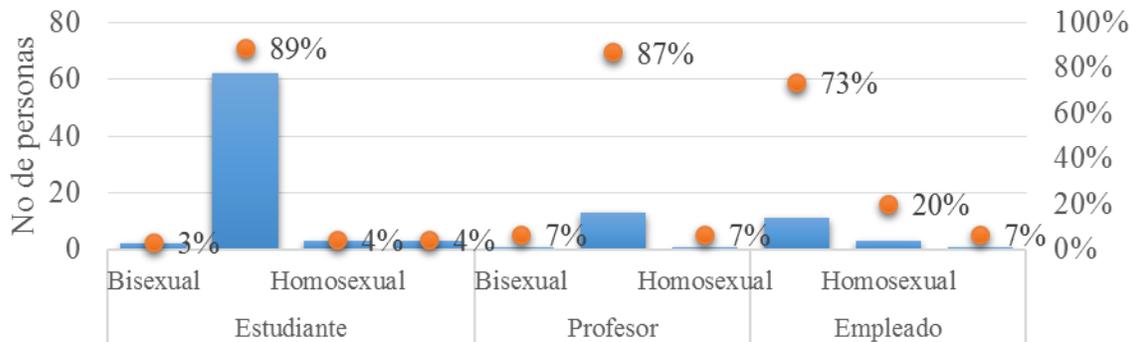
Frente al tercer aspecto, esto es, la orientación sexual teniendo en cuenta el estamento al que pertenecen los encuestados, se encontró en los setenta (70) estudiantes de la muestra, dos (2) bisexuales correspondiendo al 3%, sesenta y dos (62) son heterosexuales equivalentes al 89%, tres (3) son homosexuales equivalentes al 4% y tres (3) no respondieron correspondiendo al 4%.

De los quince (15) profesores/as encuestados/as, uno (1) es bisexual que corresponde al 7% de la muestra, trece (13) son heterosexuales equivalentes al 87%, uno (1) es homosexual equivalente al 7%.

De los quince (15) empleados/as encuestados/as, once (11) son heterosexuales equivalentes al 73%, tres (3) son homosexuales equivalentes al 20% y uno (1) no respondió correspondiendo al 3% de la muestra.

Figura 15.

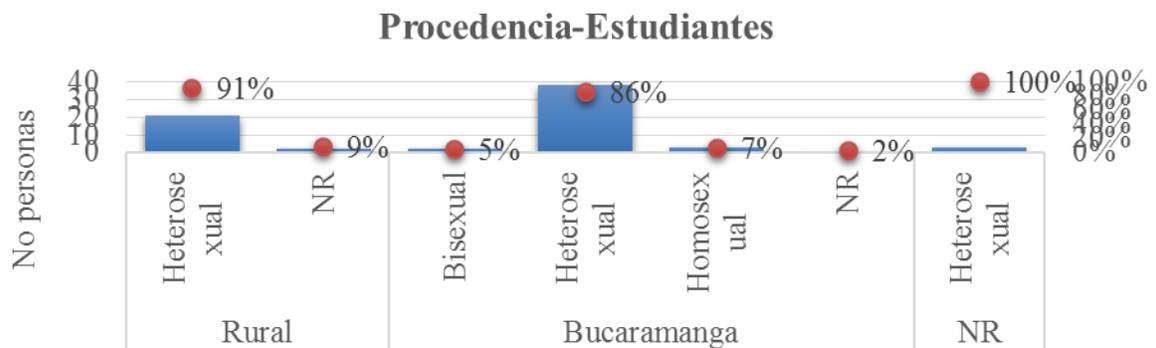
Perfil del encuestado por orientación sexual en los estamentos.



Frente al cuarto aspecto, esto es, la orientación sexual teniendo en cuenta la procedencia de los estudiantes encuestados, se encontró que los setenta (70) estudiantes de la muestra, dos (2) son bisexuales correspondiendo al 3%, sesenta y dos (62) son heterosexuales equivalentes al 89%, tres (3) son homosexuales equivalentes al 4% y tres (3) no respondieron correspondiendo al 4%.

Figura 16.

Perfil del estudiante por procedencia y orientación sexual.



5.1.1.2 Situación actual de la efectividad en la implementación de las estrategias de prevención de las violencias contra las mujeres según la comunidad educativa. Para conocer la realidad actual sobre las violencias de género en la Universidad Industrial de Santander, se indagó en la comunidad universitaria sobre los siguientes aspectos y se realizó el análisis teniendo en cuenta el género, el estamento, la edad y la orientación sexual de los encuestados:

– **Pregunta uno: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?**

De los cien (100) encuestados, el 53% manifestaron conocer algún caso de violencias contra las mujeres en la UIS, el 46% señalaron no conocer y el 1% no respondió la pregunta.

Figura 17.

¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?



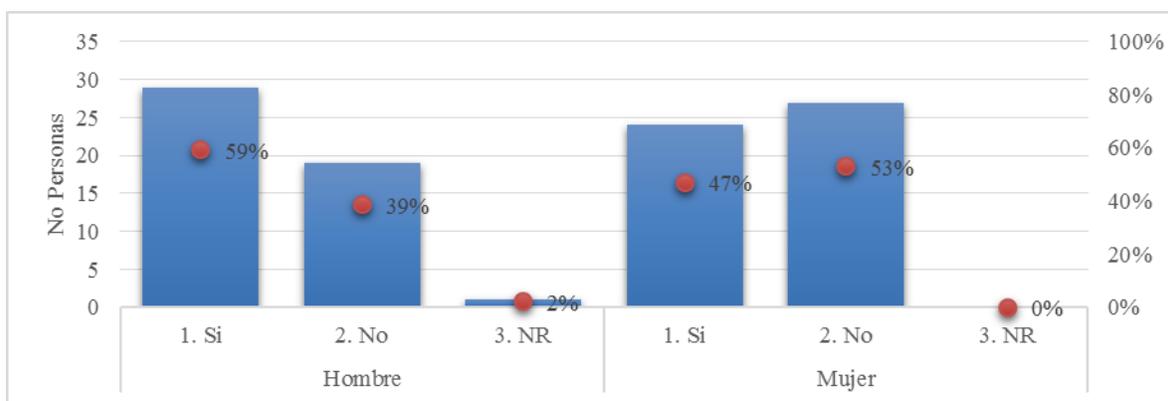
Al analizar la muestra por género, se pudo observar que en los cuarenta y nueve (49) hombres encuestados, veintinueve (29) que corresponde al 59% de la muestra de este factor manifestaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, diecinueve

(19) equivalente al 39% señalaron no conocer sobre estos casos, un (1) hombre que corresponde al 2% no respondió.

De las cincuenta y una (51) mujeres encuestadas, veinticuatro (24) que equivale al 47% de la muestra de este factor indicaron que conocen algún caso de las violencias de género contra las mujeres de la UIS, veintisiete (27) correspondiente al 53% manifestaron no conocer casos.

Figura 18.

Por género: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?



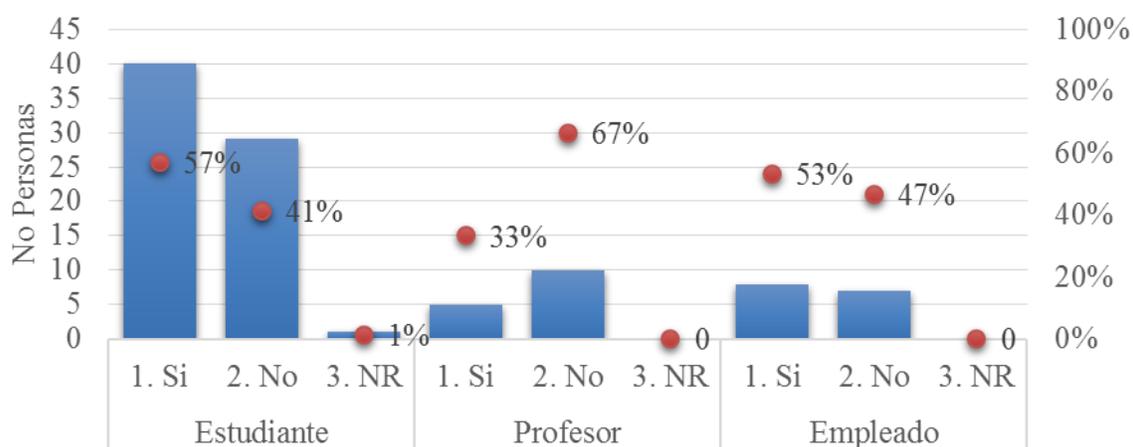
Al analizar la muestra por estamento, se pudo verificar que cuarenta (40) estudiantes que corresponde al 57% de los 70 encuestados manifestaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, veintinueve (29) equivalente al 41% señalaron no conocer sobre estos casos, un (1) estudiante que corresponde al 1% no respondió.

Cinco (5) profesores/as que corresponde al 33% de la muestra de este estamento indicaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, diez (10) profesores/as equivalente al 67% señalaron no conocer este tipo de casos.

Ocho (8) empleados/as que equivalen al 53% de la muestra de este estamento manifestaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, el 47% que equivale a siete (7) empleados/as señalaron no conocer estos casos.

Figura 19.

Por estamento: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?



Del análisis de las respuestas a la misma pregunta en los cuatro (4) rangos de edad de los encuestados, se determinó que:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: Cuarenta y dos (42) que equivale al 58% de la muestra señalaron conocer algún caso de violencias contra las mujeres de la UIS, treinta (30) que equivale al 41% indicaron no conocer estos casos y uno (1) no respondió.

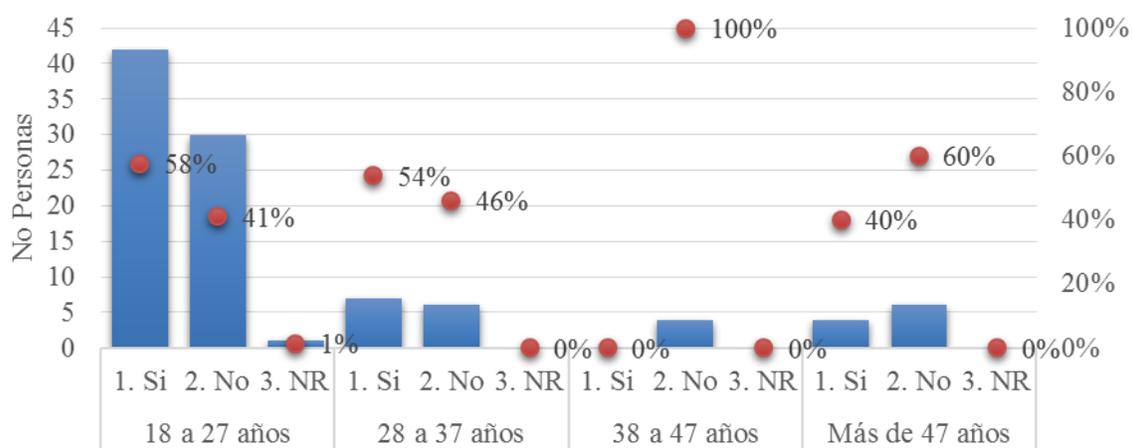
En el rango comprendido entre 28 a 37 años: Siete (7) encuestados que equivale al 54% de este rango señalaron conocer algún caso de violencias de género contra las mujeres de la UIS, seis (6) que equivale al 46% indicaron no conocer estos casos.

En el rango comprendido entre 38 a 47 años: Los cuatro (4) encuestados que corresponde al 100% de la muestra de este rango, manifestaron no conocer casos de violencias de género contra las mujeres de la UIS.

En el rango de más de 47 años: Cuatro (4) encuestados que corresponde al 40% de la muestra de este rango indicaron conocer algún caso de violencias de género contra las mujeres de la UIS y seis (6) encuestados que equivale al 60% manifestaron no conocer estos casos.

Figura 20.

Por edad: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?

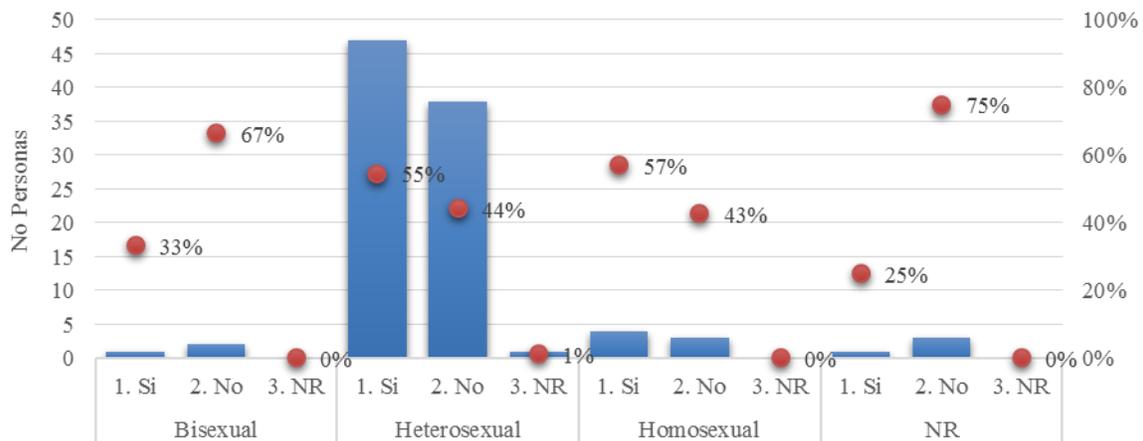


Al analizar la misma pregunta por la orientación sexual de los encuestados, se encontró que un (1) bisexual que equivale al 33% de la muestra en este factor conoce algún caso de violencias contra las mujeres de la UIS, dos (2) bisexuales no conocen estos casos correspondiendo al 67%. Cuarenta y siete (47) heterosexuales que corresponde al 55% de este factor conoce algún caso de violencias de género contra las mujeres de la UIS, treinta y ocho

(38) heterosexuales equivalentes al 45% no conoce casos de esta naturaleza. Cuatro (4) homosexuales que corresponden al 57% de la muestra de este factor conocen algún caso de violencias contra las mujeres de la UIS y tres (3) homosexuales que equivale al 23% no conocen casos de violencias de esta naturaleza y finalmente, de los cuatro (4) encuestados que no señalaron su orientación sexual, uno (1) que corresponde al 25% de la muestra por este factor indicó que conoce un caso de violencia contra las mujeres de la UIS mientras que los tres (3) restantes que corresponde al 75% de la muestra por este factor manifestaron no conocer casos de esta naturaleza.

Figura 21.

Por orientación sexual: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres de la Universidad Industrial de Santander?

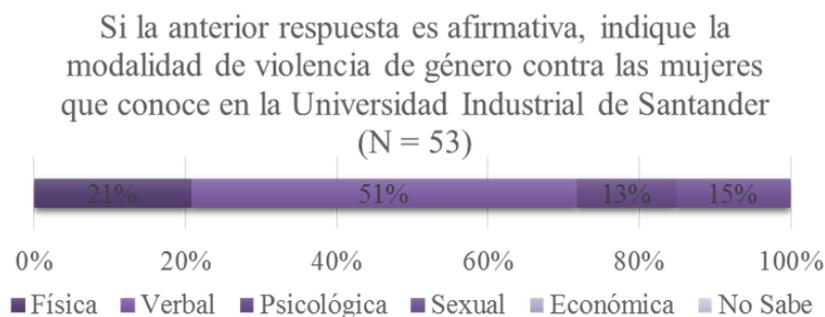


– **Pregunta dos: Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander**

De los cincuenta y tres (53) encuestados que manifestaron conocer algún caso de violencias de género contra las mujeres de la UIS, once (11) que equivale al 21% de la muestra señalaron conocer casos de violencia física, veintisiete (27) correspondiente al 51% indicaron conocer casos de violencia verbal, siete (7) equivalente al 13% manifestaron conocer casos de violencia psicológico y ocho (8) que corresponde al 15% indicaron conocer casos de violencia sexual.

Figura 22.

Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.



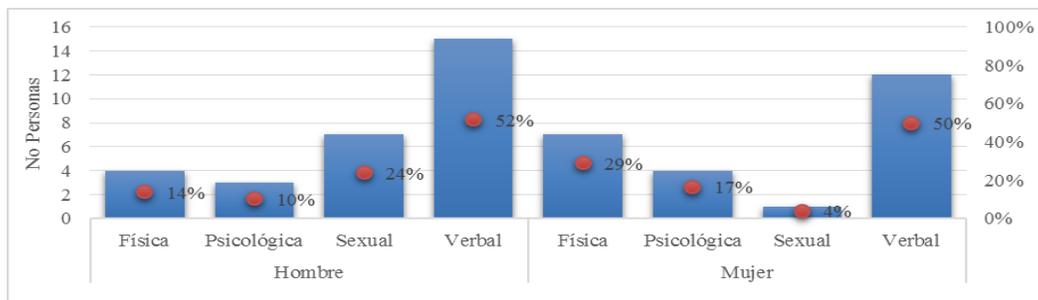
De la revisión de la muestra por género, se pudo observar que los cuarenta y nueve (49) hombres encuestados, veintinueve (29) manifestaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales cuatro (4) que corresponde al 14% de la muestra por este factor manifestaron que conocen casos de violencia física, tres (3) correspondientes al 10% señalaron conocer casos de violencia psicológica, siete (7) equivalentes al 24% indicaron

conocer casos de violencia sexual y quince (15) que corresponde al 52% señalaron conocer casos de violencia verbal.

De las cincuenta y una (51) mujeres encuestadas, veinticuatro (24) indicaron que conocen algún caso de las violencias de género contra las mujeres de la UIS, de las siete (7) correspondiente al 29% manifestaron conocer casos de violencia física, cuatro (4) que equivalen al 17% señalaron que conocen casos de violencia psicológica, una (1) que equivale al 4% indicó que conoce el caso de violencia sexual y doce (12) correspondiente al 50% mencionaron conocer casos de violencia verbal.

Figura 23.

Por género: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.



Al analizar la misma pregunta por estamento, se pudo verificar que cuarenta (40) estudiantes que corresponde al 57% de los 70 encuestados manifestaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, diez (10) estudiantes que equivale al 25% indicaron conocer casos de violencia física, cuatro (4) que corresponde al 10% señalaron conocer casos de violencia psicológica, seis (6) equivalente al 15% manifestaron conocer casos de

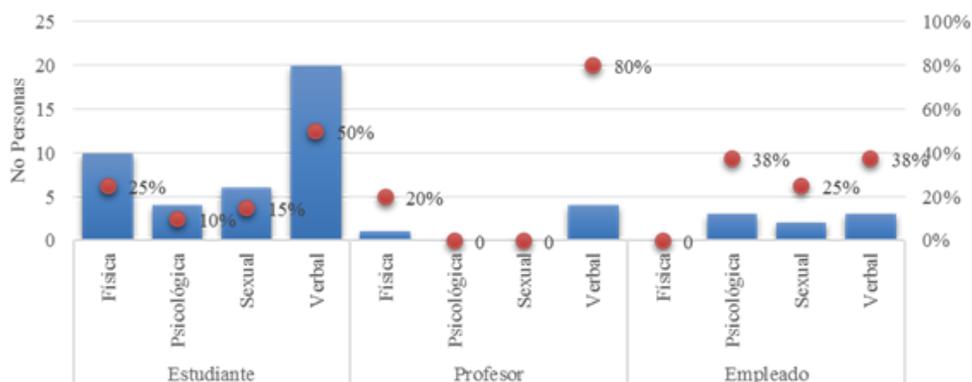
violencia sexual y veinte (20) correspondiente al 50% señalaron conocer casos de violencia verbal al interior del claustro universitario.

Cinco (5) profesores/as que corresponde al 33% de la muestra de este estamento indicaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales, un (1) profesor/a equivalente al 20% señaló conocer violencia física y cuatro (4) que corresponde al 80% manifestaron conocer casos de violencia verbal.

Ocho (8) empleados/as que equivalen al 53% de la muestra de este estamento manifestaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales, tres (3) que equivale al 38% señalaron conocer casos de violencia psicológica, dos (2) correspondiente al 25% indicaron conocer casos de violencia sexual y tres (3) que equivale al 38% manifestaron conocer casos de violencia verbal.

Figura 24.

Por estamento: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.



En los cuatro (4) rangos de edad de los encuestados, se observó las siguientes respuestas:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: Cuarenta y dos (42) que señalaron conocer algún caso de violencias contra las mujeres de la UIS, de los cuales diez (10) equivalente al 24% de la muestra de este factor indicaron que conocen casos de violencia física, cinco (5) que corresponde al 12% manifestaron que conocen casos de violencia psicológica, seis (6) que equivale al 14% señalaron conocer casos de violencia sexual y veintiuno (21) correspondiente al 50% indicaron que conocen casos de violencia verbal.

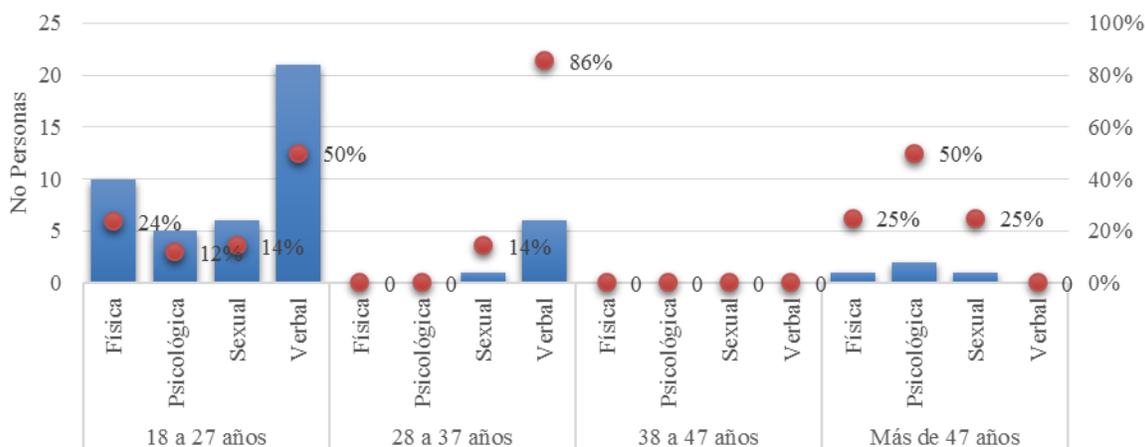
En el rango comprendido entre 28 a 37 años: Siete (7) encuestados señalaron conocer algún caso de violencias de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales uno (1) que equivale al 14% indicó conocer caso de violencia sexual y seis (6) manifestaron conocer casos de violencia verbal.

En el rango comprendido entre 38 a 47 años: Los cuatro (4) encuestados que corresponde al 100% de la muestra de este rango, manifestaron no conocer casos de violencias de género contra las mujeres de la UIS.

En el rango de más de 47 años: Cuatro (4) encuestados indicaron conocer algún caso de violencias de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales uno (1) que equivale al 25% de la muestra de este factor señaló que conoce caso de violencia física, dos (2) correspondiente al 50% manifestaron que conocen casos de violencia psicológica y uno (1) que equivale al 25% manifestó que conoce caso de violencia sexual.

Figura 25.

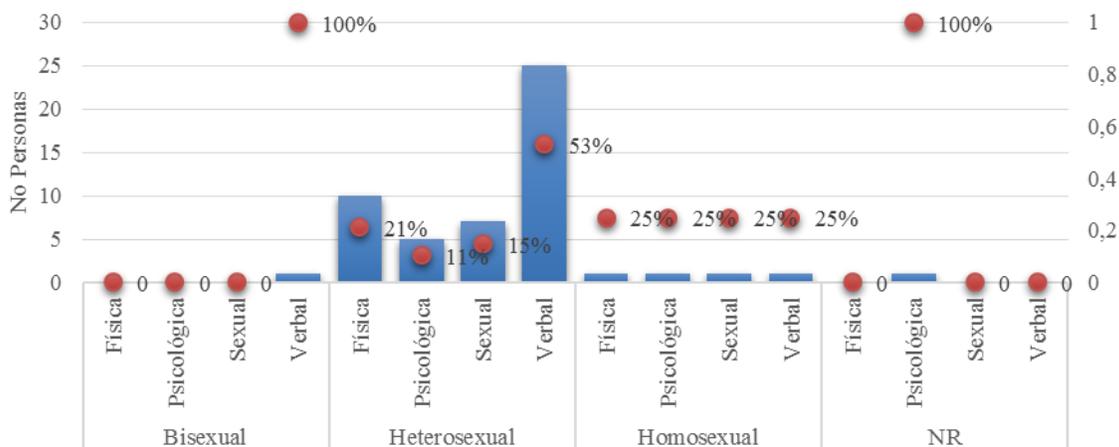
Por edad: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander



Analizar la misma pregunta por la orientación sexual de los encuestados, se encontró que un (1) bisexual conoce caso de violencia verbal contra las mujeres de la UIS. De los cuarenta y siete (47) heterosexuales encuestados, diez (10) conocen sobre casos de violencia física, cinco (5) saben sobre violencia psicológica, siete (7) conocen sobre casos de violencia sexual y veinticinco (25) conocen sobre casos de violencia verbal contra las mujeres de la UIS. De los cuatro (4) homosexuales que conocen algún caso de violencias contra las mujeres de la UIS, uno (1) señaló violencia física, uno (1) violencia psicológica, uno (1) violencia sexual y uno (1) violencia verbal y un (1) encuestado que no indicó su orientación sexual manifestó conocer caso de violencia psicológica contra las mujeres de la UIS. Finalmente, un (1) encuestado que no indicó su orientación sexual señaló conocer caso de violencia psicológica contra las mujeres de la UIS.

Figura 26.

Por orientación sexual: Si la anterior respuesta es afirmativa, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.

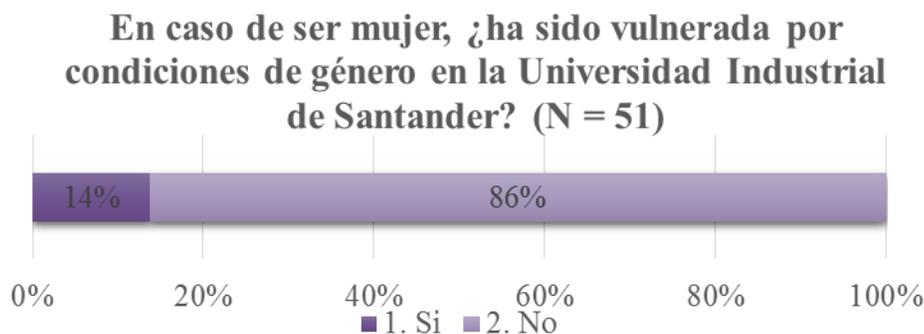


– Pregunta tres: En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?

Al analizar las respuestas de las cincuenta y una (51) mujeres encuestadas de la comunidad universitaria, se encontró que siete (7) que equivale al 14% de la muestra indicaron que fueron vulneradas por condiciones de género en la UIS mientras que cuarenta y cuatro (44) de éstas que corresponde al 86% de la muestra señalaron que no han sido vulneradas por esta condición.

Figura 27.

En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?



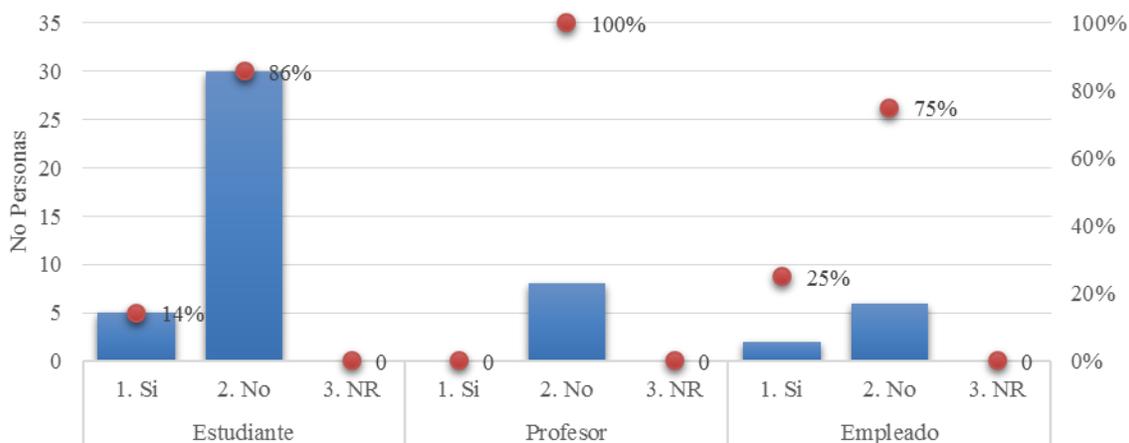
Sobre las respuestas de los indagados por estamento, se pudo verificar que de las treinta y cinco (35) mujeres estudiantes encuestadas, cinco (5) que equivale al 14% de la muestra de este estamento señalaron que han sido vulneradas por condiciones de género en la UIS mientras que las treinta (30) restantes indicaron no que no han sido vulneradas por estas condiciones.

Las ocho (8) profesoras encuestadas que corresponde al 100% de la muestra de este estamento indicaron que no han sido vulneradas por condiciones de género en la UIS.

De las ocho (8) empleadas encuestadas, dos (2) que corresponde al 25% de la muestra de este estamento indicaron que han sido vulneradas por condiciones de género en la UIS mientras que las seis (6) restantes indicaron que no han sido vulneradas por estas condiciones.

Figura 28.

Por estamento. En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?



Del análisis de las respuestas en los cuatro (4) rangos de edad de los encuestados, se verificó que:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: Treinta y cinco (35) mujeres encuestadas, de las cuales, cinco (5) que equivale al 14% de la muestra en este rango señalaron que fueron vulneradas por condiciones de género en la UIS mientras que las treinta (30) restantes que corresponde al 86% de la muestra indicaron no haber sido vulneradas por estas condiciones.

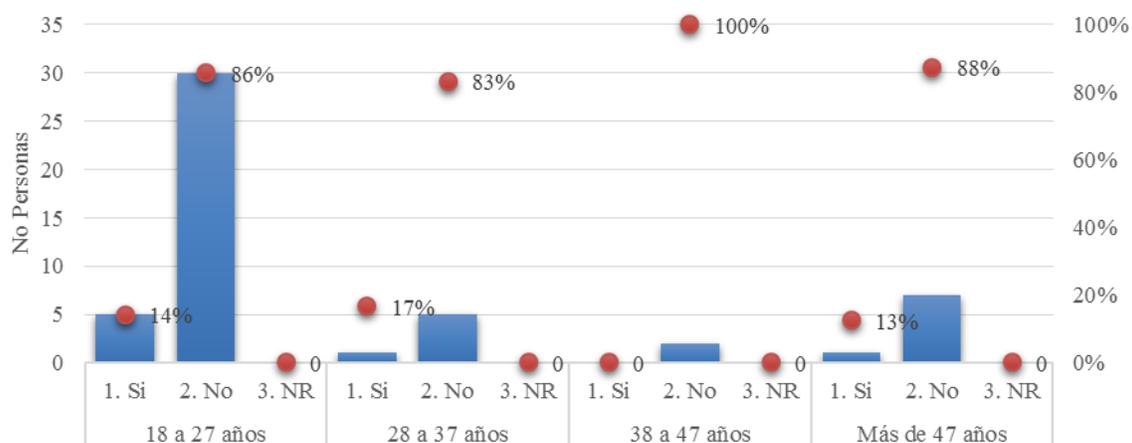
En el rango comprendido entre 28 a 37 años: Seis (6) encuestadas, de las cuales una (1) que equivale al 17% de la muestra en este rango señaló que fue vulnerada por condiciones de género en la UIS y cinco (5) que corresponde al 83% de la muestra indicaron no haber sido vulneradas por estas condiciones.

En el rango comprendido entre 38 a 47% años: Las dos (2) encuestadas que corresponde al 100% de la muestra de este rango, manifestaron que no fueron vulneradas por condiciones de género en la UIS.

En el rango de más de 47 años: Ocho (8) encuestadas, de las cuales una (1) que corresponde al 13% de la muestra por este rango indicó que ha sido vulnerada por condiciones de género en la UIS y siete (7) que equivale al 88% de la muestra señalaron que no han sido vulneradas por estas condiciones.

Figura 29.

Por edad. En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?

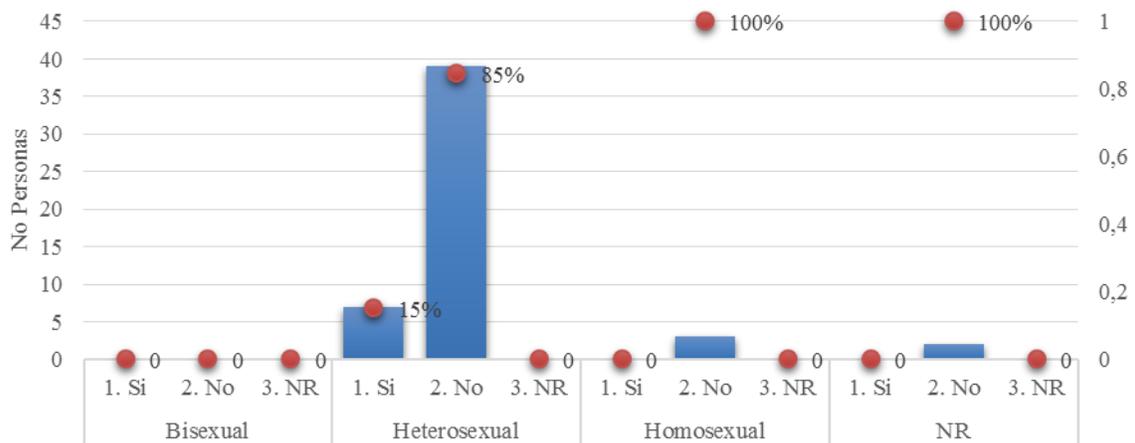


Al analizar la misma pregunta por la orientación sexual de las encuestadas, se encontró que de los cuarenta y seis (46) heterosexuales encuestadas, siete (7) que equivale al 15% de la muestra por este factor han sido vulneradas por condición de género en la UIS y treinta y nueve (39) no han sido vulneradas por esta condición. Tres (3) homosexuales que equivalen al 100% de

la muestra por este factor señalaron que no han sido vulneradas por condición de género en la UIS. Finalmente, dos (2) mujeres encuestadas que no indicaron su orientación sexual señalaron que no han sido vulneradas por condición de género en la UIS.

Figura 30.

Por orientación sexual. En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?



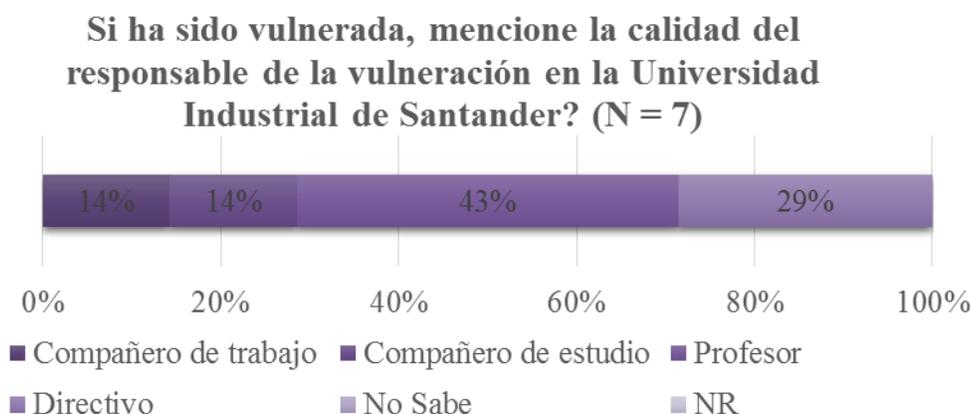
– Pregunta cuatro: Si ha sido vulnerada, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la Universidad Industrial de Santander

Vale destacar que siete (7) de las cincuenta y una (51) mujeres encuestadas de la comunidad universitaria indicaron que fueron vulneradas por condiciones de género en la UIS, de las cuales, una (1) encuestada que equivale al 14% de la muestra por este factor señaló que el responsable de la vulneración fue un compañero de trabajo, una (1) encuestada que corresponde al 14% de la muestra indicó que el responsable de la vulneración fue un compañero de estudio, tres (3) encuestadas que equivale al 43% de la muestra manifestaron que los responsables de la

vulneración fueron profesores y dos (2) encuestadas que corresponde al 29% de la muestra agregaron que los responsables de la vulneración fueron directivos del alma mater.

Figura 31.

Si ha sido vulnerada, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la Universidad Industrial de Santander



– Pregunta cinco: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

Sobre el particular, treinta y cuatro (34) encuestados que equivale al 34% de la muestra por este factor señalaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la UIS mientras que el 66% restante de los encuestados manifestaron no conocer dichos mecanismos.

Figura 32.

¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

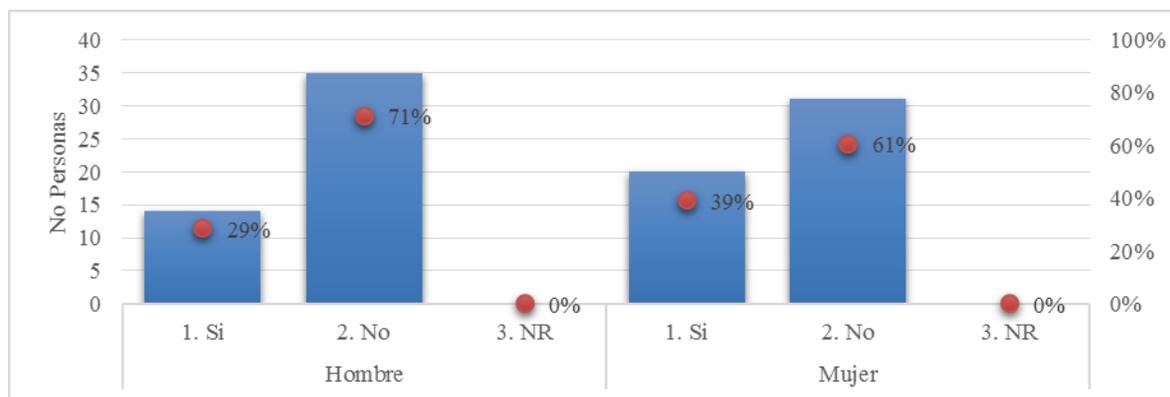


Se pudo evidenciar que en los cuarenta (49) hombres encuestados, catorce (14) que corresponde al 29% de la muestra de este factor manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, treinta y cinco (35) encuestados que equivalente al 71% señalaron no conocer sobre estos mecanismos.

De las cincuenta y una (51) mujeres encuestadas, veinte (20) que equivale al 39% de la muestra de este factor indicaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, treinta y una (31) correspondiente al 61% manifestaron no conocer estos mecanismos.

Figura 33.

Por género: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



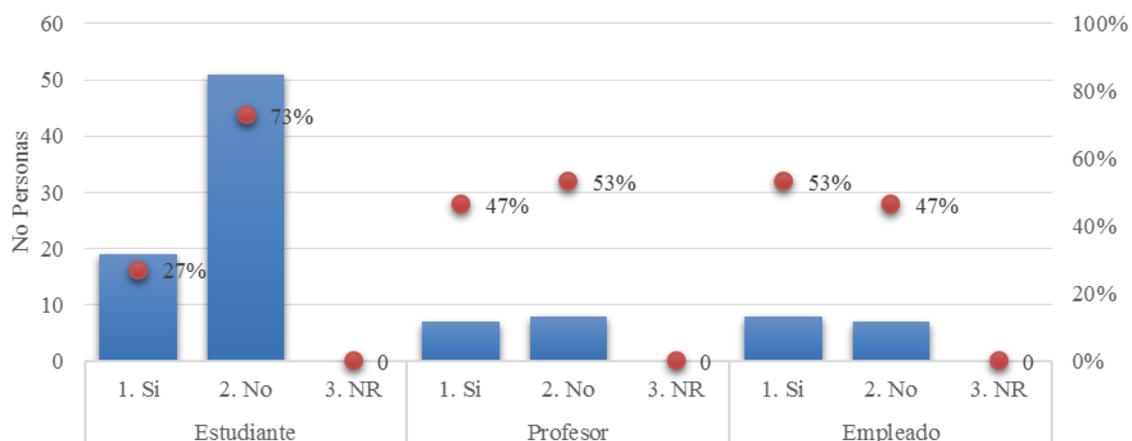
Del análisis de la muestra por estamento, se pudo verificar que diecinueve (19) estudiantes que corresponde al 27% de los 70 encuestados manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS y cincuenta y uno (51) equivalente al 73% señalaron no conocer sobre estos mecanismos.

Siete (7) profesores/as que corresponde al 47% de la muestra de este estamento indicaron conocer algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS y, ocho (8) profesores/as equivalente al 53% señalaron no conocer este tipo de mecanismos.

Ocho (8) empleados/as que equivalen al 53% de la muestra de este estamento manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, el 47% que equivale a siete (7) empleados/as señalaron que no conocen estos mecanismos.

Figura 34.

Por estamento: *¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?*



Al revisar las respuestas a la misma pregunta en los cuatro (4) rangos de edad de los encuestados, se observó que:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: Veinte (20) que equivale al 27% de los setenta y tres (73) encuestados señalaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres en la UIS mientras que los cincuenta y tres (53) restantes que corresponde al 73% de la muestra indicaron que no conocen estos mecanismos.

En el rango comprendido entre 28 a 37 años: Ocho (8) encuestados que equivale al 62% de los trece (13) que pertenecen a este rango señalaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres en la UIS y cinco (5) que corresponde al 38% de la muestra indicaron que no conocen estos mecanismos.

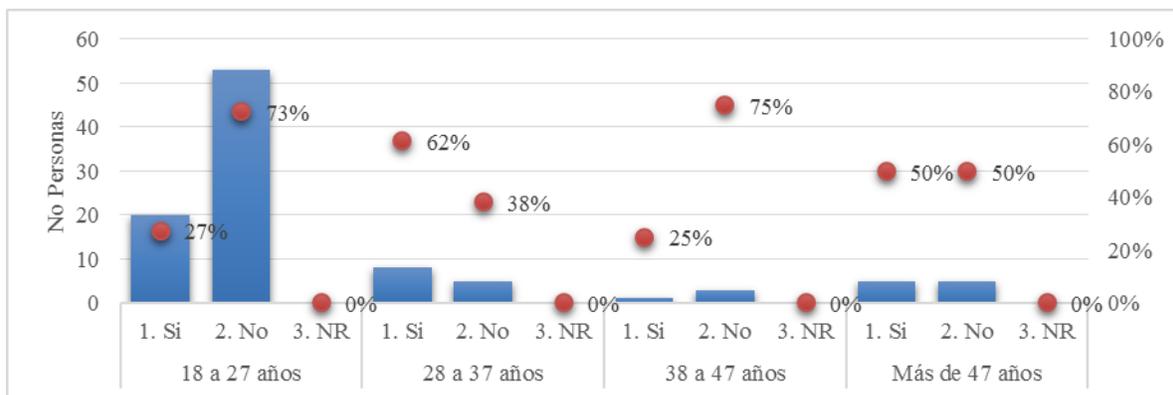
En el rango comprendido entre 38 a 47 años: Un (1) encuestado que corresponde al 25% de los cuatro (4) que pertenecen a este rango manifestó que conoce algún mecanismo de

protección de violencia contra las mujeres en la UIS y tres (3) encuestados que equivale al 75% de la muestra indicaron que no conocen estos mecanismos.

En el rango de más de 47 años: Cinco (5) encuestados que equivale al 50% de la muestra por este factor, manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres en la UIS y cinco (5) encuestados que equivale al 50% de la muestra señalaron que no conocen estos mecanismos.

Figura 35.

Por edad: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

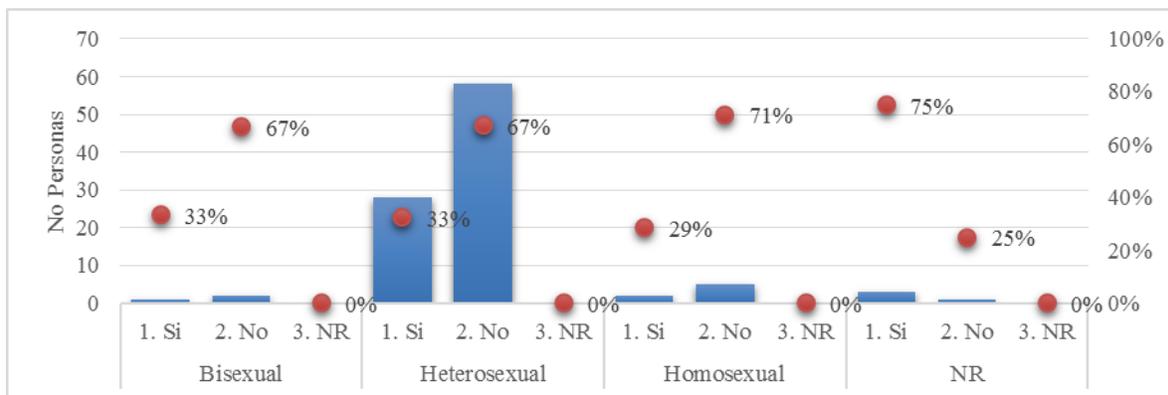


Sobre las respuestas por la orientación sexual de los consultados, se encontró que un (1) bisexual que equivale al 33% de los tres (3) conoce algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres en la UIS mientras que dos (2) que corresponde al 67% no conocen estos mecanismos. De los ochenta y seis (86) heterosexuales encuestados, veintiocho (28) que equivale al 33% de la muestra por este factor conocen algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres en la UIS y cincuenta y ocho (58) que corresponde al 67% manifestaron que no

conocen estos mecanismos. De los siete (7) homosexuales encuestados, dos (2) que equivale al 29% de este factor indicaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres en la UIS y cinco (5) que corresponde al 71% señalaron que no conocen estos mecanismos. Finalmente, de los cuatro (4) encuestados que no indicaron su orientación sexual, tres (3) encuestados que corresponde al 75% de la muestra por este factor expresaron que conocen algún mecanismo de protección contra la violencia de las mujeres en la UIS y uno (1) que equivale al 25% señaló que no conoce estos mecanismos.

Figura 36.

Por orientación sexual: ¿Conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



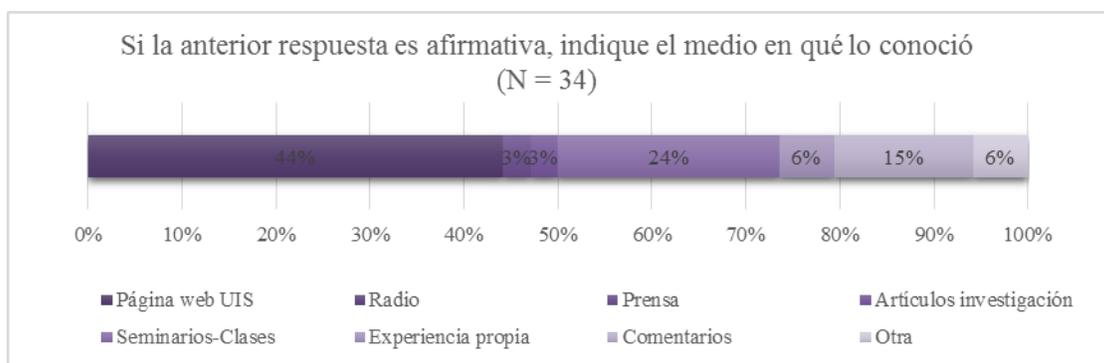
– Pregunta seis: Si conoce algún mecanismo de protección de violencia de género, indique el medio por el cual lo conoció

De los treinta y cuatro (34) encuestados que señalaron conocer algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la UIS, quince (15) que equivale al 44% de la muestra indicaron que los conocieron a través de la página web institucional, uno (1) que

corresponde al 3% manifestó que los conoció a través de la prensa, uno (1) que corresponde al 3% expresó conocerlos por un artículo de investigación, ocho (8) que equivale al 24% los conocieron a través de seminarios-clases, dos (2) que corresponde al 6% los conocieron a través de la experiencia propia, cinco (5) equivalente al 15% los conocieron por comentarios y dos (2) que corresponde al 6% los conocieron por otros medios.

Figura 37.

Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



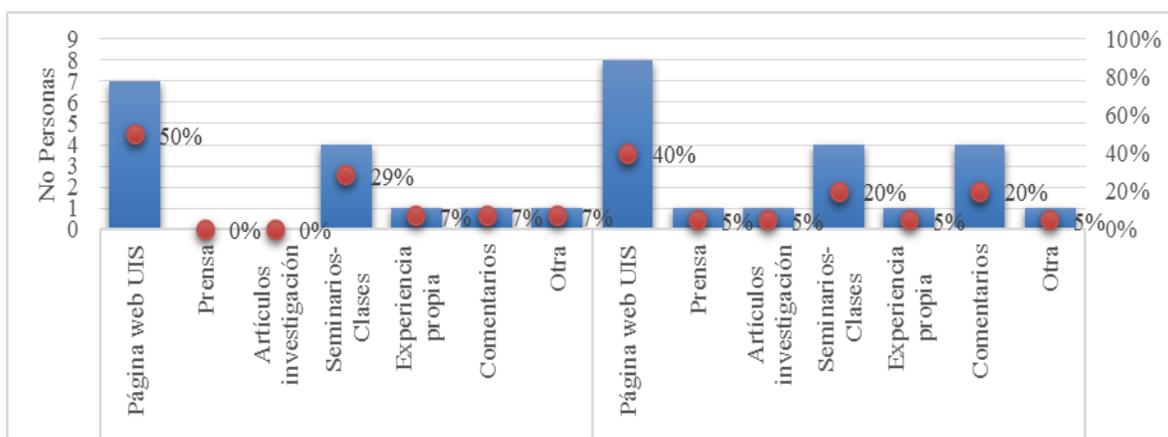
De los catorce (14) hombres encuestados que manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, siete (7) que equivale al 50% de la muestra por este factor lo conocieron por la página web institucional, cuatro (4) correspondiente al 29% los conocieron a través de seminarios-clases, uno (1) equivalente al 7% los conoció por experiencia propia, uno (1) que corresponde al 7% los conoció por comentarios y uno (1) que equivale al 7% los conoció por otros medios.

De las veinte (20) mujeres encuestadas que manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, ocho (8) que equivale al 40% de

la muestra por este factor lo conocieron por la página web institucional, una (1) equivalente al 5% los conoció a través de la prensa, una (1) que corresponde al 5% los conoció en artículos de investigación, cuatro (4) correspondiente al 20% los conocieron a través de seminarios-clases, una (1) equivalente al 5% los conoció por experiencia propia, cuatro (4) que corresponde al 20% los conoció por comentarios y una (1) que equivale al 5% los conoció por otros medios.

Figura 38.

Por género: Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



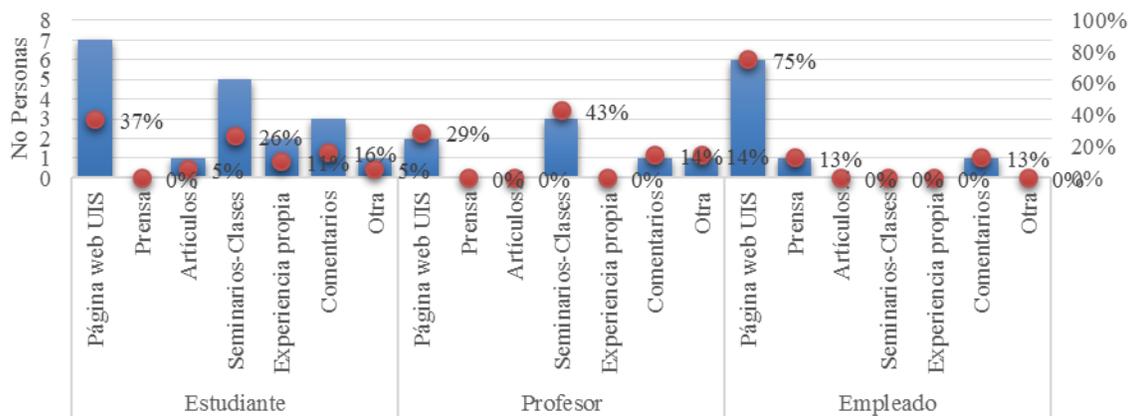
De acuerdo al estamento, se concluyó que diecinueve (19) estudiantes conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales, siete (7) que equivale al 37% de la muestra por este factor lo hizo por la página web institucional, uno (1) correspondiente al 5% en artículos de investigación, cinco (5) equivalente al 26% en seminarios-clases, dos (2) que corresponde al 11% por experiencia propia, tres (3) que equivale al 16% por comentarios y uno (1) correspondiente al 5% los conoció en otros medios.

Siete (7) profesores/as manifestaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales, dos (2) que equivale al 29% de la muestra por este factor lo hizo por la página web institucional, tres (3) correspondiente al 43% en seminarios-clases, uno (1) que equivale al 14% por comentarios y uno (1) que corresponde al 14% los conoció en otros medios.

Ocho (8) empleados/as conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de los cuales, seis (6) que equivale al 75% de la muestra por este factor lo hizo por la página web institucional, uno (1) correspondiente al 13% en prensa y uno (1) que equivale al 13% por comentarios.

Figura 39.

Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



Al revisar las respuestas a la misma pregunta en los cuatro (4) rangos de edad de los encuestados, se observó que:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: Veinte (20) encuestados indicaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de las cuales, ocho (8) que equivale al 40% de la muestra en este rango señalaron que los conocieron a través de la página web institucional, uno (1) que corresponde al 5% por artículos de investigación, cinco (5) equivalente al 25% en seminarios-clases, dos (2) correspondiente 10% por experiencia propia, tres (3) que equivale al 15% por comentarios y uno (1) que corresponde al 5% por otro medio.

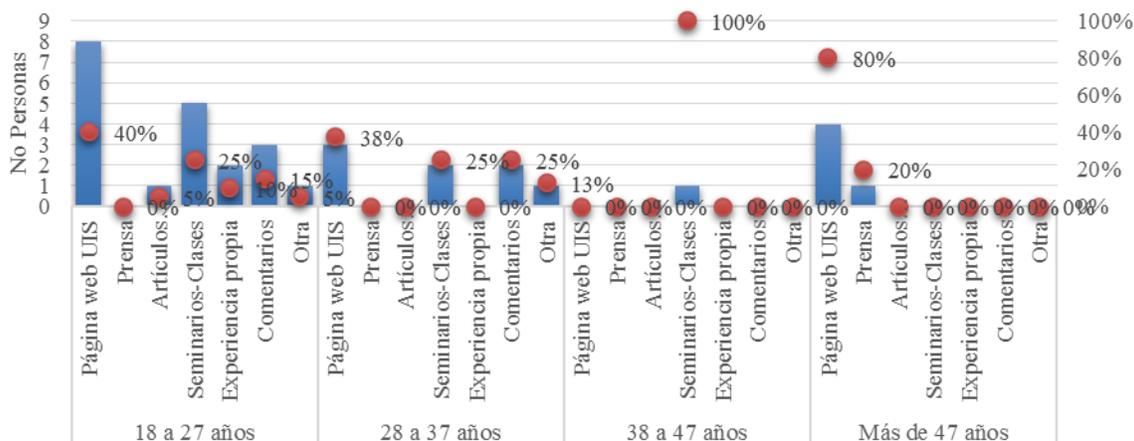
En el rango comprendido entre 28 a 37 años: Ocho (8) encuestados expresaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de las cuales, tres (3) que equivale al 38% de la muestra en este rango señalaron que los conocieron a través de la página web institucional, dos (2) correspondiente al 25% en seminarios-clases, dos (2) que equivale al 25% por comentarios y uno (1) que corresponde al 13% por otro medio.

En el rango comprendido entre 38 a 47 años: Un (1) encuestado señaló que conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS por seminarios-clases que corresponde al 100% de la muestra en este factor.

En el rango de más de 47 años: Cinco (5) encuestados manifestaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS, de las cuales, cuatro (4) que equivale al 80% de la muestra en este rango señalaron que los conocieron a través de la página web institucional y uno (1) que corresponde al 20% por prensa.

Figura 40.

Por edad: Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



Los indagados por la orientación sexual, contestaron de la siguiente manera:

Un (1) bisexual conoce algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres de la UIS en seminarios-clases.

Veintiocho (28) heterosexuales encuestados manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres de la UIS, de los cuales, trece (13) que equivale al 46% de la muestra en este factor tuvieron conocimiento de estos mecanismos a través de la página web institucional, uno (1) correspondiente al 4% por prensa, uno (1) equivalente al 4% en artículos de investigación, siete (7) equivalente al 25% por seminarios-clases, dos (2) que corresponde 7% por experiencia propia, tres (3) que equivale al 11% por comentarios y uno (1) que corresponde al 4% por otro medio.

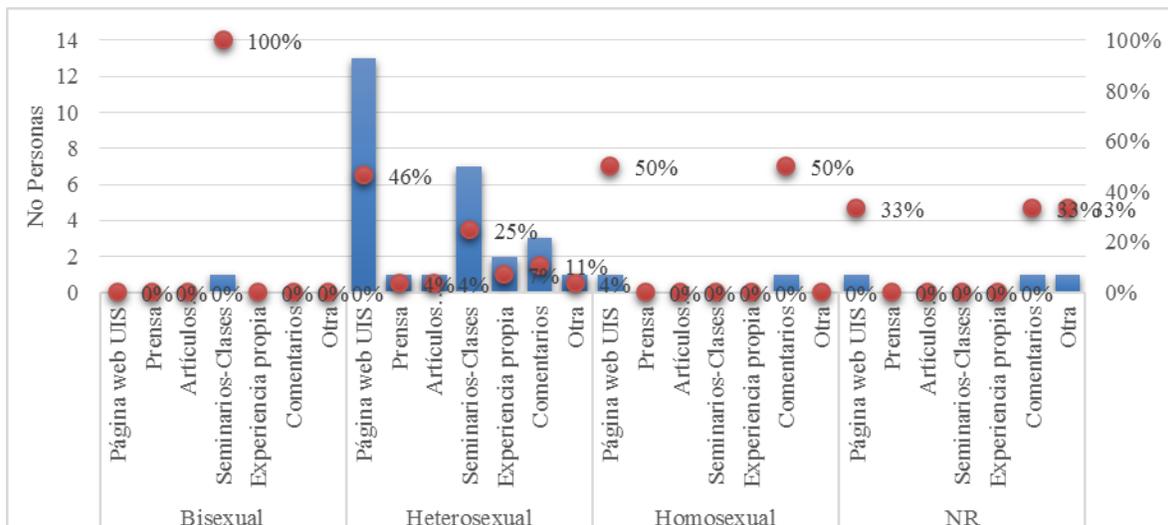
Dos (2) homosexuales encuestados manifestaron conocer algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres de la UIS, de los cuales, uno (1) que equivale al 50% de la

muestra en este factor los conoció a través de la página web institucional y uno (1) correspondiente al 50% por comentarios.

Tres (3) encuestados que no indicaron su orientación sexual manifestaron que conocen algún mecanismo de protección de violencia contra las mujeres de la UIS, de los cuales, uno (1) que equivale al 33% de la muestra en este factor los conoció a través de la página web institucional, uno (1) correspondiente al 33% por comentarios y uno (1) equivalente al 33% por otro medio.

Figura 41.

Por orientación sexual: Medio a través del cual se conoció algún mecanismo de protección de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.



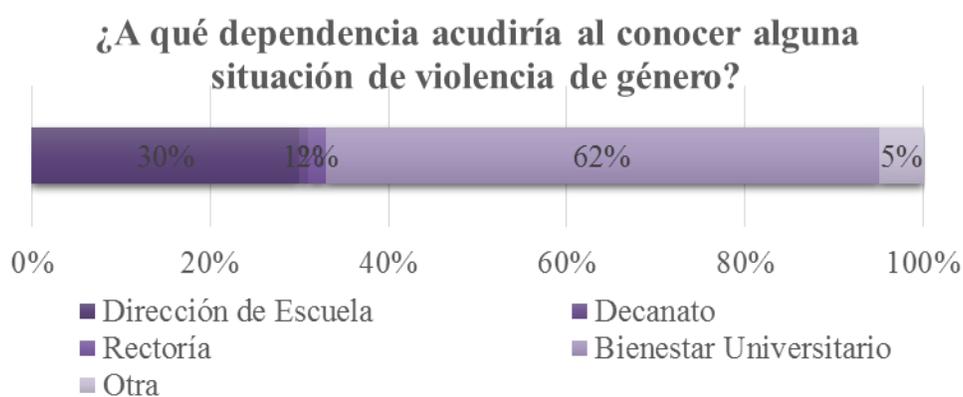
– Pregunta siete: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?

Sobre esta pregunta, los cien (100) encuestados, manifestaron que acudirían a las siguientes dependencias al conocer alguna situación de violencia de género contra las mujeres en

la UIS: Treinta (30) buscarían apoyo en la Dirección de la Escuela, uno (1) en el Decanato, dos (2) en la Rectoría, sesenta y dos (62) en Bienestar Universitario y cinco (5) en otras dependencias.

Figura 42.

¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?

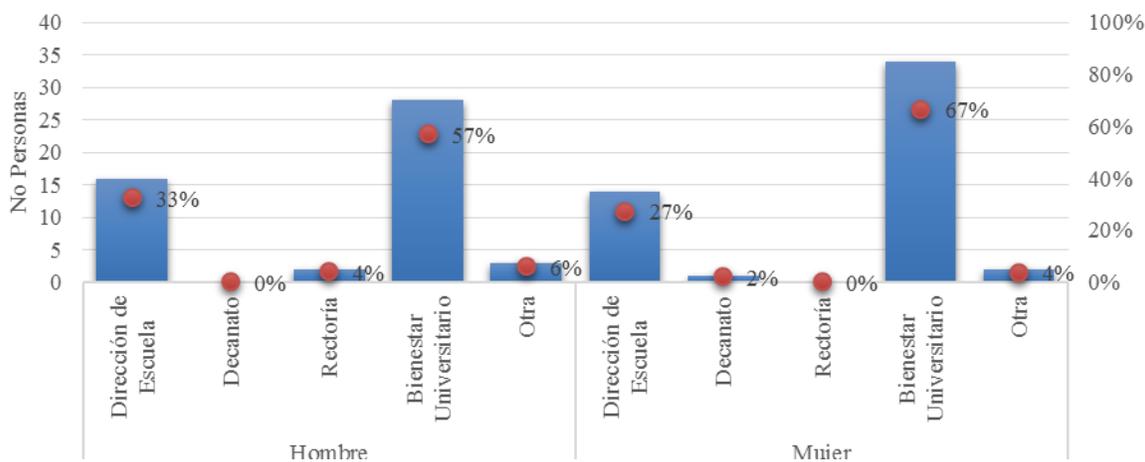


Sobre esta inquietud al revisar las respuestas por género se encontró que, de los cuarenta y nueve (49) hombres encuestados, dieciséis (16) que equivale al 33% de la muestra por este factor señalaron que buscarían apoyo en la Dirección de Escuela, dos (2) correspondiente al 4% en la Rectoría, veintiocho (28) equivalente al 57% en Bienestar Universitario y tres (3) que corresponde al 6% en otras dependencias.

De las cincuenta y una (51) mujeres encuestadas, catorce (14) que equivale al 27% de la muestra por este factor señalaron que buscarían apoyo en la Dirección de Escuela, una (1) correspondiente al 2% en el Decanato, treinta y cuatro (34) equivalente al 67% en Bienestar Universitario y dos (2) que corresponde al 4% en otras dependencias.

Figura 43.

Por género: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?



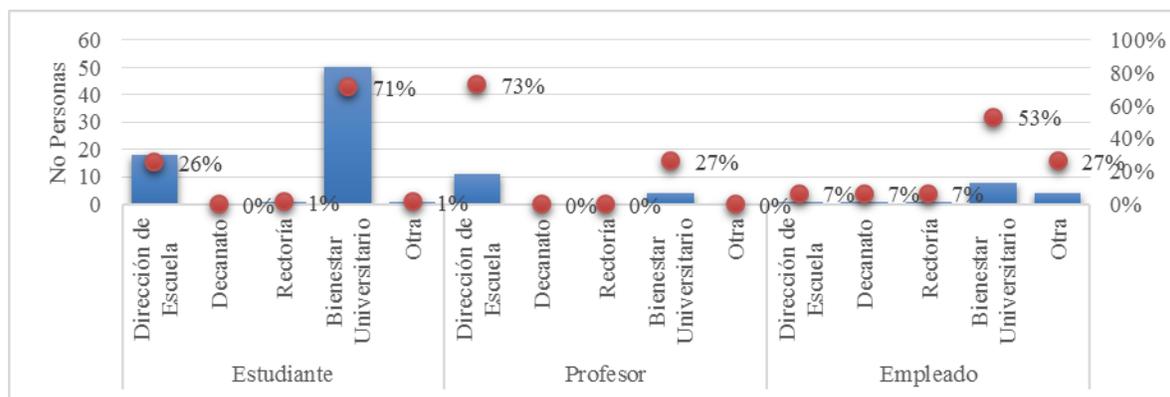
De acuerdo al estamento, se concluyó que dieciocho (18) estudiantes que equivale al 26% de la muestra por este factor acudiría a la Dirección de Escuela al conocer alguna situación de género en la UIS, uno (1) correspondiente al 1% a la Rectoría, cincuenta (50) equivalente al 71% a Bienestar Universitario y uno (1) correspondiente al 1% a otra dependencia.

Once (11) profesores/as que equivale al 73% de la muestra por este factor acudiría a la Dirección de Escuela al conocer alguna situación de género en la UIS y cuatro (4) correspondiente al 27% a Bienestar Universitario.

Un (1) empleado/a que equivale al 7% de la muestra por este factor acudiría a la Dirección de Escuela al conocer alguna situación de género en la UIS, uno (1) correspondiente al 7% al Decanato, uno (1) equivalente al 7% a la Rectoría, ocho (8) que corresponde al 53% a Bienestar Universitario y cuatro (4) que equivale al 27% a otra dependencia.

Figura 44.

Por estamento: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?



Al analizar la misma pregunta en los cuatro (4) rangos de edad de los encuestados, se concluyó que:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: Dieciocho (18) que equivale al 25% de la muestra en este rango señalaron que acudirían a la Dirección de Escuela para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS, uno (1) que corresponde al 1% a la Rectoría, cincuenta y dos (52) equivalente al 71% a Bienestar Universitario y dos (2) correspondiente al 3% a otra dependencia.

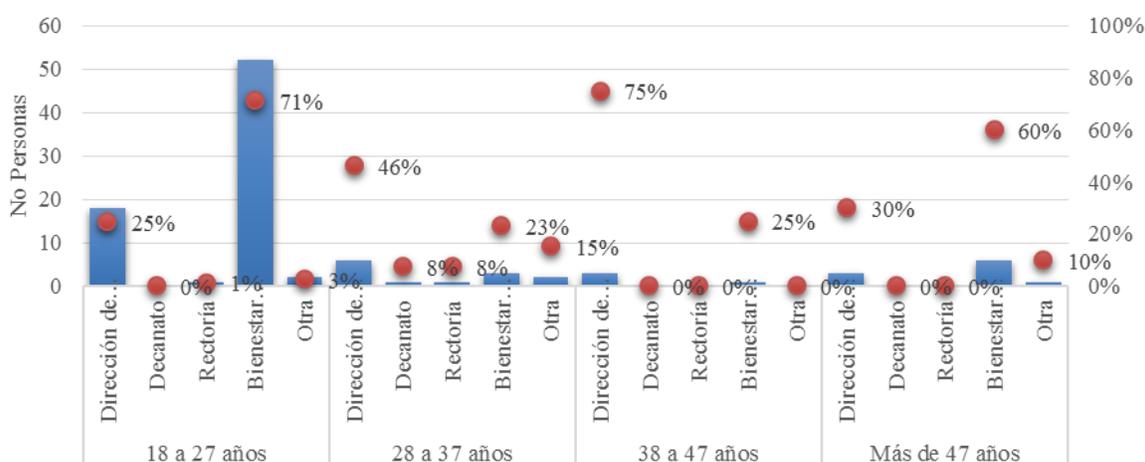
En el rango comprendido entre 28 a 37 años: Seis (6) que equivale al 46% de la muestra en este rango señalaron que acudirían a la Dirección de Escuela para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS, uno (1) siendo el 8% al Decanato, uno (1) que corresponde al 8% a la Rectoría, tres (3) equivalente al 23% a Bienestar Universitario y dos (2) correspondiente al 15% a otra dependencia.

En el rango comprendido entre 38 a 47% años: Tres (3) que equivale al 75% de la muestra en este rango señalaron que acudirían a la Dirección de Escuela para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS y uno (1) que corresponde al 25% a Bienestar Universitario.

En el rango de más de 47 años: Tres (3) que equivale al 30% de la muestra en este rango señalaron que acudirían a la Dirección de Escuela para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS, seis (6) que corresponde al 60% a Bienestar Universitario y uno (1) equivalente al 10% a otra dependencia.

Figura 45.

Por edad: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?



Al revisar la misma pregunta por la orientación sexual de los encuestados, se encontró que:

Dos (2) bisexuales que equivalen al 67% de la muestra en este rango señalaron que acudirían a la Dirección de Escuela para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS y uno (1) siendo el 33% a Bienestar Universitario.

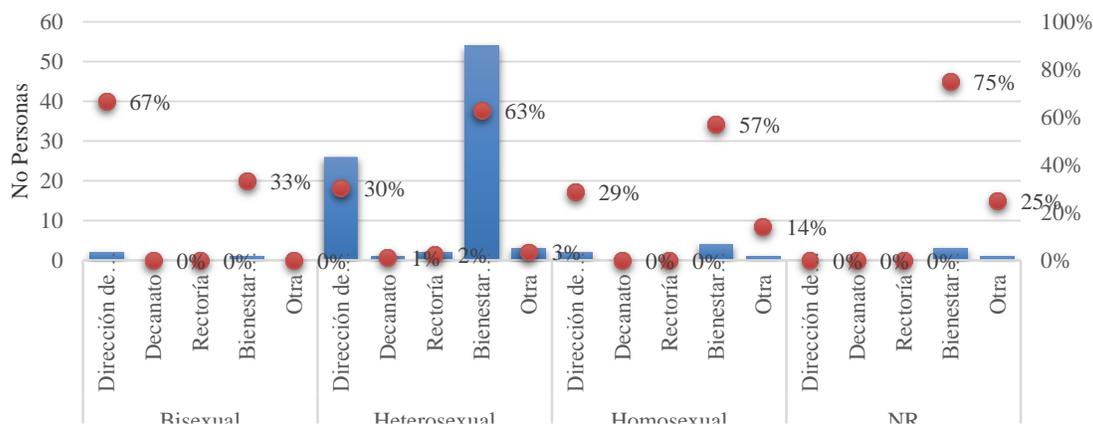
Veintiséis (26) heterosexuales que equivale al 30% de la muestra en este rango señalaron que acudirían a la Dirección de Escuela para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS, uno (1) siendo el 1% al Decanato, dos (2) que corresponde al 2% a la Rectoría, cincuenta y cuatro (54) equivalente al 63% a Bienestar Universitario y tres (3) correspondiente al 3% a otra dependencia.

Dos (2) homosexuales que equivale al 29% de la muestra en este rango señalaron que acudirían a la Dirección de Escuela para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS, cuatro (4) equivalente al 57% a Bienestar Universitario y uno (1) correspondiente al 14% a otra dependencia.

Tres (3) encuestados que no señalaron su orientación sexual que equivalente al 75% de la muestra por este factor acudirían a Bienestar Universitario para poner en conocimiento alguna situación de violencia de género en la UIS y uno (1) correspondiente al 25% a otra dependencia.

Figura 46.

Por orientación sexual: ¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación de violencia de género?



– Pregunta ocho: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS?

Ochenta y un (81) encuestados contestaron que no han recibido formación concreta sobre las garantías de prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS, mientras que el 19% restante indicaron que recibieron este tipo de formación.

Figura 47.

¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

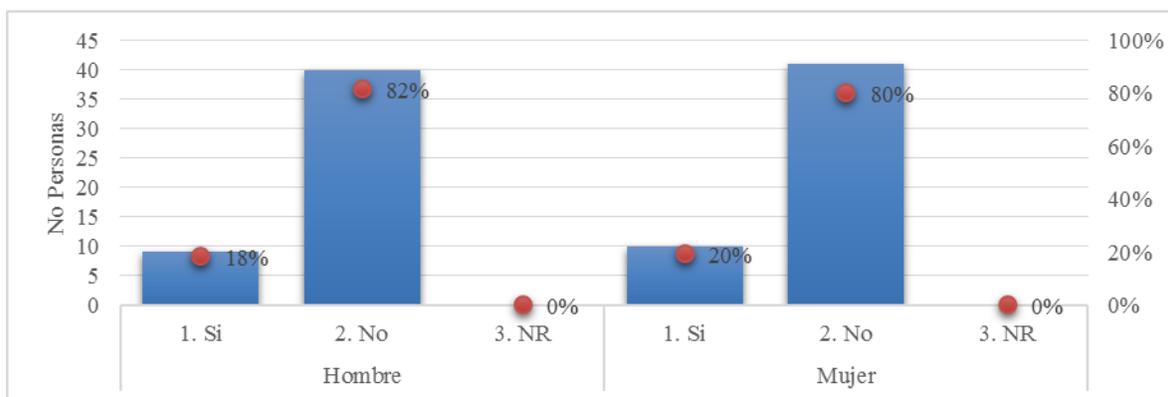


Respecto al mismo cuestionamiento se encontró en las respuestas por género que, de los cuarenta y nueve (49) hombres encuestados, nueve (9) que equivale al 18% de la muestra por este factor señalaron que han recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS y cuarenta (40) que corresponde al 82% manifestaron que no han recibido este tipo de formación.

De las cincuenta y unas (51) mujeres encuestadas, diez (10) que equivale al 20% de la muestra por este factor señalaron que han recibido este tipo de formación mientras que cuarenta y una (41) correspondiente al 80% indicaron no haber recibido esta formación.

Figura 48.

Por género: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



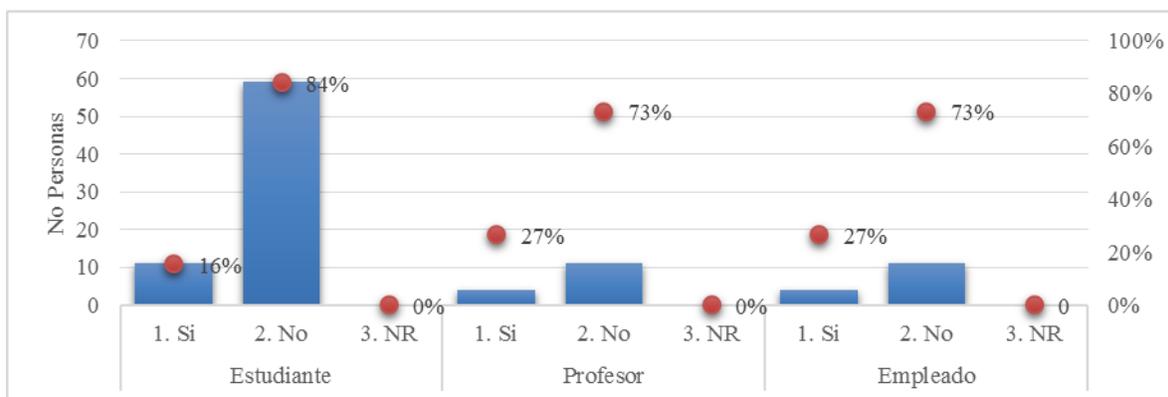
De acuerdo al estamento, se encontró que once (11) estudiantes que equivalen al 16% de la muestra por este factor manifestaron que han recibido este tipo de formación mientras los cincuenta y nueve (59) restantes correspondientes al 84% indicaron que no han recibido formación en este sentido.

Cuatro (4) profesores/as que equivale al 27% de la muestra por este factor señalaron que han recibido esta clase de formación mientras que once (11) correspondiente al 73% no han recibido dicha formación.

Cuatro (4) empleado/a que equivale al 27% de la muestra por este factor indicaron que han recibido esta clase de formación mientras que once (11) correspondiente al 73% señalaron que no la han recibido.

Figura 49.

Por estamento: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



Al revisar las respuestas de la misma pregunta en los cuatro (4) rangos de edad de los encuestados, se determinó que:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: Doce (12) que equivale al 16% de la muestra en este rango señalaron que si han recibido formación concreta sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las en la UIS y sesenta y uno (61) que corresponde al 84% mencionaron que no han recibido este tipo de formación.

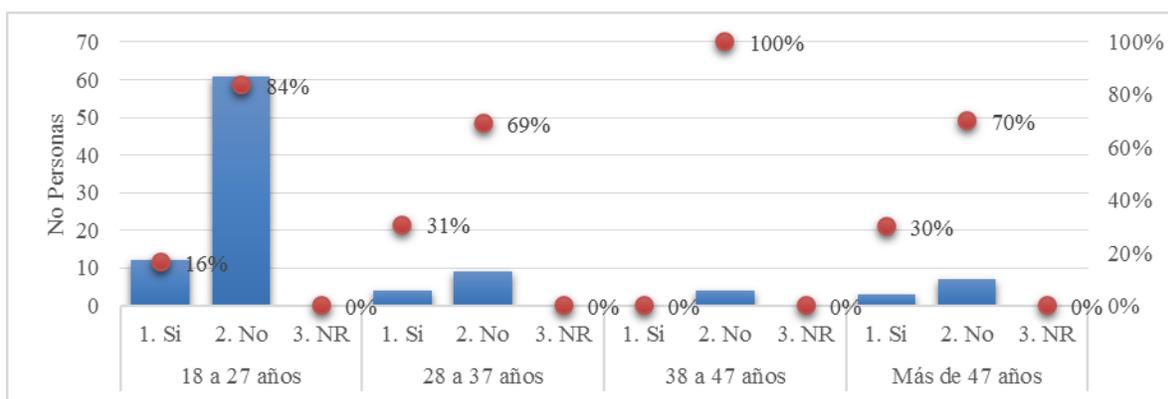
En el rango comprendido entre 28 a 37 años: Cuatro (4) que equivale al 31% de la muestra en este rango señalaron que han recibido este tipo de formación mientras que nueve (9) indicaron que no la han recibido.

En el rango comprendido entre 38 a 47 años: Los cuatro (4) que equivale al 100% de la muestra en este rango señalaron que no han recibido este tipo de formación.

En el rango de más de 47 años: Tres (3) que equivale al 30% de la muestra en este rango señalaron que han recibido esta formación mientras que los siete (7) restantes que corresponde al 70% contestaron no haberla recibido.

Figura 50.

Por edad: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



Al verificar la misma pregunta por la orientación sexual de los encuestados, se concluyó que:

Tres (3) bisexuales que equivalen al 100% de la muestra por este rango determinaron que no han recibido esta formación específica

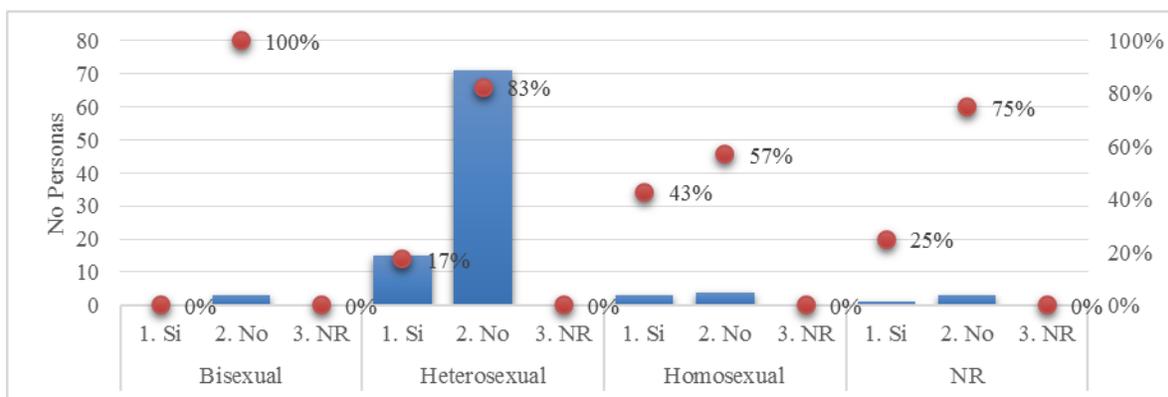
Quince (15) heterosexuales que equivale al 17% de la muestra en este factor manifestaron que han recibido formación específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres de la UIS y, setenta y uno (71) correspondiente al 83% indicaron no haberla recibido.

Tres (3) homosexuales que equivale al 43% de la muestra en este factor respondieron que han recibido formación específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres de la UIS y cuatro (4) correspondiente al 57% no la han recibido.

Un (1) encuestado equivalente al 25% que no indicó su orientación sexual manifestó que ha recibido esta formación específica y tres (3) correspondiente al 75% respondieron que no la han recibido.

Figura 51.

Por orientación sexual: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



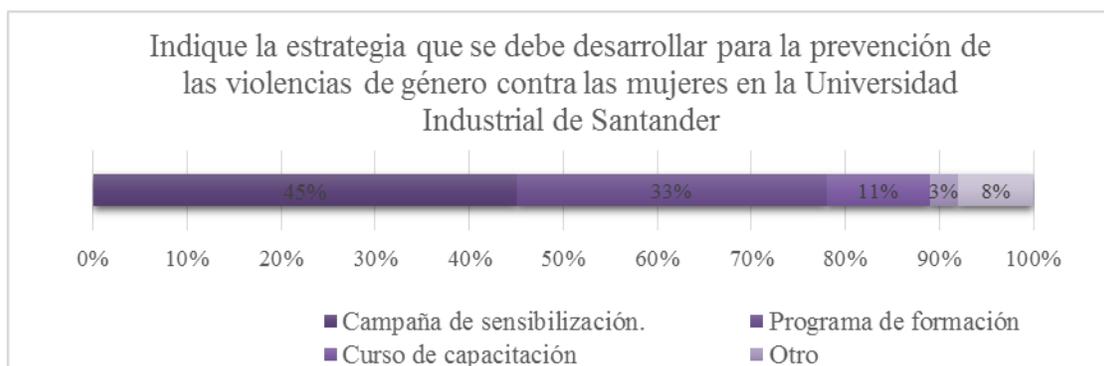
– **Pregunta nueve: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS.**

Los cien (100) encuestados manifestaron diferentes estrategias para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS, de la siguiente manera: Cuarenta y cinco (45) que corresponde al 45% de este factor indicaron que se debe aplicar la campaña de

sensibilización, treinta y tres (33) se inclinan por programa de formación, once (11) por curso de capacitación, tres (3) por otra estrategia y ocho (8) no respondieron.

Figura 52.

Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander.

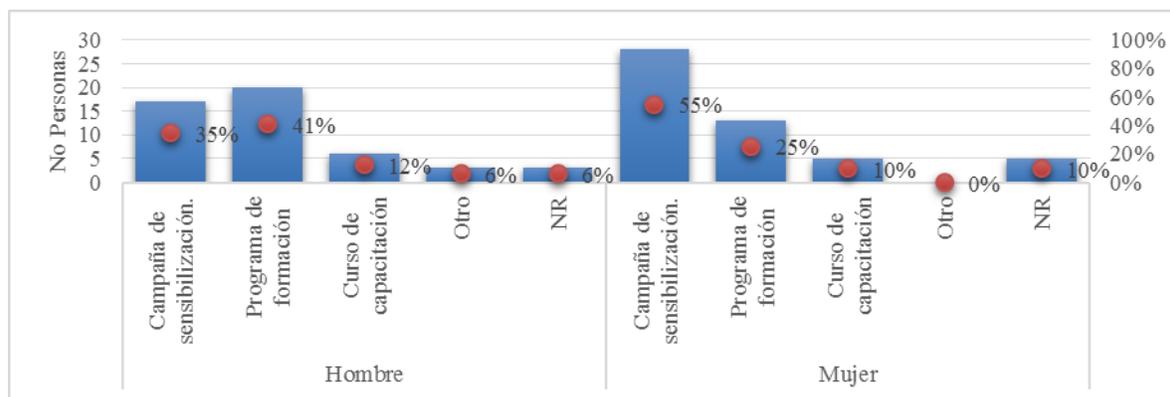


Al indagar sobre el mismo aspecto por género se encontró que, de los cuarenta y nueve (49) hombres encuestados, diecisiete (17) que equivale al 35% de la muestra por este factor señalaron que la campaña de sensibilizaciones la estrategia que se debe desarrollar, veinte (20) correspondiente al 41% se inclinan por el programa de formación, seis (6) equivalente al 12% por curso de capacitación, tres (3) que corresponde al 6% por otras estrategias y tres (3) que equivale al 6% no respondieron.

De las cincuenta y unas (51) mujeres encuestadas, veintiocho (28) que equivale al 55% de la muestra por este factor prefieren la campaña de sensibilización, trece (13) correspondiente al 25% el programa de formación, cinco (5) equivalente al 10% el curso de capacitación y cinco (5) que corresponde al 10% no respondieron.

Figura 53.

Por género: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



De acuerdo al estamento, se concluyó que treinta y cinco (35) de los setenta (70) estudiantes encuestados que equivale al 50% de la muestra por este factor buscan la campaña de sensibilización como estrategia para prevenir las violencias de género contra las mujeres en la UIS, veintiuno (21) correspondiente al 30% se inclinan por el programa de formación, nueve (9) equivalente al 13% por el curso de capacitación, dos (2) correspondiente al 3% por otra estrategia y tres (3) que equivale al 4% no respondieron.

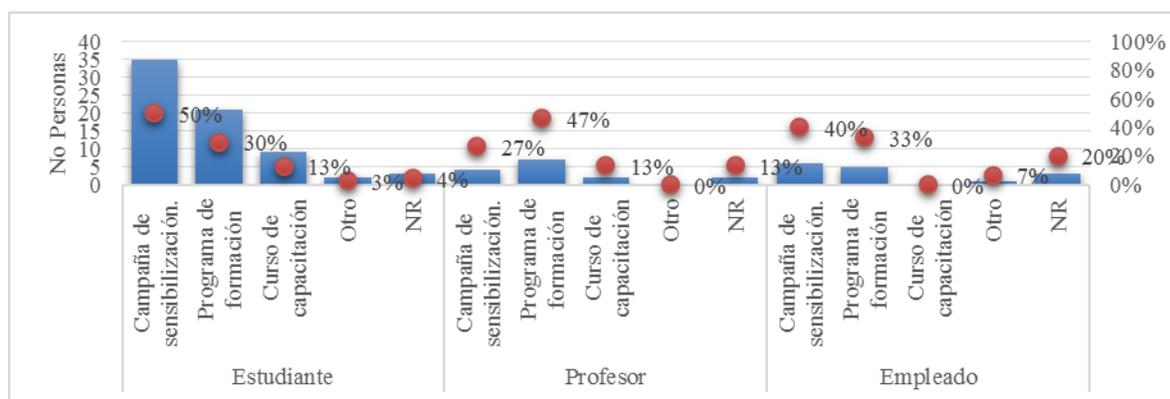
Cuatro (4) profesores/as que equivale al 27% de la muestra por este factor buscan la campaña de sensibilización como estrategia para prevenir las violencias de género contra las mujeres en la UIS, siete (7) correspondiente al 47% se inclinan por el programa de formación, dos (2) equivalente al 13% por el curso de capacitación, y dos (2) que equivale al 13% no respondieron.

Seis (6) empleados/as que equivale al 40% de la muestra por este factor buscan la campaña de sensibilización como estrategia para prevenir las violencias de género contra las

mujeres en la UIS, cinco (5) correspondiente al 33% se inclinan por el programa de formación, uno (1) equivalente al 7% por otra estrategia y tres (3) que corresponde al 20% no respondieron.

Figura 54.

Por estamento: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



Al analizar el mismo cuestionamiento en los cuatro (4) rangos de edad de los indagados, se verificó que:

En el rango comprendido entre 18 a 27 años: De los setenta y tres (73) encuestados, treinta y cinco (35) que equivale al 48% de la muestra en este rango señalaron que la campaña de sensibilización es la estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS, veintitrés (23) que corresponde al 32% se inclinaron por programa de formación, nueve (9) equivalente al 12% por curso de capacitación, dos (2) correspondiente al 3% por otra estrategia y cuatro (4) que equivale al 5% no respondieron.

En el rango comprendido entre 28 a 37 años: De los trece (13) encuestados, cinco (5) que equivale al 38% de la muestra en este rango señalaron que la campaña de sensibilización es la

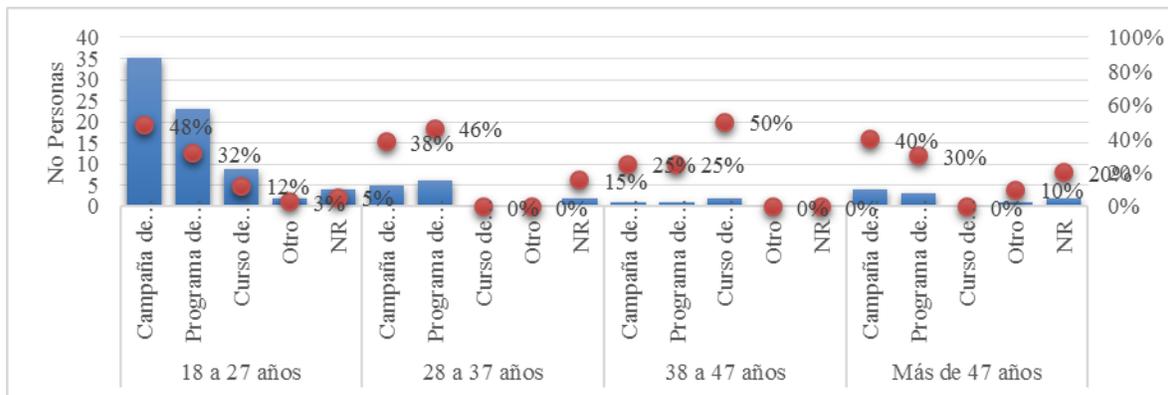
estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS, seis (6) que corresponde al 46% se inclinaron por programa de formación y dos (2) que equivale al 15% no respondieron.

En el rango comprendido entre 38 a 47% años: De los cuatro (4) encuestados, uno (1) que equivale al 25% de la muestra en este rango señalaron que la campaña de sensibilización es la estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS, uno (1) que corresponde al 25% se inclinaron por programa de formación y dos (2) equivalente al 50% por curso de capacitación.

En el rango de más de 47 años: De los diez (10) encuestados, cuatro (4) que equivale al 40% de la muestra en este rango señalaron que la campaña de sensibilización es la estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS, tres (3) que corresponde al 30% se inclinaron por programa de formación, uno (1) equivalente al 10% por otra estrategia y dos (2) correspondiente al 20% no respondieron.

Figura 55.

Por edad: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



Al analizar las respuestas sobre el mismo aspecto de los encuestados según su orientación sexual, se encontró que:

Dos (2) bisexuales que equivalen al 67% de la muestra en este rango señalaron que programa de formación es la estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS y uno (1) que corresponde al 33% se inclinó por curso de capacitación.

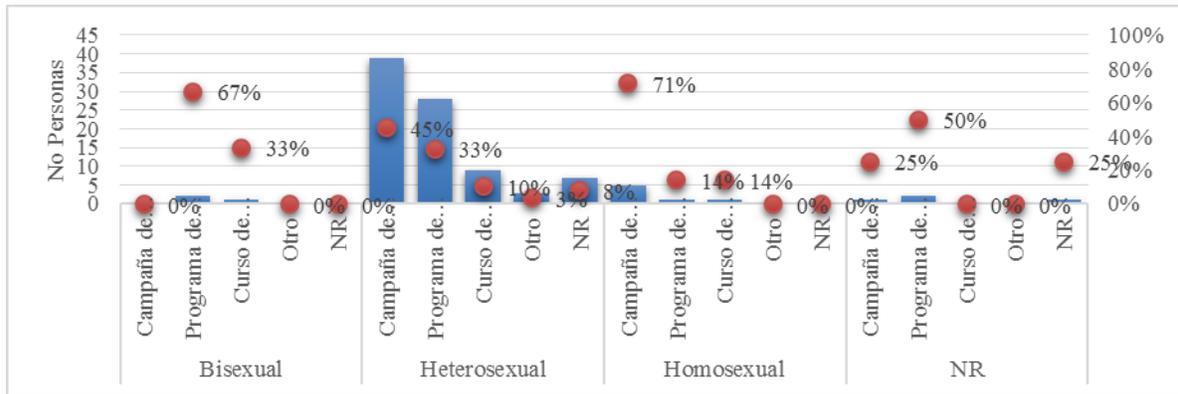
Treinta y nueve (39) heterosexuales que equivale al 45% de la muestra en este rango señalaron que la campaña de sensibilización es la estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS, veintiocho (28) que corresponde al 33% se inclinaron por programa de formación, nueve (9) que equivale al 10% por curso de capacitación, tres (3) correspondiente a 3% por otra estrategia y siete (7) equivalente al 8% no respondieron.

Cinco (5) homosexuales que equivale al 71% de la muestra en este rango señalaron que la campaña de sensibilización es la estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS, uno (1) que corresponde al 14% se inclinaron por programa de formación y uno (1) equivalente al 14% por curso de capacitación.

Un (1) encuestado que no indicó su orientación sexual que equivale al 25% de la muestra en este rango señaló que la campaña de sensibilización es la estrategia que se debe desarrollar para prevenir las violencias de género contra las mujeres de la UIS, dos (2) que corresponde al 50% se inclinaron por programa de formación y uno (1) equivalente al 25% no respondieron.

Figura 56.

Por orientación sexual: Indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



5.1.1.3 Análisis de los resultados de la encuesta a miembros de los tres estamentos.

De la encuesta realizada a cien (100) integrantes de los tres (3) estamentos de la UIS representados por 51 mujeres y 49 hombres, se puede concluir que:

- La mayoría de los indagados manifestaron conocer casos de violación de los derechos de género contra las mujeres de la UIS, situación que puede responder al propósito inicial de la institución como era la formación académica para hombres a través de los programas de ingenierías.
- Las mujeres encuestadas en su mayoría indicaron que no han sido víctimas de la violencia de género en la institución, hecho que convoca a los directivos y demás estamentos a seguir trabajando en la divulgación y respeto de los derechos humanos.

- La mayoría de los encuestados señalaron que los profesores son los grandes responsables, como respuesta al ejercicio de poder y autoridad que éstos ejercen frente a las estudiantes en las aulas de clase.

- El flagelo más recurrente contra los derechos de las mujeres es el maltrato verbal con expresiones desobligantes, discriminatorias y humillantes; sin embargo, se identificaron otros tipos de violencias contra las mujeres al interior del centro educativo, como: física, psicológica y sexual; estas vulneraciones a los derechos subjetivos de las mujeres propician la merma de su autoestima y aumentan la brecha de desigualdades frente a los hombres en la institución.

- Los mecanismos que se han implementado para la prevención de estas violencias como: Protocolo de atención contra violencia sexual, Política Pública en Equidad de Género, Comité de la Política de Equidad de Género, entre otros, son desconocidos para la mayoría de los indagados porque no han sido ampliamente difundidos; por tal razón, es necesario aprovechar los espacios y canales de comunicación con los que cuenta la institución, como: página web, redes sociales, periódico y radio, entre otros.

- La mayoría de los indagados acudirían a la Dirección de Bienestar Universitario para buscar orientación en el caso de ser víctima de violencias de género; por consiguiente, es importante seguir fortaleciendo esta dependencia con recursos tanto económicos como humanos calificados en la atención de este tipo de situaciones.

- Los indagados sugieren principalmente como estrategias de erradicación de las violencias de género, las campañas de sensibilización con la ayuda de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), los programas de formación y cursos concretos de capacitación sobre género y derechos de las mujeres.

5.1.2 Encuestas para los directivos: Cargos de Dirección, Confianza y Manejo.

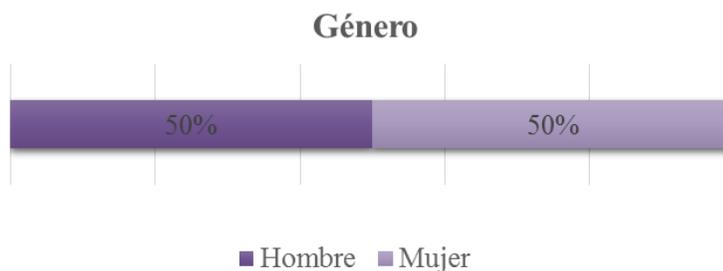
Los cargos de Dirección, Confianza y Manejo hacen referencia a la representación expresa o tácita del empleador a través de los trabajos como directores, administradores, gerentes, entre otros, como lo consagra el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y agrega la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia de la Sala de Casación Laboral del 22 de abril de 1.961:

Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, no están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central.

5.1.2.1 Perfil del encuestado. Para la realización de la encuesta se tuvo en cuenta a diez (10) directivos que ostentan cargos de dirección, confianza y manejo en la Universidad Industrial de Santander, de los cuales cinco (5) son hombres y cinco (5) son mujeres.

Figura 57.

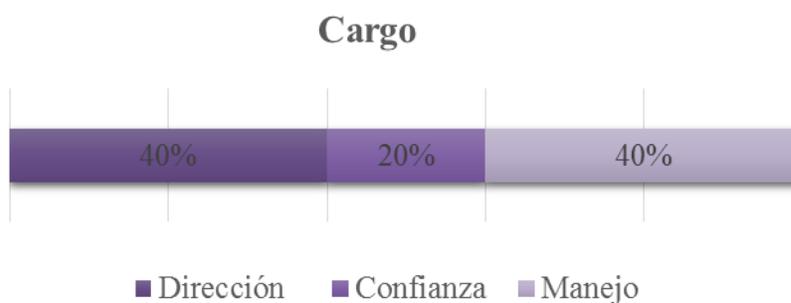
Perfil del encuestado directivo por género



De los diez (10) directivos encuestados, cuatro (4) que equivale al 40% de la muestra para este perfil ostentan cargos de dirección, dos (2) que corresponde al 20% se desempeñan en cargos de confianza y cuatro (4) equivalente al 40% realizan funciones de manejo en la Universidad Industrial de Santander.

Figura 58.

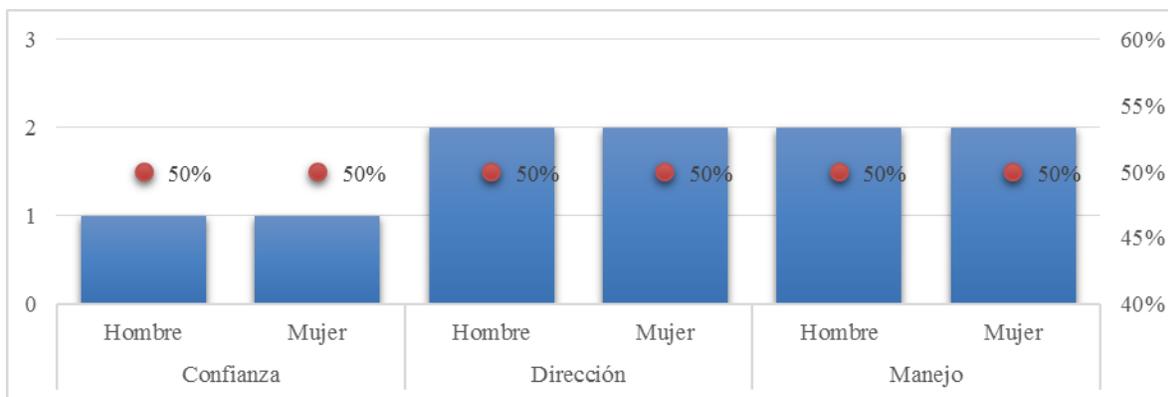
Perfil del encuestado directivo por cargo de dirección, confianza y manejo



Continuando con la caracterización de los encuestados por género en el desempeño de los cargos, se determinó que un (1) hombre y una (1) mujer ostentan cargos de confianza, dos (2) hombres y dos (2) mujeres cumplen funciones de dirección, y, dos (2) hombres y dos (2) mujeres realizan funciones de manejo.

Figura 59.

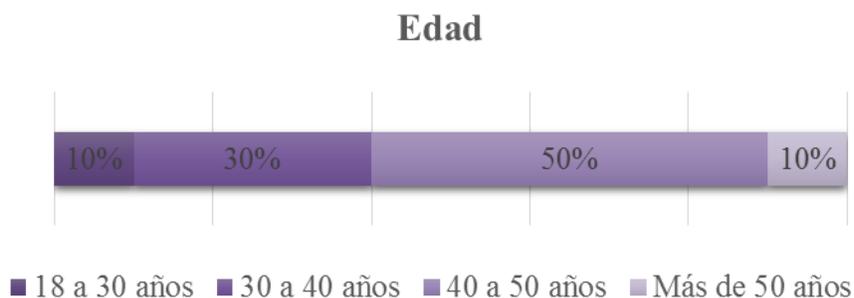
Perfil del encuestado directivo por género y cargo de dirección, confianza y manejo



En el mismo sentido, revisados los rangos de edad de los encuestados se identificó que uno (1) que equivale al 10% de la muestra por este factor se encuentra entre los 18 a 30 años, tres (3) que corresponde al 30% se ubican entre los 30 a 40 años, cinco (5) equivalente al 50% están entre los 40 a 50 años y uno (1) correspondiente al 10% tiene más de 50 años.

Figura 60.

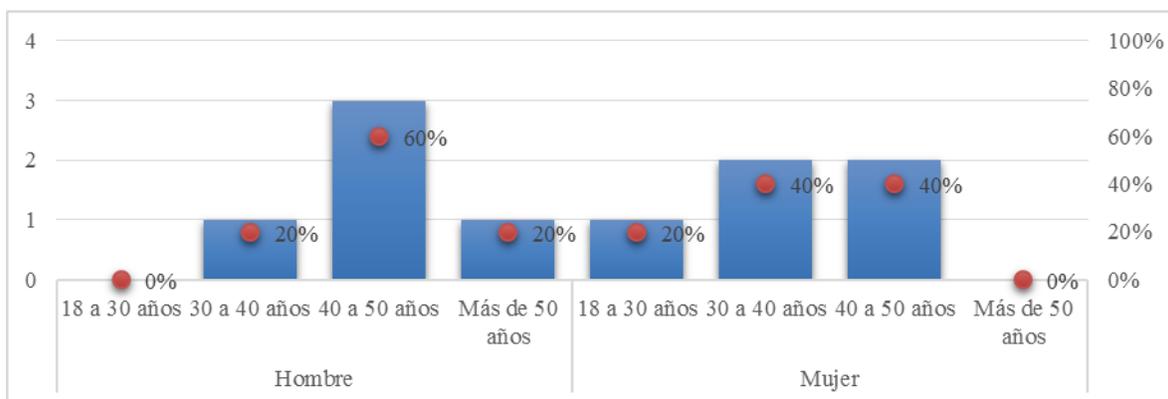
Perfil del encuestado directivo por edad



Al revisar los rangos de edad por género en los encuestados se logró determinar que los cinco (5) hombres en cargos de dirección, confianza y manejo, se encuentran distribuidos así: uno (1) que equivale al 20% de la muestra por este factor se encuentra entre los 30 a 40 años, tres (3) que corresponde al 60% se ubican entre los 40 a 50 años y uno (1) equivalente al 20% tienen más de 50 años. Respecto a las cinco (5) mujeres encuestadas que ocupan estos cargos, una (1) que equivale al 20% de la muestra por este factor se encuentra entre los 18 a 30 años, dos (2) que corresponde al 40% se ubican entre los 30 a 40 años y dos (2) equivalente al 40% tienen entre 40 a 50 años.

Figura 61.

Perfil del encuestado directivo por género y edad



5.1.2.2 Realidad actual de la efectividad en la implementación de las estrategias de prevención de las violencias contra las mujeres desde la visión de los directivos de la institución. En aras de lograr un acercamiento a la situación real y actual de las barreras y oportunidades que enfrenta la UIS en la divulgación de los derechos de las mujeres y la prevención de las violencias por género contra éstas, se realizaron los siguientes

cuestionamientos a personal del claustro universitario que ostentan los cargos de Dirección, Confianza y Manejo, a través de los siguientes cuestionamientos:

– **Pregunta uno: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?**

Un (1) directivo que representa el 10% de los encuestados indicó que no conoce casos de violencia de género contra las mujeres en la UIS mientras que nueve (9) equivalente al 90% de la muestra manifestaron conocer este tipo de casos en la UIS.

Figura 62.

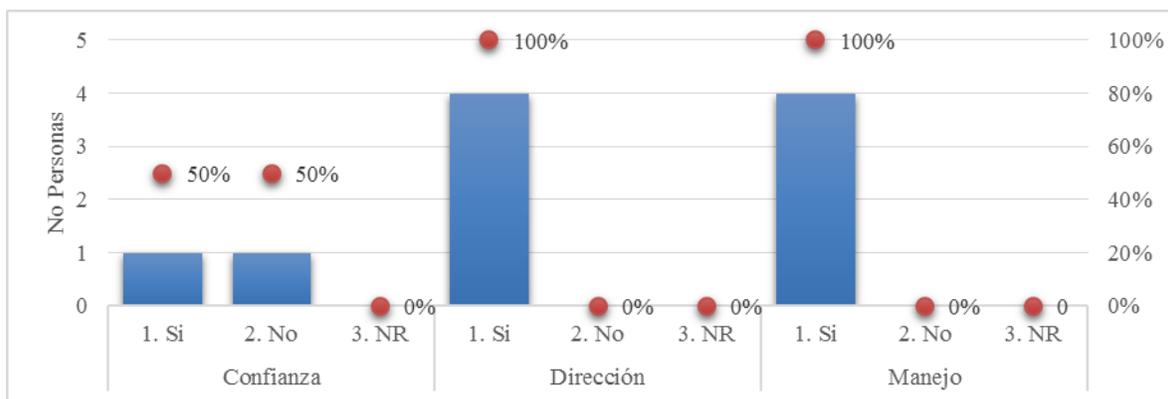
¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



Los nueve (9) encuestados que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo que indicaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres en la UIS, se ubican así: Un (1) funcionario de confianza, cuatro (4) funcionarios de dirección y cuatro (4) funcionarios de manejo. Por otra parte, un (1) directivo de confianza señaló no conocer esta clase de violencia contra las mujeres de esta Universidad.

Figura 63.

Por cargo directivo: ¿Conoce algún caso de violencia de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



– Pregunta dos: Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander

Los nueve (9) encuestados que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo que indicaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres en la UIS, las identificaron, así: Cinco (5) que corresponde al 56% de la muestra por este factor conocen violencia verbal, dos (2) que equivale al 22% conocen violencia psicológica y dos (2) correspondiente al 22% conocen violencia sexual.

Figura 64.

Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander

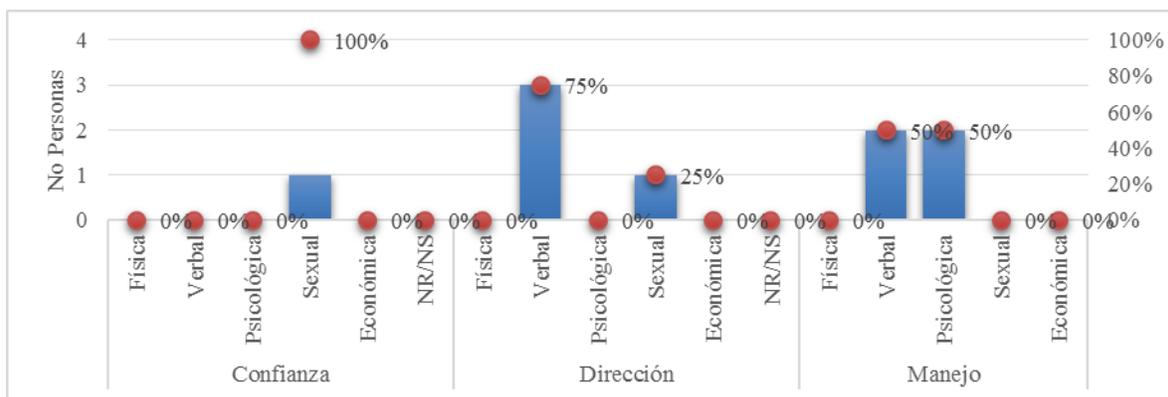


Los nueve (9) encuestados que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo que indicaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres en la UIS, de la siguiente manera:

Un (1) funcionario de confianza señaló que tiene conocimiento de caso de violencia sexual; de los cuatro (4) funcionarios de dirección que conocen estos casos, tres (3) manifestaron saber de violencia verbal y uno (1) de violencia sexual y, de los cuatro (4) funcionarios de manejo que conocen casos de violencia de género, dos (2) señalaron la violencia verbal y dos (2) la violencia psicológica.

Figura 65.

Por cargo directivo: Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander



Los nueve (9) encuestados por género que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo que indicaron conocer algún caso de violencia de género contra las mujeres en la UIS, así:

Tres (3) hombres que ocupan cargos de dirección, confianza y manejo conocen casos de violencia verbal que equivale al 75% de la muestra por este rango, uno (1) conoce casos de violencia psicológica que corresponde al 25%.

Una (1) mujer que ocupa cargo de dirección, confianza y manejo conoce casos de violencia física que equivale al 20% de la muestra por este rango, dos (2) conocen casos de violencia verbal que corresponde al 40% y dos (2) conocen casos de violencia sexual equivalente al 40%.

Figura 66.

Por cargo directivo y género: Si conoce casos, indique la modalidad de violencia de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander

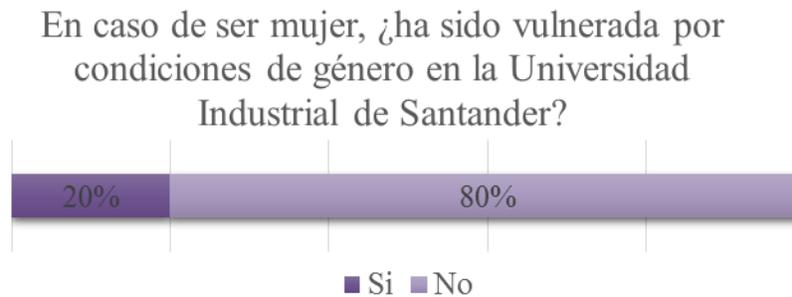


– Pregunta tres: En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?

De las cinco (5) mujeres encuestadas que ejercen cargos de dirección, confianza o manejo en la UIS, una (1) que equivale al 20% de la muestra respondió que ha sido vulnerada por condiciones de género en esta universidad mientras que cuatro (4) que corresponde al 80% manifestaron que no han sido vulneradas por género.

Figura 67.

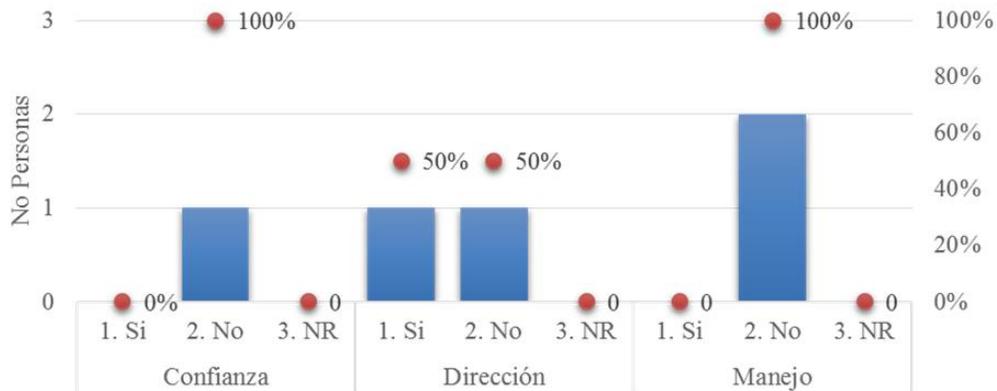
En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?



Por cargos, se puede evidenciar detalladamente que una (1) mujer que realiza tareas de confianza que equivale al 100% de la muestra por este factor no ha sido vulnerada por esta condición; una (1) mujer que ejerce un cargo de dirección que equivale al 50% de la muestra respondió que ha sido vulnerada por condiciones de género en esta universidad mientras que una (1) mujer que ocupa este mismo cargo correspondiente al 50% determinó que no ha sido vulnerada y, una (1) mujer que ejerce un cargo de manejo que equivale al 50% de la muestra indicó que ha sido vulnerada por condiciones de género en esta universidad mientras que una (1) mujer que ocupa este mismo cargo correspondiente al 50% manifestó que no ha sido vulnerada por género.

Figura 68.

Por cargos: En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la Universidad Industrial de Santander?

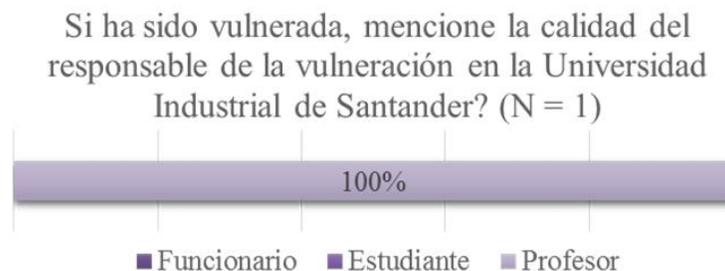


– Pregunta cuatro: Si ha sido vulnerada, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la Universidad Industrial de Santander

La directiva vulnerada por condiciones de género en la UIS indicó que el responsable fue un profesor.

Figura 69.

Si ha sido vulnerada, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la Universidad Industrial de Santander



– **Pregunta cinco: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS?**

De los diez directivos encuestados, dos (2) que representan el 20% de la muestra por este factor indicaron que han recibido formación concreta sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS mientras que ocho (8) correspondiente al 80% respondieron que no han recibido este tipo de capacitación.

Figura 70.

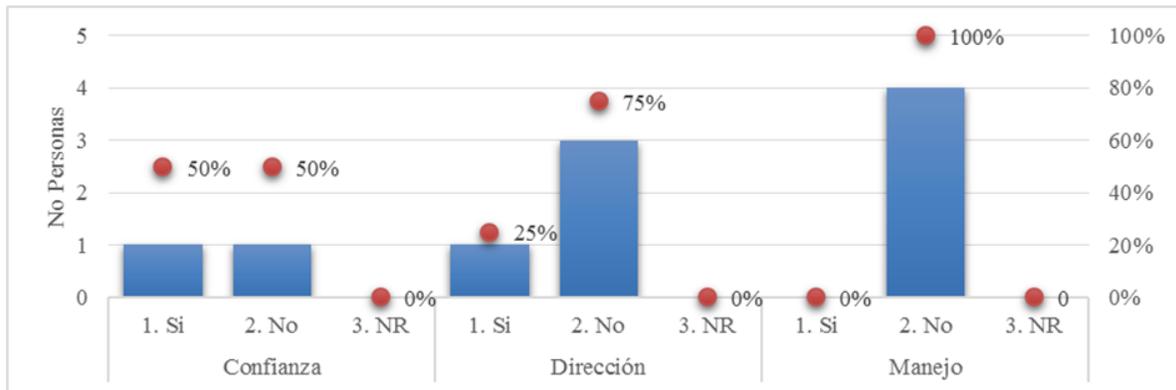
¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



Al revisar esta misma pregunta por el cargo que ocupan los encuestados, se verificó que los dos (2) que indicaron que han recibido formación concreta sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS ostentan cargos de dirección y confianza.

Figura 71.

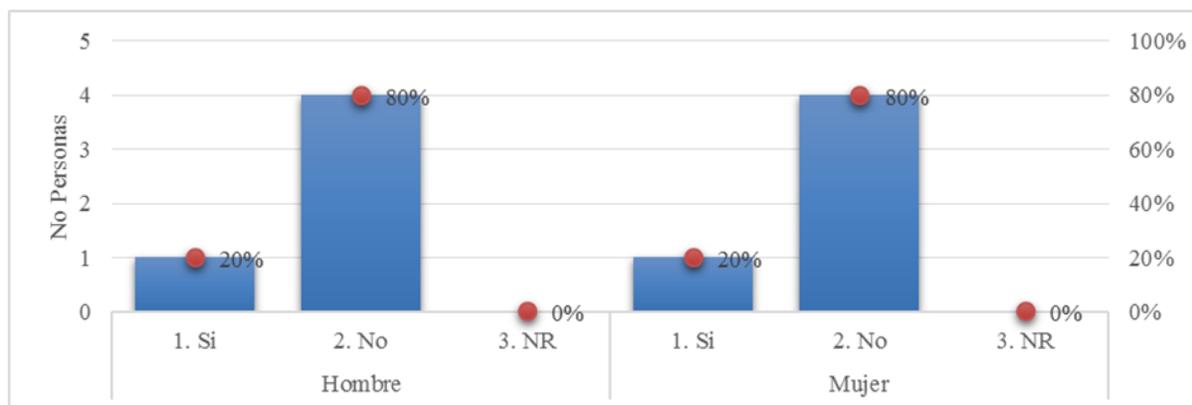
Por cargos: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?



Al analizar esta situación por género, se verificó que un (1) hombre que representa el 20% de la muestra por ese factor y una mujer (1) que corresponde al 20% de la muestra indicaron que han recibido formación concreta sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS.

Figura 72.

Por género en cargos: ¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

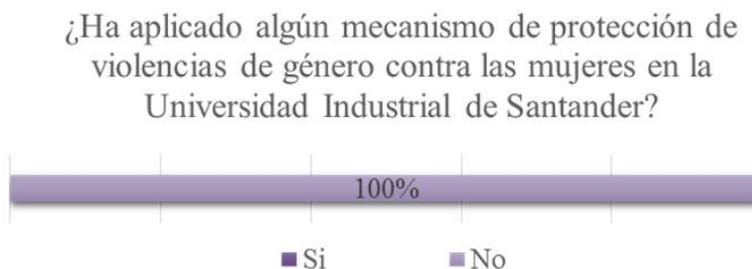


– **Pregunta seis: ¿Ha aplicado algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?**

Los diez (10) directivos que representan el 100% de la muestra señalaron que no han aplicado algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la UIS.

Figura 73.

¿Ha aplicado algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

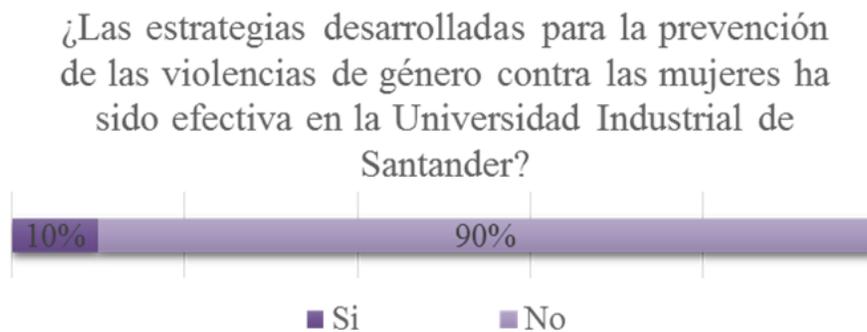


– **Pregunta siete: ¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres han sido efectivas en la Universidad Industrial de Santander?**

Un (1) encuestado que representa el 10% de la muestra por este factor indicó que estas estrategias han sido efectivas en la UIS mientras que nueve (9) encuestados que corresponden al 90% indicaron que no han sido efectivas.

Figura 74.

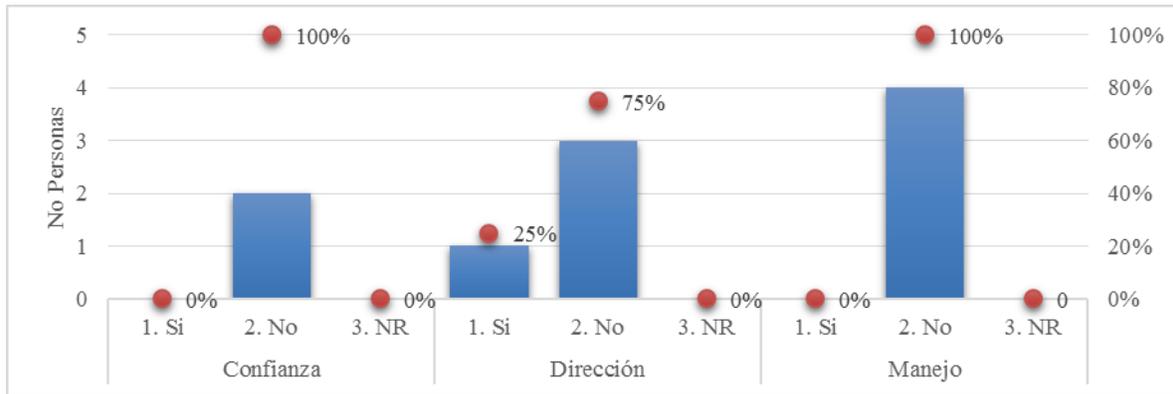
¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la Universidad Industrial de Santander?



El encuestado que indicó que estas estrategias han sido efectivas en la UIS ejerce cumple tareas de dirección en la UIS.

Figura 75.

Por cargos: ¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la Universidad Industrial de Santander?

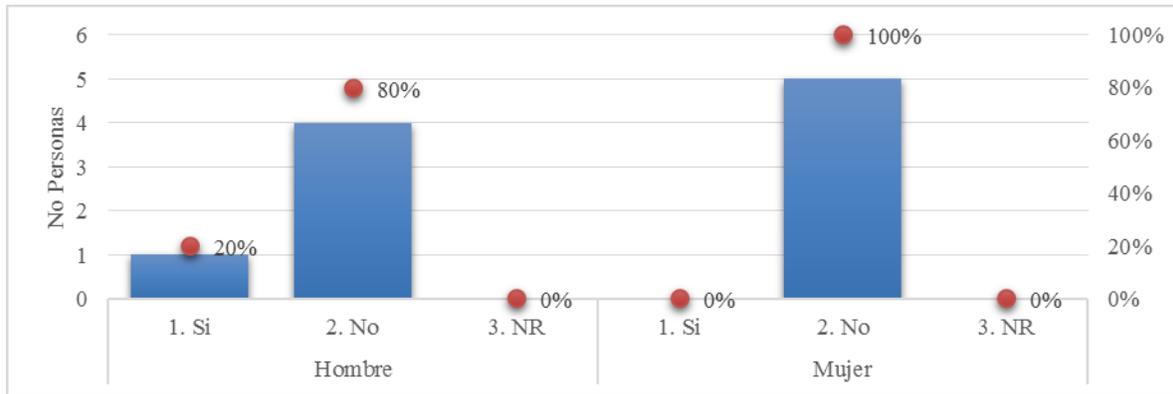


Al indagar por género de los directivos sobre este aspecto, se identificó que un hombre (1) que representa el 20% de la muestra por este factor indicó que las estrategias han sido efectivas en la UIS mientras que cuatro (4) hombres que equivalen al 80% señalaron que no han sido efectivas.

Cinco (5) mujeres que representan el 100% de la muestra por este factor manifestaron que dichas estrategias no han sido efectivas.

Figura 76.

Por género en cargos: ¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la Universidad Industrial de Santander?



– **Pregunta ocho: Si la respuesta anterior es negativa, indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander**

Dos (2) encuestados que representan el 22% de la muestra por este factor señalaron que se debe desarrollar campañas de sensibilización para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS, cinco (5) que corresponde al 56% se inclinaron por programas de formación mientras que dos (2) que corresponde al 22% respondieron otras estrategias.

Figura 77.

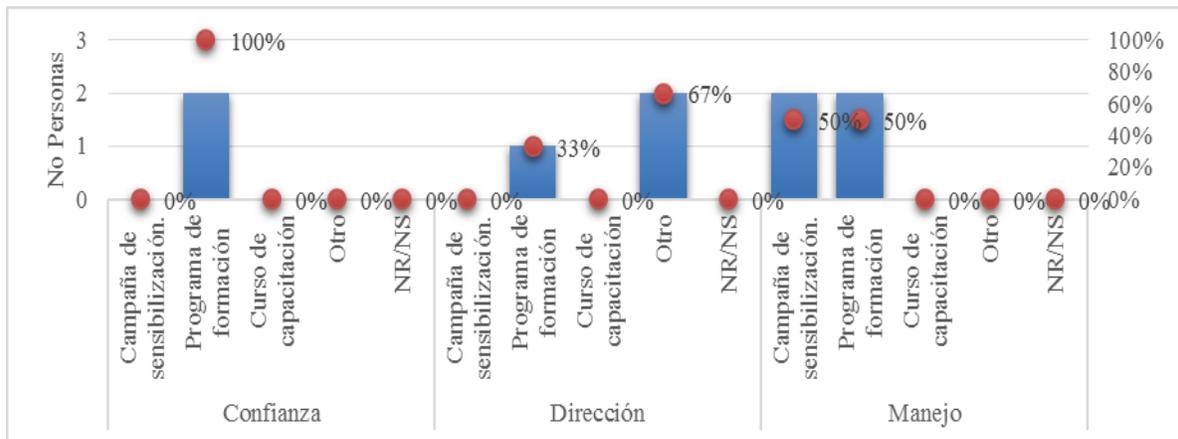
Si la respuesta anterior es negativa, indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



Al revisar la respuesta por cargos, se puede concluir que: Los dos (2) directivos de confianza que representan el 100% de la muestra por este factor señalaron que se debe desarrollar programas de formación para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS; un (1) funcionario de dirección que corresponde al 33% se inclinó por programas de formación mientras que dos (2) que equivale al 67% respondieron otras estrategias y finalmente, dos (2) directivos de manejo correspondiente al 50% de la muestra por este factor consideran que se debe desarrollar campañas de sensibilización y dos (2) equivalente al 50% se inclinan por los programas de formación.

Figura 78.

Por cargos: Si la respuesta anterior es negativa, indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander

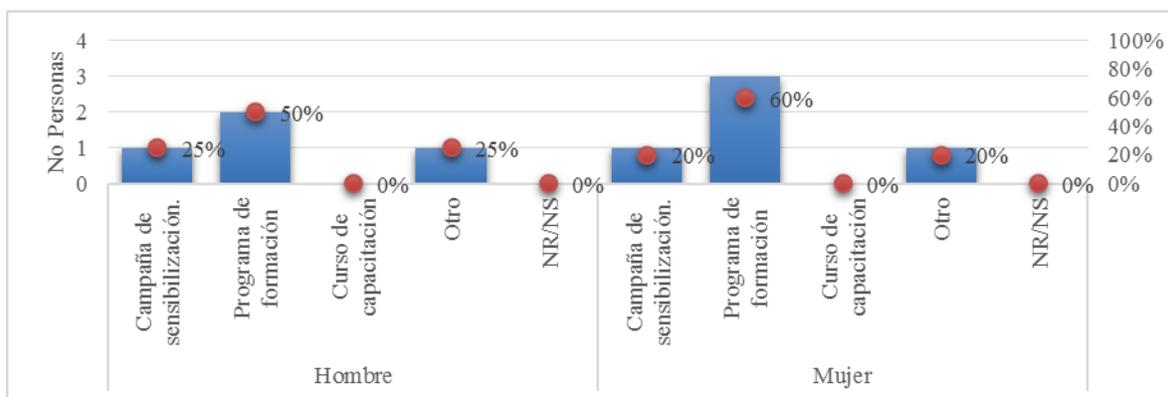


Por género de los directivos, se determinó que un hombre (1) que representa el 25% de la muestra por este factor indicó que se debe desarrollar campañas de sensibilización para prevenir las violencias de género contra las mujeres en la UIS mientras que dos (2) que equivalen al 50% se inclinaron por los programas de formación y uno (1) que corresponde al 25% piensa que se debe aplicar otras estrategias diferentes a las propuestas.

Una (1) mujer que representa el 20% de la muestra por este factor manifestó que se debe desarrollar campañas de sensibilización, tres (3) que equivalen al 60% se inclinan por programas de formación y una (1) que corresponde al 20% considera que se debe aplicar otra estrategia a las planteadas.

Figura 79.

Por género en cargos: Si la respuesta anterior es negativa, indique la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander



5.1.2.3 Análisis de los resultados de la encuesta aplicada a los directivos. De la aplicación de la encuesta a diez (10) directivos que se desempeñan en funciones de dirección, confianza y manejo en la Universidad Industrial de Santander para indagar sobre la efectividad del derecho a la igualdad y la prevención de las violencias de género contra las mujeres al interior del centro de formación, se pudo determinar que:

- Los encuestados en su mayoría conocen casos de violencias contra las mujeres de la UIS, destacando que los tipos de violencia que se han presentado en su orden, son: Verbal, psicológica y sexual; sin embargo, es necesario precisar que dada su condición en la estructura organizacional, estos funcionarios ante las violencias de género deben actuar prontamente para facilitar la atención de las víctimas, promover las investigaciones contra los responsables,

fomentar la inclusión de las mujeres en los diferentes escenarios universitarios y propender por el respeto de sus derechos en general.

- El 80% de los directivos encuestados no han recibido formación en prevención de las violencias contra las mujeres, esta situación es preocupante, teniendo en cuenta que estos funcionarios tienen el deber de conocer sobre derechos humanos e inclusión de género para fortalecer desde las dependencias que dirigen el respeto de éstos y la aplicación oportuna de las disposiciones internas en el evento de presentarse este tipo de violencias; en consecuencia, se considera necesario diseñar y aplicar prontamente estrategias efectivas de formación sobre estos aspectos que no involucren solamente a los directivos, sino todo lo contrario, se extienda a todos los estamentos de la Universidad.

- Consideran los indagados en su mayoría que las estrategias para la prevención de violencias contra las mujeres no han sido efectivas; por tanto, se requiere fortalecer la divulgación de los derechos humanos y los mecanismos de prevención de su vulneración con el apoyo de diferentes medios o Tecnologías de la Información y la Comunicación del centro educativo.

- Los encuestados sugieren como garantías de la divulgación y respeto los derechos humanos, la implementación de programas de formación y campañas de sensibilización. Estas estrategias deben ser diseñadas y puestas en funcionamiento por personal idóneo de la Universidad con preparación, conocimiento y experticia en derechos humanos, derechos de las mujeres, equidad de género, inclusión y prevención de violencias.

- Además de lo expuesto, es imperante el diseño de estrategias de seguimiento de la participación de los directivos y los integrantes de los demás estamentos de la Institución en los procesos formativos y la aplicación efectiva de los mecanismos en casos de vulneración de los

derechos de las mujeres con el fin de medir los resultados de los mismos y si es el caso, tomar las acciones correspondientes para avanzar en la erradicación de este tipo de violencias.

5.1.3 Entrevistas sobre la realidad actual de las violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander

5.1.3.1 Perfil del entrevistado/a. Se realizaron cinco (5) entrevistas a miembros (hombres y mujeres) de la comunidad educativa que ejercen cargos de dirección y representantes ante los diferentes órganos internos de la institución.

5.1.3.2 Garantías de la protección de los derechos por género de las mujeres en la UIS. Los miembros de la comunidad educativa que tienen influencia en la toma de decisiones en la construcción social dieron a conocer sus opiniones sobre la efectividad de las garantías de la protección de los derechos de las mujeres y la prevención de las violencias contra éstas, a través de la contestación de los siguientes cuestionamientos:

- **Primera pregunta: ¿Considera que en la UIS se han protegido los derechos de las mujeres y se le ha garantizado el derecho a la igualdad? En caso afirmativo, ¿cómo se ha hecho efectiva esa protección?**

Los entrevistados consideran que en la universidad se está tratando de hacer esta labor en los últimos años, teniendo en cuenta que no se trató ni se le dio la importancia requerida a lo largo de su historia por:

a) Ser una universidad industrial con programas académicos orientados hacia los estereotipos de los hombres, con participación minoritaria de mujeres.

b) Fragilidad del marco jurídico colombiano para la protección de los derechos de las mujeres.

A su vez agregaron que en los últimos 2 años se creó la política de equidad de género como instrumento para erradicar los tratos discriminatorios al interior de la universidad y el protocolo de atención de violencias, sin embargo, no han sido ampliamente divulgados para que aplicados oportunamente y cumplir con efectividad sus propósitos de cohesión social.

En el mismo sentido, reconocen que en el último año se ha implementado una campaña de antiviolencia contra las mujeres con difusión en las redes sociales para prevenir el acoso verbal, laboral y psicológico, no obstante, se requiere un verdadero compromiso de todas las instancias de la Universidad con disposición de recursos presupuestales.

- Pregunta dos: ¿Conoce algún caso de violencias de género contra las mujeres en la UIS?

Los entrevistados señalaron conocer este tipo de casos por la movilización del estudiantado con el apoyo de los colectivos, especialmente, por acoso sexual, maltratos verbal y psicológico, que en su mayoría se ejecutaron contra estudiantes en todas las escuelas de la Universidad; sin embargo, consideran que las medidas adoptadas contra los presuntos sujetos activos que en su mayoría son profesores de esas violencias son inoperantes por la relación de poder que se ejerce y la falta de pruebas que se puedan hacer valer en un proceso disciplinario o penal.

- Pregunta tres: ¿Desde su cargo ha aplicado algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la UIS?

Tres (3) de los encuestados no han aplicado estos mecanismos, dos (2) de los indagados han orientado a mujeres que han sido víctimas de la violencia de género para que acudan a las instancias competentes en aplicación de los diferentes mecanismos de protección de violencias de género, como, el protocolo de atención y la denuncia respectiva ante Control Interno Disciplinario o Fiscalía General de la Nación.

- Pregunta cuatro: ¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la UIS?

Los encuestados coinciden que estas estrategias aún no son efectivas por la falta de compromiso institucional en la ejecución de campañas significativas de promoción de los instrumentos aprobados.

Vale destacar que un indagado considera que la universidad actúa conforme se van presentando los casos mas no para prevenirlos, entonces espera que se presente el problema para atacarlo; sin embargo, otro entrevistado resaltó la labor que viene desarrollando la Escuela de Trabajo Social desde su asignatura en la que se realizan talleres, seminarios y otras actividades para sensibilizar a los estudiantes sobre la importancia de la inclusión a través de la divulgación y el respeto de los derechos de género.

- **Pregunta cinco: ¿Cuáles estrategias se deben desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS y la garantía a su derecho a la igualdad?**

Los entrevistados señalan que es necesario que en la UIS se desarrollen de manera urgente las siguientes estrategias para la prevención de las violencias de género contra las mujeres de la UIS:

a) Reglamentación específica en materia de género determinando con claridad los criterios de sanción para cada tipo de violencias dependiendo del rol o estamento al que pertenezca el autor de las mismas.

b) Diseño y aplicación del plan de acción de la Política de Equidad de Género.

c) Mayor disponibilidad de recursos económicos o presupuestales para la promoción de los derechos de género y la atención a las víctimas de las violencias de género.

d) Divulgación estratégica utilizando los diferentes medios que cuenta la Universidad de los derechos de las mujeres.

5.1.3.3 Análisis de los resultados de las entrevistas. De las entrevistas efectuadas a cinco (5) miembros de la Universidad Industrial de Santander, se concluye que:

- Existen casos de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander, por tal razón, es necesario que se tomen medidas urgentes no solamente para prestar la atención requerida por la víctima, sino también orientadas a evitar la impunidad de los responsables y prevenir la vulneración de los derechos humanos.

- Se debe educar en la equidad y el respeto de los derechos de género para lograr la cohesión social, así como, fortalecer los instrumentos de prevención de las violencias de las mujeres a través de la expedición del Plan de Acción de la Política de Equidad de Género.

- Es necesario un mayor compromiso institucional en la prevención de las violencias de género con la implementación de estrategias en formación sobre inclusión y derechos humanos, así como, la disponibilidad de recursos económicos o presupuestales que permitan la aplicación efectiva del plan de acción de la Política de Equidad de Género.

6. Conclusiones

En este trabajo de investigación basado en el enfoque de los Derechos Humanos desde la perspectiva jurídica, se encontraron los siguientes aspectos relevantes conforme a los objetivos planteados desde el inicio, los cuales están relacionados con la aplicación de las garantías de la igualdad y prevención de los derechos de género al interior de la Universidad Industrial de Santander:

Al realizar el análisis de la protección real del derecho a una vida libre de violencias en la Universidad Industrial de Santander bajo los criterios normativos de la igualdad y la prevención de violencias de género, se determinó que las violencias de género contra las mujeres se evidencian por medio de agresiones verbales, psicológicas, sexuales y físicos en los diferentes roles que ejercen y contextos en los que se desenvuelven; así las cosas, se realizaron cien (100) encuestas a miembros de los tres estamentos (Estudiantes, profesores/as y administrativos/as),

diez (10) encuestas a directivos y cinco (5) entrevistas a miembros de la comunidad con conocimiento en derechos humanos de la Universidad Industrial de Santander quienes señalaron en su mayoría que este centro educativo no se escapa a esta problemática, especialmente porque su creación fue pensada desde el corte ingenieril con una formación académica exclusiva para hombres.

Aunque el esfuerzo de algunos docentes, estudiantes y administrativos es notorio para la erradicación de las violencias de género aún falta mucho por hacer, como lo han señalado la mayoría de los miembros de la comunidad educativa indagados en las encuestas y entrevistas, quienes manifestaron conocer casos de violencias de género contra las mujeres en la UIS, destacando que fueron los hombres quienes en un alto porcentaje indicaron saber sobre este tipo de casos.

Según los resultados de las entrevistas y encuestas, la violencia más recurrente es la verbal que se manifiesta a través de agresión de viva voz, insultos y, tratos discriminatorios y humillantes, siendo los profesores quienes en mayor porcentaje propician la violación de los derechos de género en la Universidad Industrial de Santander, por la relación de poder que ejerce frente a las mujeres en las aulas y demás espacios compartidos por la comunidad universitaria.

Con la revisión de los alcances de los derechos humanos de las mujeres a la igualdad y prevención de violencias desde los fundamentos teóricos y jurídicos y la efectividad de la protección de esos derechos bajo los mismos, contemplados en las normas vigentes en la Universidad Industrial de Santander se evidenció que:

a) En los últimos años se ha demostrado interés en la inclusión social permitiendo espacios de reflexión y transformación en la reivindicación de los derechos de género como se evidencia con la participación activa en el Proyecto de Investigación para el Fortalecimiento de la Equidad de Género en la Educación Superior (FEGES) en Alianza en la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Autónoma de Colombia y la Universidad Central, la expedición de la Resolución No. 298 del 01 de marzo de 2018 por la cual se aprueba el Protocolo para atención de hechos de violencia basados en el género y el Acuerdo No. 022 del 24 de agosto de 2018 por medio del cual se aprueba la Política de Equidad de Género que tiene como propósitos fundamentales, evitar la violación de los derechos humanos, proteger la igualdad y la equidad, erradicar la impunidad y fortalecer la estructura para adelantar los procesos disciplinarios a que haya lugar, entre otros.

b) La Facultad de Ciencias Humanas a través de las escuelas de Trabajo Social y, Derecho y Ciencia Política, han realizado un aporte significativo en la construcción de los instrumentos de reconocimiento de las violencias basadas en el género a través del protocolo de atención y la política pública sobre género, el fortalecimiento de las cátedras de género y de los semilleros esta materia, la creación de la Especialización en género, así como, la institucionalización de la Línea transversal de género en consultorio jurídico.

Para superar las barreras y generar oportunidades a través de la implementación de políticas de prevención y atención de todas las formas de violencias basadas en género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander, de acuerdo a los resultados arrojados del trabajo en campo recopilado mediante las encuestas y entrevistas realizadas a hombres y mujeres

que conforman sus tres (3) estamentos: Estudiantes, profesores/as y administrativos/as, se recomienda:

a) Promover el respeto y la protección de los derechos de las mujeres en la Universidad Industrial de Santander a través de la puesta en marcha del plan de acción de la política pública en equidad de género;

b) Capacitar a los empleados de dirección, confianza y manejo sobre garantías y prevención de las mismas para que puedan prestar una oportuna orientación a quienes la requieran;

c) Ejecutar procesos de formación para toda la comunidad universitaria representada en sus tres estamentos;

d) Diseñar estrategias efectivas de difusión de los instrumentos sobre la equidad de género aprobados por los órganos competentes de la Universidad Industrial de Santander en diferentes espacios, como: página web institucional, redes sociales, radio y en otros medios;

e) Diseñar estrategias de seguimiento al cumplimiento y a la efectividad de la política pública en este ámbito con el fin de tomar las medidas oportunas y necesarias para lograr la erradicación de las violencias contra las mujeres en la UIS.

En el evento que no se logre concretar la aplicación efectiva de los instrumentos jurídicos aprobados al interior de la UIS sobre los derechos de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres, se corren los siguientes riesgos o limitaciones:

a) Que continúen las brechas de desigualdades entre hombres y mujeres que forman parte de sus tres (3) estamentos,

b) Que aumenten las violencias contra las mujeres,

c) Que se mantenga la impunidad para los sujetos activos de estas violaciones y/o,

d) Que se pierda el trabajo realizado en la generación de espacios de inclusión.

Esta investigación proporcionará con el trabajo en campo efectuado a través de las encuestas y entrevistas a hombres y mujeres de la comunidad de la UIS, elementos de análisis para posteriores estudios sobre el respeto de los derechos humanos, especialmente en la prevención de las violencias contra las mujeres de las Instituciones de Educación Superior (IES).

Referencias

- Álvarez Sierra, V., Niño Meza, S.J. y Marconi Jaimes, M. D (2014). *La efectividad de la política pública de mujer y equidad de género en Santander-Eje Santander sin violencias contra la mujer a la luz del Plan de Desarrollo Santander en Serio-El Gobierno de la Gente 2012-2015*.
- Bassi, J. (2015). *Formulación de proyectos de tesis en ciencias sociales*. Manual de supervivencia para estudiantes de pre y post grado.
- Bonilla-Castro, E., y Rodríguez, P. (2000). *Más allá del dilema de los métodos*.
- Buquet, A., Cooper, J.A., Mingo A., y Moreno H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. UNAM.
- Buquet, A., Cooper, J.A., Rodríguez, H., y Botello L. (2006). *Presencia de Mujeres y Hombres en la UNAM: una radiografía*.
- Cargos de Dirección, Confianza y Manejo (29 de Marzo del 2019). *Cargos de dirección, confianza y manejo, ¿un contrato sin límites?* Obtenido de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/informe/laboral-y-seguridad-social/cargos-de-direccion-confianza-y-manejo-un-contrato-sin>
- Cifuentes Gil, R.M. (2011). *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Código Sustantivo del Trabajo (2020).**
- Consejo Superior Universidad Industrial de Santander. (21 de septiembre de 2018). *Acuerdo No. 26 por el cual se aprueba el Proyecto Institucional (PI)*
- Consejo Superior Universidad Industrial de Santander. (24 de agosto de 2018). *Acuerdo No. 022 por el cual se aprueba la Política de Equidad de Género*.

Constitución Política de Colombia (1991).

Convención de Belém do Pará. (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.*

Cruz, Laura Natalia. (agosto 2017). Universidad Industrial Santander: la violencia sexual no se detiene. *Revista. Situación UIS.* Obtenido de https://www.vice.com/es_co/article/gyym4w/universidad-industrial-santander-violencia-sexual-connectas-investigacion

Domínguez B., M.I. (2004). Equidad de género y diversidad en la educación colombiana.

Educación en la equidad. (2012). *Escuela de Estudios de Género. Boletín Anual # 2.*

Enciso Q., J.F., (2014). *Violencia de género contra las mujeres estudiantes de la Universidad Industrial de Santander.* UIS.

Fuentes V., L.Y. (2016). *¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior?* Nómadas (Col), núm. 44, pp. 65-83. Universidad Central Bogotá, Colombia.

García García, Y., Morales Espinosa, R, Esteban Aguirre J., Sastoque Zapata, J, y Argente Villareal, A. (2016). Violencia de género: escenarios sociojurídicos del conflicto en Guatemala y Colombia. *Revista Lasallista de Investigación.*

Guía consideraciones éticas ciencias sociales. (2015). *Universidad Industrial de Santander.*

Hernández Téllez, M.Z., Quintero Vega, M.A, y Montero Torres, L.D. (2014). *Portes desde una revisión bibliográfica al Proyecto “Generación de estrategias para fortalecer la escuela como espacio de prevención de violencias basadas en género en el área metropolitana de Bucaramanga”.*

Páez, C. L. D. (2011). *La violencia de género: una sistematización técnico-jurídica.*

- Palomar Vereas, C. (2005). *La política de género en la educación superior Revista de Estudios de Género*. La ventana, núm. 21, pp. 7-43 Universidad de Guadalajara, México
- Proyecto FEGES. (2011-2015). *Fortalecimiento de Equidad de Género en la Educación Superior*.
- Rectoría de la Universidad Industrial de Santander. (26 de marzo de 2019). *Resolución No. 031 por la cual se convoca la elección de los representantes de los profesores, de los estudiantes y de los servidores administrativos de planta, ante el Comité de la Política de Equidad de Género y se establece el procedimiento del proceso electoral*.
- Rectoría de la Universidad Industrial de Santander. (de marzo de 2018). *Resolución No. 098 de 1° por la cual se aprueba el protocolo de atención contra la violencia de género*.
- Revista Electrónica de Educación y Psicología. (sf). Obtenido de <http://revistas.utp.edu.co/index.php/repes/article/view/5205>
- Revista Internacional de Sociología (RIS). (2003). *El movimiento feminista y a construcción de marcos de interpretación*. El caso de violencia contra las mujeres, pp. 127-150.
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flórez, J., García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Ediciones Aljibe. Granada, pp. 1 y 32.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Una mirada a los derechos de las mujeres en Colombia. (2013). *Informe presentado a la ONU*.
- Uniminuto. (2014). *Significados sobre la violencia de género en el espacio público en mujeres estudiantes Uniminuto, residentes en Medellín*
- Universidad Industrial de Santander (Febrero 20, 2020). *Creación de especialización en Género, Violencias y Derechos Humanos y asignatura electiva sobre género*. Obtenido de

<https://www.uis.edu.co/webUIS/es/rss/noticia.jsp?id=12403&canal=canalComunicaciones.xml&facultad=ppal>

Zapata Galindo M., García Peter, S. Chan de Ávila, J. (2012) *La Interseccionalidad. En debate interseccionalidad y otras nociones por Dora Inés Munévar.*

Apéndices

Apéndice A. Acta de Aprobación Comité de Ética UIS



4110

Bucaramanga,

Estudiante
LEONOR PÉREZ ROJAS
 Investigadora principal
 Maestría en Derechos Humanos
 Escuela de Derecho y Ciencia Política
 Facultad de Ciencias Humanas
 Universidad Industrial de Santander
 Bucaramanga

Asunto: Aval Comité de Ética proyecto. "Los derechos de las mujeres en la educación superior. Análisis de las garantías a la igualdad y prevención de las violencias. Caso: Universidad Industrial de Santander."

Cordial Saludo. El Comité de Ética en Investigación Científica de la Universidad Industrial de Santander (CEINCI-UIS) en reunión realizada del día 6 de diciembre de 2019, según consta en el Acta N° 22, evaluó los ajustes realizados al proyecto del asunto y al respecto conceptúa:

En consideración a que el proyecto cumple con todos los requerimientos del CEINCI-UIS, el Comité acuerda por consenso, **APROBAR** el documento en digital y el consentimiento informado en su última versión.

Se solicita emplear las estrategias que considere necesario, para verificar que el consentimiento informado ha sido comprendido por los participantes. De otra parte, adoptar los mecanismos necesarios para garantizar la confidencialidad de la información recabada. Todo ello amparado en lo reglamentado en la Ley Estatutaria 1581 de 2012 del Congreso de la República de Colombia, por la cual se dictan disposiciones para la protección de datos personales, en la Resolución de Rectoría 1227 del 22 de agosto de 2013, sobre el tratamiento de datos personales. Igualmente realizar los trámites necesarios en las instituciones para acceder a la información y a los participantes. Finalmente, socializar los resultados generados en este proyecto en las instancias correspondientes.

Se solicita que se remita al correo del Comité, información de las siguientes circunstancias, cuando lleguen a ocurrir:

- Reporte de mala práctica científica por parte de cualquier miembro del equipo investigador.
- Notificación previa de las modificaciones realizadas al protocolo.
- Reporte de cualquier eventualidad que usted considera deba conocer el CEINCI-UIS.
- Informe de avance sobre los aspectos éticos según guía e instructivo anexo. Este informe debe enviarse a la mitad del desarrollo de la investigación y al finalizar la misma según el cronograma establecido en el Formato FIN 65.



4110

- El informe debe ser enviado al correo: ceinci.seguimientos@uis.edu.co

En el momento del seguimiento se verificará el cumplimiento de las consideraciones éticas.

En nombre del CEINCI-UIS le ofrecemos el apoyo que usted considere necesario, para la aplicación y salvaguarda de los asuntos éticos durante la investigación.

Atentamente,


JOSE LUIS OSMA-RUEDA
Presidente
CEINCI- UIS


FRANCISCO ESPINEL CORREAL
Secretario
CEINCI- UIS

Copia: Profesor Javier Alejandro Acevedo Guerrero (Escuela de Derecho y Ciencia Política),
director del trabajo de investigación.
Profesor René Álvarez, Coordinador de la Maestría en Derechos Humanos.
Archivo Comité de Ética en Investigación Científica.

Apéndice B. Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

CODIGO: _____

VERSION 3.0

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Los derechos de las mujeres en la educación superior. Análisis de las garantías a la igualdad y prevención de las violencias. Caso: Universidad Industrial de Santander”

1. Objetivo y justificación de la investigación

El propósito de la investigación que se desarrolla y en virtud de la cual se hace la entrevista y/o encuesta es analizar las garantías y prevención de las violencias de las mujeres en la Universidad Industrial de Santander; y usted fue elegido en razón a su condición de miembro de la institución educativa.

2. Procedimiento

Lea cuidadosamente esta información. Siéntase con libertad de preguntar todo lo que no entienda; si usted acepta participar en la encuesta y/o entrevista, se le entregará un cuestionario con preguntas abiertas, cerradas y opción de respuesta para que responda según sus conocimientos y experiencias.

Cuando haya comprendido la información y haya decidido participar de manera voluntaria, deberá firmar, con fecha, este consentimiento. Usted tiene derecho a recibir una copia de este documento si así lo desea.

3. Garantías de participación

Este estudio es considerado “riesgo mínimo”, es decir que no tiene peligro para usted, de acuerdo con las disposiciones estipuladas para la investigación en Colombia. El estudio requiere que usted responda al cuestionario realizado por el investigador. En ningún momento se discriminará a ninguna persona por razones de raza, sexo o creencias religiosas. El investigador involucrado en el estudio, no recibirá beneficios sociales, políticos, económicos o laborales, como pago por su participación.

4. La libertad de retirar su consentimiento en cualquier momento y dejar de participar en el estudio

En cualquier momento usted puede retirar su consentimiento y dejar de participar en el estudio para lo cual deberá informarlo al investigador principal. Esta decisión no tendrá repercusión alguna. Podrá

pág. 1





UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

retirarse en cualquier momento antes o durante la resolución del cuestionario y/o el desarrollo de la entrevista.

5. Privacidad y anonimato

En todo momento se mantendrá el secreto profesional y no se publicará su nombre o revelará su identidad. Se mantendrá total confidencialidad de la información relacionada con su privacidad.

Las entrevistas se grabarán en audio y se guardarán en el disco duro de la investigadora principal, el cual estará protegido por contraseña. Las grabaciones visuales o de audio serán transcritas textualmente y cualquier información de identidad será eliminada de la transcripción, si así se determina con cada persona. Los documentos correspondientes a los consentimientos asistidos y las encuestas, así como, las grabaciones de las entrevistas se identificarán por un número de código el cual va a sustituir el nombre del participante en la base de datos y se guardarán confidencialmente en un archivador cerrado con llave y solo la investigadora principal tendrá acceso a ellas. Las grabaciones y transcripciones se archivarán por un período de dos (2) años y luego serán destruidas.

Para aclarar cualquier duda puede tomar contacto con la Investigadora Principal Leonor Pérez Rojas al Móvil 3183228383 y E-mail: leonorper7@gmail.com.

Adicionalmente usted se puede comunicar al Comité de Ética en Investigación Científica de la Universidad Industrial de Santander, ubicado en la Sede Bucarica UIS, Carrera 19 N° 35 – 02, centro, oficina 245, teléfono 6344000 ext. 3808, correo: comitedetica@uis.edu.co, en el horario de lunes a viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 5:00 pm, quien vigilará el cumplimiento de los principios éticos involucrados en esta investigación.

Su firma a continuación indica que ha recibido una copia de este formulario de consentimiento para sus propios registros. Su firma indica que da su consentimiento para participar en la investigación.

Nombre del o de la participante:

Estamento: Estudiante ___ Profesor ___ Empleado(a) ___

Apéndice C. Encuesta a la comunidad universitaria: Profesores, Estudiantes y Administrativos



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

ENCUESTA DIRIGIDA A PROFESORES, ESTUDIANTES Y EMPLEADOS

Buenos días/tardes/noches,
Estamos interesados en conocer su opinión, por favor, ¿sería tan amable de contestar el siguiente cuestionario?. La información que nos proporcione será utilizada para desarrollar el trabajo de grado “Los derechos de las mujeres en la educación superior. Análisis de las garantías a la igualdad y prevención de las violencias. Caso: Universidad Industrial de Santander” en la Maestría de Derechos Humanos.

Perfil del encuestado

<p>Edad:</p> <p><input type="checkbox"/> 18 a 27 años</p> <p><input type="checkbox"/> 28 a 37 años</p> <p><input type="checkbox"/> 38 a 47 años</p> <p><input type="checkbox"/> Más de 47 años</p> <p>Sexo:</p> <p><input type="checkbox"/> Hombre</p> <p><input type="checkbox"/> Mujer</p> <p>Orientación sexual:</p> <p><input type="checkbox"/> Bisexual</p> <p><input type="checkbox"/> Heterosexual</p> <p><input type="checkbox"/> Homosexual</p>	<p>Estamento:</p> <p><input type="checkbox"/> Estudiante</p> <p><input type="checkbox"/> Profesor/a</p> <p><input type="checkbox"/> Empleado/a</p> <p>Si es profesor/a o empleado/a:</p> <p>Tipo de vinculación: <input type="checkbox"/> Planta</p> <p><input type="checkbox"/> Contrato laboral</p> <p><input type="checkbox"/> CPS</p> <p>Si es estudiante:</p> <p>Origen: <input type="checkbox"/> Rural o provincia</p> <p><input type="checkbox"/> Bucaramanga</p>
---	---

Encuesta

¿Conoce algún caso de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

Sí No

Si la anterior respuesta es afirmativa, señale la modalidad de violencias de género contra las mujeres que conoce en la Universidad Industrial de Santander.

Física Verbal Psicológica
Sexual Económica y patrimonial





UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
 FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
 ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
 MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

En caso de ser mujer, ¿ha sido vulnerada por condiciones de género en la UIS?
 Sí ___ No ___

Si la anterior respuesta es afirmativa, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la UIS.

Compañero/a de trabajo ___ Compañero/a de estudio ___
 Profesor ___ Directivo ___

¿Conoce algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

Sí ___ No ___ No sé ___

Si la anterior respuesta es afirmativa, indique el medio en qué lo conoció:

- ___ De la información publicada en la página web institucional.
- ___ De lo que he escuchado en radio.
- ___ De lo que he leído en prensa.
- ___ De trabajos de estudio realizados.
- ___ Charlas/Seminarios/Clases.
- ___ Por experiencia propia
- ___ De comentarios.
- ___ Otra; ¿cuál? _____

¿A qué dependencia acudiría al conocer alguna situación?

- ___ Dirección de Escuela.
- ___ Decanato.
- ___ Rectoría.
- ___ División de Bienestar Universitario.
- ___ Otra; ¿cuál? _____

¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS?

Sí ___ No ___

Indique la estrategia que se debe desarrollar para hacer efectiva la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS.

- ___ Campaña de sensibilización.
- ___ Programa específico de formación para la comunidad UIS.
- ___ Curso concreto sobre el tema.



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

Si la anterior respuesta es afirmativa, mencione la calidad del responsable de la vulneración en la UIS.

Funcionario Estudiante Profesor

¿Ha recibido formación concreta o específica sobre las garantías de igualdad y prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS?

Sí No

¿Ha aplicado algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

Sí ; cuál? _____ No

¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la UIS?

Sí No

Si la anterior respuesta es negativa, mencione la estrategia que se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS.

- Campaña de sensibilización.
- Programa específico de formación para la comunidad UIS.
- Curso concreto sobre el tema.
- Otra; ¿cuál? _____

Gracias.

Apéndice E. Cuestionario de la entrevista a miembros de la comunidad universitaria



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

ENTREVISTA SOBRE GARANTÍAS DE IGUALDAD Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS CONTRA LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

DETALLES DE LA ENTREVISTA

Fecha / Hora:

Nombre del
entrevistado:

Cargo:

Tiempo de
antigüedad:

CUESTIONARIO

Pregunta No. 1. ¿Considera que en la UIS se han protegido los derechos de las mujeres y se les ha garantizado el derecho a la igualdad?. En caso afirmativo, ¿cómo se ha hecho efectiva esa protección?.

Respuesta:

Pregunta No. 2. ¿Conoce algún caso de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

Respuesta:



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

Pregunta No. 3. Desde su cargo, ¿ha aplicado algún mecanismo de protección de violencias de género contra las mujeres en la Universidad Industrial de Santander?

Respuesta:

Pregunta No. 4. ¿Las estrategias desarrolladas para la prevención de las violencias de género contra las mujeres ha sido efectiva en la UIS?

Respuesta:

Pregunta No. 5. ¿Cuáles estrategias se debe desarrollar para la prevención de las violencias de género contra las mujeres en la UIS y la garantía de su derecho a la igualdad?

Respuesta:

Apéndice F. Derecho de petición



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS - BUCARAMANGA

Derecho de petición

Bucaramanga, 11 de marzo de 2019

Señores

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER UIS

Atn. GONZALO ALBERTO PATIÑO BENAVIDES

Vicerrector Académico

Ciudad.

Asunto: Solicitud de autorización de uso información y aplicación de instrumentos de recolección de datos en la Universidad Industrial de Santander para el desarrollo de trabajo de grado de Maestría en Derechos Humanos.

De conformidad al asunto de la referencia, comedidamente me permito solicitar autorización para la aplicación de instrumentos de recolección de datos y uso de la información, para el desarrollo del trabajo de grado denominado: "Los derechos de las mujeres en la educación superior. Análisis de las garantías a la igualdad y prevención de las violencias. Caso: Universidad Industrial de Santander" dentro de la maestría en Derechos Humanos de la Universidad Industrial de Santander, los cuales consisten en:

- Encuestas dirigidas a hombres y mujeres estudiantes, profesores y empleados de la Universidad Industrial de Santander, todos mayores de 18 años.
- Encuestas dirigidas a directivos (Hombres y mujeres) de la Universidad Industrial de Santander.
- Entrevistas semiestructuradas a Hombres y mujeres de la Universidad Industrial de Santander con conocimiento y experiencia en derechos humanos de las mujeres.

En consecuencia, agradecemos la colaboración que se sirva prestar al asunto tratado.

Cordial saludo,

LEONOR PÉREZ ROJAS
Estudiante de maestría
C.C. 63.360.121
leonorper7@gmail.com
Cel: 3183228383

JAVIER ALEJANDRO ACEVEDO GUERRERO
Director de trabajo de grado

pág. 13

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
COMITÉ DE ÉTICA
06 DIC 2019