

**INFORME FINAL**

**Autores:**

**Lina Marcela Rodríguez**

**Tatiana Alexandra Castañeda**

**Realidades de equidad y violencia  
basadas en género en la Fundación  
Universitaria Católica Lumen Gentium:  
Aportes para la construcción de la política  
institucional de equidad de género.**

**ISSN 2539-0732**



**SE**  
Sello Editorial  
UNICATÓLICA

# **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**

**Realidades de equidad y violencia basadas en género en la Fundación Universitaria Católica  
Lumen Gentium: aportes para la construcción de la Política institucional de equidad de  
género**

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium  
Cali, Diciembre de 2022

**Realidades de equidad y violencia basadas en género en la Fundación Universitaria Católica**  
**Lumen Gentium: aportes para la construcción de la Política institucional de equidad de**  
**género**

Lina Marcela Rodríguez.

Trabajadora Social. Magister en Desarrollo Sostenible.

[lmrodriguez@unicatolica.edu.co](mailto:lmrodriguez@unicatolica.edu.co)

Investigadora Principal

Proyecto de investigación “Realidades de equidad y violencia basadas en género en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium: aportes para la construcción de la Política institucional de equidad de género”

Tatiana Alexandra Castañeda Bonilla.

Trabajadora Social. Magister en Educación desde la Diversidad.

[tacastaneda@unicatolica.edu.co](mailto:tacastaneda@unicatolica.edu.co)

Coinvestigadora

Proyecto de investigación “Realidades de equidad y violencia basadas en género en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium: aportes para la construcción de la Política institucional de equidad de género”

## **RESUMEN**

El presente informe tiene como objetivo mostrar los resultados de la investigación “Realidades de equidad y violencias basadas en género al interior de Unicatólica, aportes para la construcción de la política institucional de equidad de género”, y con ello describir las violencias basadas en género en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, dando cuenta de la prevalencia, tipos de violencia, espacios de riesgo y protección señalados por la comunidad universitaria. Para ello, la investigación desarrollo una metodología mixta que recoge datos cuantitativos con una muestra de 308 participantes, así como también datos cualitativos que abarcan las percepciones de tres de los estamentos que conforman la universidad: estudiantado, personal docente, administrativo y de servicios complementarios. Los resultados apuntan a mostrar que son las mujeres y personas diversas sexualmente las que mayor vivencian este fenómeno, siendo la violencia psicológica y simbólica la de mayor impacto, pero a la vez la más invisibilizada.

Se destaca también que los espacios externos a la universidad son considerados escenarios de alto riesgo de presenciar violencias por hurto y de violencia y acoso sexual. Se concluye que es necesario que la universidad no solo disponga de un protocolo interno para atender y acompañar los casos de violencias basadas en género, sino también de generar diálogos y consensos con diversas instituciones y la comunidad aledaña para implementar programas de prevención y atención que tengan un impacto real en la comunidad educativa.

### **Palabras clave**

Universidad, violencias y discriminaciones basadas en género, protocolos y ruta de atención.

### **Abstract**

This article aims to show the results of the research "Realities of equity and gender-based violence within Unicatólica, contributions for the construction of the institutional policy of gender equity", and thus describe gender-based violence in the Catholic University Foundation Lumen Gentium, accounting for the prevalence, types of violence, areas of risk and protection identified by the university community. For this purpose, the research developed a mixed methodology that collects quantitative data with a sample of 308 participants, as well as qualitative data that covers the perceptions of three of the strata that make up the university: students, teaching staff, administrative staff and complementary services. The results show that women and sexually diverse people are the ones who experience this phenomenon the most, with psychological and symbolic violence having the greatest impact, but at the same time being the most invisible. It is also noted that spaces outside the university are considered high-risk scenarios for witnessing violence due to theft and sexual violence and harassment. It is concluded that it is necessary for the university not only to have an internal protocol to address and monitor cases of gender-based violence, but also to generate dialogue and consensus with various institutions and the surrounding community to implement prevention and care programs that have a real impact on the educational community.

### **Keywords**

University, gender-based violence and discrimination, protocols and care route.

## **Tabla de contenido**

Introducción

Justificación

Problema

    Antecedentes del problema

    Formulación del problema

Objetivos

    General

    Específicos

Marco teórico

    Antecedentes de la investigación

    Estado del arte

Metodología

    Diseño de investigación

    Técnicas de análisis

    Población/Muestra

    Procedimiento

Resultados

    Análisis de los resultados

    Conclusiones y recomendaciones

Bibliografía

## **Listado de tablas**

**Tabla 1.** Revisión documental

**Tabla 2** Población encuestada

**Tabla 3:** Situaciones de violencia dentro de la universidad

## **Listado de Gráficas**

**Gráfica 1** Identidad de género

**Gráfica 2** Orientación sexual

**Gráfica 3** Conocimiento sobre VBG

**Gráfica 4** Qué es VBG

**Gráfica 5** Percepción de VBG en Unicatólica

**Gráfica 6** Valoración de las VBG en Unicatólica

**Gráfica 7** Fuentes por las que ha obtenido información sobre VBG

**Gráfica 8** Causas de la VBG

**Gráfica 9** Identificación de VBG

**Gráfica 10** Conocimiento sobre alguna Situación de VBG

**Gráfica 11** Estamento y género al que pertenece la persona que ejerció la VBG

**Gráfica 12** Afectaciones de las VBG

**Gráfica 13** Barreras para interponer quejas sobre VBG

**Gráfica 14** Respuestas de la Universidad frente a las VBG

## **Introducción**

En el marco de la convocatoria interna de proyectos de investigación de la Fundación UNIVERSITARIA Católica Lumen Gentium para el año 2020 se aprueba el proyecto denominado “Realidades de equidad y violencia basadas en género en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium: aportes para la construcción de la Política institucional de equidad de género”. Este proyecto busca indagar sobre los roles, estereotipos y relaciones de género, así como describir las violencias basadas en género que se configuran al interior del campus universitario, de tal forma que los resultados de la investigación aporten insumos relevantes para la construcción de la política de atención y prevención a violencias basadas en género; la cual, a su vez, se enmarca en los principios del proyecto institucional, en las orientaciones del Ministerio Nacional de Educación y en las recomendaciones de organismos internacionales de derechos humanos.

El proyecto se aprobó en el 2021, e inicia la fase de alistamiento con la búsqueda bibliográfica y elaboración de las técnicas de recolección de información que pasaron por la revisión y aprobación de expertas y la mesa de género, instancia que viene trabajando la incorporación de la perspectiva de género en diversos procesos formativos e institucionales. En el mes de agosto inicia su primera fase de trabajo de campo, la cual presenta múltiples dificultades que serán enunciadas en el apartado metodológico, que la llevan a terminar la implementación de la encuesta en el primer periodo de 2022.

El informe recopila el proceso de investigación que duró cuatro semestres, fue liderado por el Programa de Trabajo Social, que esta adscrito al Departamento de Derecho, Ciencias Sociales y Políticas, con el apoyo permanente del Semillero de Investigación Género y Diversidades Sexuales liderado por los programas de Psicología y Trabajo Social.



## **Justificación**

Una de las razones principales que justificaciones de este proyecto consiste en conocer el estado actual de la incorporación de la perspectiva de género al interior de nuestra institución. Así como la situación en materia de violencia y discriminaciones de género, teniendo en cuenta las percepciones y vivencias de los estamentos que componen la comunidad educativa: estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicios complementarios.

Adicionalmente a lo anterior, UNICATÓLICA al ser una institución comprometida con el reconocimiento de la Dignidad Humana como fundamento de la persona humana y se encamina bajo el signo de la solidaridad, del respeto y del amor, acorde a los preceptos de la Doctrina Social de la Iglesia DSI realizada por Juan Pablo II:

*La Iglesia camina junto a toda la humanidad por los senderos de la historia. Vive en el mundo y, sin ser del mundo (cf. Jn 17,14-16), está llamada a servirlo siguiendo su propia e íntima vocación. Esta actitud está sostenida por la convicción profunda de que para el mundo es importante reconocer a la Iglesia como realidad y fermento de la historia, así como para la Iglesia lo es no ignorar lo mucho que ha recibido de la historia y de la evolución del género humano.*

En este sentido, como miembros de la iglesia católica e institución de Educación Superior asumir el reto de formar profesionales conscientes del respeto por el género humano y su vocación de vida más allá de los roles y estereotipos que surgen a lo largo de la historia, requiere de la movilización armónica de las distintas unidades que conforman la institución. Así, este proyecto surge precisamente del interés por construir bases que permitan fortalecer los procesos de formación integral desde las distintas funciones sustantivas y la pastoral como función misional, no puede ignorarse la importancia de acoger el enfoque de género como herramienta para comprender las realidades en torno a las cuales hoy viven las nuevas generaciones y sobre todo, la construcción de la civilización del amor como un escenario donde todas y todos sean actores.

De esta manera, siguiendo la DSI este proyecto de investigación también se encamina a materializar la labor a la que convoca el papa Juan Pablo II:

*La Iglesia, signo en la historia del amor de Dios por los hombres y de la vocación de todo el género humano a la unidad en la filiación del único Padre, su doctrina social busca también proponer a todos los hombres un humanismo a la altura del designio de amor de Dios sobre la historia, un humanismo integral y solidario, que pueda animar un nuevo orden social, económico y político, fundado sobre la dignidad y la libertad de toda persona humana, que se actúa en la paz, la justicia y la solidaridad. Este humanismo podrá ser realizado si cada hombre y mujer y sus comunidades saben cultivar en sí mismos las virtudes morales y sociales y difundirlas en la sociedad, «de forma que se conviertan verdaderamente en hombres nuevos y en creadores de una nueva humanidad con el auxilio necesario de la divina gracia».*

Esa construcción, donde convocan a hombres, mujeres y comunidades a ser parte de la transformación social y de la humanidad, se aborda desde la integridad del ser humano, desde la comprensión de la vida en comunidad desde la acogida de la diferencia como oportunidad de encuentro, lo que se reafirma en esta propuesta investigativa que además se sustenta en el marco institucional de la Universidad Católica Lumen Gentium, cuyos ejes centrales son la persona, la dignidad, equidad y la familia, que a su vez se fundamentan en principios y lineamientos de la iglesia católica, entre ellos, la Constitución apostólica sobre universidades católicas en sus artículos No. 18, 32 y 34.

“Artículo No. 18 La persona. Puesto que el saber debe servir a la persona humana ... «prioridad de lo ético sobre lo técnico, de la primacía de la persona humana sobre las cosas, de la superioridad del espíritu sobre la materia. Solamente servirá a la causa del hombre si el saber está unido a la conciencia” Artículo No. 32. La Universidad Católica, como cualquier otra Universidad, está inmersa en la sociedad humana - progreso cultural tanto para las personas como para la sociedad - el estudio de los *graves problemas contemporáneos*, tales como, la dignidad de la vida humana, la promoción de la justicia para todos, la calidad de vida personal y familiar, la protección de la naturaleza, la búsqueda de la paz y de la estabilidad política, una distribución más equitativa de los recursos del mundo y un nuevo ordenamiento económico y político que sirva mejor a la comunidad humana a nivel nacional e internacional. Artículo 34 “El espíritu cristiano de servicio a los demás en la promoción de la justicia social, progreso de la sociedad, acceso a la educación universitaria grupos minoritarios”.

Igualmente, la apostólica *alegría del Evangelio Evangelii Gaudium* plantea “la organización de las sociedades en todo el mundo aún está lejos de reflejar claramente que las mujeres gozan de la misma dignidad y derechos que los hombres. Afirmamos las cosas con palabras, pero las decisiones y la realidad resaltan otro mensaje. El caso es que la pobreza de las mujeres que sufren situaciones de exclusión, abuso y violencia, se multiplica, porque muchas veces carecen de los medios para defender sus derechos” Apostólica *alegría del Evangelio Evangelii Gaudium* (24 de octubre la segunda / Noviembre 2013), 202: AAS 105 (2013)

Esto hace necesario entonces que UNICATÓLICA consolide procesos que aborden su propia realidad, que además se diversifica en su población pues sus sedes y centros se ubican en diferentes sectores donde las condiciones de vida económica, culturales y sociales son variables, desde un enfoque de género el rol que tienen hombres y mujeres es variable y ello incide en las dinámicas formativas que se proponen dentro y fuera del aula, por tanto este proyecto desde su enfoque primario permitirá identificar estas diferencias y en ese sentido, el desarrollo del proyecto de investigación pretende aportar a la construcción de la política de prevención y atención a violencias basadas en género dando cumplimiento a los lineamientos y principios teológicos de la Iglesia Católica y de los derechos humanos universales.

De esta manera la importancia de construir una política institucional con enfoque de género es brindar herramientas que orienten desde la identidad institucional y los preceptos legales los distintos procesos y acciones que desde la gestión académica, administrativa y pastoral se lideran, acogiendo además los aportes realizados en el documento Varón y Mujer los creo, una vía de diálogo sobre la cuestión del gender en la Educación del vaticano en 2019, donde se concluye que la escucha, razonamiento y propuesta son pasos fundamentales en el diálogo asertivo para «conseguir la realización del hombre a través del desarrollo de todo su ser, espíritu encarnado, y de los dones de naturaleza y gracia de que ha sido enriquecido por Dios» (p. 29) este diálogo debe reflejarse en los lineamientos institucionales, para lo cual debe hacerse un diagnóstico y caracterización donde se permita identificar como, con quién y para quién se crean las políticas en UNICATOLICA.

Sumado a lo anterior, este proyecto encuentra su razón de ser en los lineamientos constitucionales que además de establecer la dignidad humana como fundamento del Estado, centra la igualdad, la libertad de expresión y el libre desarrollo de la personalidad como derechos fundamentales para el desarrollo humano. Si bien este proyecto empieza con una mirada hacia las circunstancias de violencia y discriminación que enfrentan mayoritariamente las mujeres, el objetivo también se

orienta a identificar las circunstancias de inequidad y violencia que pueden sufrir las personas miembros de la comunidad UNICATÓLICA más allá de su identidad sexual y de género, considerando que para construir una política en equidad de género deben abordarse las condiciones que vulneran la dignidad humana de la persona.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta que actualmente el discurso y práctica de los derechos humanos, el enfoque de género y diferencial son referentes globales para la construcción y ejecución de políticas públicas e institucionales, el desarrollo del proyecto de investigación aportará a la competitividad e innovación a nivel local y regional de la Universidad Católica Lumen Gentium.

## **Problema**

### **Formulación del problema**

En la búsqueda de la eliminación de las desigualdades entre los géneros y, la eliminación de las violencias contra las mujeres y los grupos socialmente excluidos como la comunidad LGBTIQ, desde diferentes organismos internacionales se han promulgado toda una serie de políticas y objetivos para lograrlo. Uno de los ámbitos en que este objetivo cada vez está siendo más visible es el de las universidades. Como explica Fuentes Vásquez (2016):

Si las Instituciones de Educación Superior buscan darle sentido a su “misión social”, y, por tanto, a la formación de jóvenes que puedan ser ciudadanos y ciudadanas del mundo, es necesaria la formulación de políticas inclusivas con énfasis en género, así como su institucionalización, y, sobre todo, su apropiación por parte de las comunidades científicas, académicas y organizacionales que conforman la Universidad.

Existen tres tipos de razones que así lo justifican:

- La existencia de normas internacionales y nacionales.
- La tendencia global en favor de la equidad de género en la educación terciaria.
- Las mayores desventajas de las mujeres en la educación superior y en la ciencia.

La situación sobre las violencias de género en el contexto colombiano ha aumentado en los últimos años. En una investigación reciente de la Universidad Libre (Gómez, 2018) se presentan datos preocupantes con relación a la situación de la violencia de género en la ciudad de Cali, siendo las violencias física, sexual, psicológica, económica, entre otras, las que se presenta en todos los grupos de edad y sectores sociales, pero estas afectan particularmente a las mujeres entre los 20 y 29 años, sector poblacional en el que se encuentra gran parte de la comunidad estudiantil de Unicatólica. Este panorama es crítico cuando el Observatorio de Violencia de Género del Departamento del Valle del Cauca, para el 2020, ubica a Cali como la principal ciudad donde se registra el mayor índice de casos de violencia de género en comparación con otras ciudades del departamento. Si bien estos datos resaltan que el hogar es el principal escenario donde se presentan este tipo de violencias, el espacio público y las instituciones se convierten en escenarios posibles de la reproducción de las mismas.

Ahora bien, la construcción de una política institucional de género en el ámbito universitario no implica el seguimiento de una guía determinada ni por organismos internacionales ni gubernamentales. De hecho, en Colombia, en 2018 el Ministerio de Educación pública el documento “Enfoque de Género e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva”, en el que se brinda recomendaciones para la incorporación de una perspectiva de identidades de género en la política de educación superior inclusiva, pero aclara que son sólo lineamientos, ya que se respeta la autonomía de las IES establecida en el artículo 69 de la Constitución Nacional. De ahí se desprende que cada IES debe construir su política institucional de acuerdo con sus características propias. En el contexto colombiano ya existen varias experiencias al respecto (Universidad del Bosque, UIS, Universidad Nacional, Universidad del Valle etc.). Avances que colocan a la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium en un desafío para la incorporación de estrategias para la inclusión, revisión y generación de acciones en donde se dé cuenta en primera instancia de la caracterización de las relaciones y las violencias de género al interior del campus educativo, respondiendo a los lineamientos nacionales e internacionales.

A partir de lo anterior la pregunta de investigación se orienta a conocer **¿cuáles son las realidades y relaciones en torno a la equidad y violencias basadas en género en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium en el marco de la construcción de la Política institucional de equidad de género?**

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Comprender las realidades de equidad y violencia basadas en género en la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium en el marco de la construcción de la Política institucional de equidad de género.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los roles, estereotipos y relaciones de género al interior de la comunidad universitaria de la Universidad Católica Lumen Gentium.
- Describir las violencias basadas en Género configuradas en los estamentos estudiantil, docente, administrativo - servicios de la Universidad Católica Lumen Gentium.
- Generar lineamientos e insumos para la construcción de la política institucional de equidad de género en la Universidad Católica Lumen Gentium.

## Marco teórico

La presente propuesta se enmarca en una perspectiva interdisciplinar de género, que se alinea con los planteamientos de Lagarde (1996) ante lo que significa la violencia de género:

(...) la violencia de género contra las mujeres es estructural porque el orden social, es decir, la organización de la vida social es patriarcal. Se trata de una sólida construcción de relaciones, prácticas e instituciones sociales (incluso del Estado) que generan, preservan y reproducen poderes (acceso, privilegios, jerarquías, monopolios, control) de los hombres sobre las mujeres y, al mismo tiempo, conculcan poderes sociales–sexuales, económicos, políticos, jurídicos y culturales– a las mujeres. (p.11)

El enfoque utilizado en esta propuesta para entender las relaciones y violencias de género es la teoría de género, la perspectiva de género y la interseccionalidad, como categorías de análisis en las ciencias sociales que permiten asumir una postura crítica frente a las situaciones de discriminación y desigualdades que experimentan los grupos históricamente excluidos. Es así, como desde Espinar (2007), asumir una investigación desde la perspectiva de género implica dos posturas fundamentales, la primera, que considera que son inadmisibles las desigualdades entre hombres y mujeres, y la segunda el reconocimiento de que dichas desigualdades tienen sus raíces en la cultura y no en la biología como un destino natural y predeterminado.

La propuesta de investigación contempla también el enfoque de la interseccionalidad, que en palabras de Mara Viveros es utilizado (2016)

Desde hace algunos años la interseccionalidad se ha convertido en la expresión utilizada para designar la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder (p. 2).

Así, la interseccionalidad como enfoque teórico y metodológico propuesto por Kimberlé Crenshaw y fortalecido por diferentes activistas y académicas de Estados Unidos, América Latina y el Caribe (Audre Lorde, Angela Davis, Bell Hooks, Lélia González, Sueli Carneiro, Ochy Curiel, Yuderlys Espinosa, Mara Viveros, Betty Ruth Lozano Lerma, entre otras), busca destacar la articulación de diversas violencias y discriminaciones asociadas a categorías concretas como clase, raza, género, sexualidad, discapacidad, entre otras, aportando así a la ampliación de la justicia social como un principio rector que orienta esta investigación.



## Referentes conceptuales y normativos

En cuanto al marco normativo se destaca antecedentes internacionales como: la Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW (1979), la Convención de Belém do Pará (OEA, 1994), la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing (1995) y sus distintos comités, así como los adelantos en materia normativa nivel nacional. A nivel nacional en Colombia es con la Constituyente de 1991 que se abre paso la posibilidad de los estudios de género en términos de accesibilidad y democracia. Posteriormente, se promulgan leyes como: la Ley 1009 de 2006 y la Ley 1257 del 2008 de Presidencia de la República. En 2018 el Ministerio de Educación entrega el documento “Enfoque de Género e Identidades de Género para los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva”, en el que se brindan recomendaciones para la incorporación de una perspectiva de identidades de género en la política de educación superior inclusiva.

En ese sentido, se establecen como categorías de análisis las tipologías de violencias acorde al marco constitucional de la Ley 1257 de 2008:

- a) **Daño psicológico:** Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- b) **Daño o sufrimiento físico:** Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- c) **Daño o sufrimiento sexual:** Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- d) **Daño patrimonial:** Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. (Congreso de Colombia, 2008)

**Estereotipos de género:** Cusack (2009), en la investigación *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*, señala que la violencia hacia las mujeres y grupos sociales excluidos en razón del género tiene sus raíces en los estereotipos de género que se instauran en las acciones legales transnacionales en la sociedad contemporánea y se construyen a partir de la configuración de lo femenino y masculino, es decir, de las características o los roles que se presupone deben asumir los miembros según su sexo de nacimiento. Así, quienes no se ajustan a estos estereotipos corren el riesgo de sufrir estigmatizaciones o de asumirlos desde una mirada de homogeneidad al imponer formas de pensar, sentir y actuar, desconociendo la dimensión de la personalidad que hace que cada ser humano sea único, diverso, de igual fuera puede limitar las potencialidades humanas.

### **Antecedentes de la investigación**

A continuación, se enuncia los antecedentes de la investigación:

**Tabla 1. Revisión documental**

<b>Clasificación</b>	<b>Principales conclusiones</b>	<b>Fuentes</b>
<b>Artículos de investigación</b>	<p>Investigaciones de posgrado que se constituyen en propuestas de política de equidad de género y rutas de atención a casos de VBG en contextos educativos universitarios. Desarrollan conceptualmente las VBG, como violencias que hacen parte del orden jerárquico de género y proponen diagnósticos para su identificación, no solo en las etapas iniciales de la política sino en los procesos de implementación.</p> <p>Se concluye que los enfoques mixtos son los más acertados para comprender las realidades de equidad y VBG, dado que proporcionan datos en términos de periodicidad, tipos, víctimas, actores involucrados, así como profundizan en los imaginarios, percepciones de distintos actos en la manera cómo</p>	Rodríguez. M. (2015), Zabala, Viviana (2017), Fernández Moreno, S, Hernández Torres, G y Paniagua Suárez, R. (2013), Arango L, Caro, Quintero O, (2018)

	significan el género y las VBG, propios de las metodologías cualitativas.	
<b>Artículos académicos</b>	Artículos que abarcan un conjunto de investigaciones muy variadas acerca de la incorporación de la perspectiva de género y feminista en los contextos educativos universitarios, haciendo énfasis no solo en como estos enfoques han aportado a la democratización de las universidades, sino que han sido relevantes para comprender diversos problemas sociales contemporáneos. Ofrece miradas que abarcan la incorporación de la perspectiva de género en los currículos, las actoras-es y programas que han liderado el proceso de incorporación de la perspectiva de género, las reflexiones que estuvieron presentes en la configuración de centros de estudios y programas de posgrado en materia de género y feminismos y por último evidencian los temas, enfoques y acciones en los que se ha centrado las investigaciones en algunas universidades del país.	Posso Quiceno, J. L. (2022), Puyana, Y. (2007), Universidad del Rosario. (2018), Rodríguez. A. N., Ibarra. M. E. (2013), Catacoli, C, Correa, N, Rodríguez, J. G. (2018), Ospina. M, Carmona. C., Mogollón. M (2020), Semillero de Investigación Género y Diversidades Sexuales. Unicatólica. (2020), García, Y. (2013), Jiménez, M. C y González, A. (2019), Jaramillo, Isabel y Buchely, L. (coords.), y varias autoras. (2020)

**Fuente:** Elaboración propia

## **Metodología**

### **Diseño de investigación**

La investigación tiene un enfoque mixto (Cualitativo – cuantitativo), cualitativo, en la medida en que permite la comprensión de la realidad a partir de las voces de las y los sujetos sociales y fomenta el análisis de acuerdo con las diferentes informaciones de carácter experiencial y social. Cuantitativo, en tanto se pretende indagar un problema de investigación a partir de variables que son susceptibles de ser medidas numéricamente y que serán analizadas mediante procesos estadísticos.

Respecto a la tipología de investigación, es tanto descriptiva como exploratoria, descriptiva en la medida en que da cuenta de los datos, posibilitando describir cada resultado a la luz del propósito de investigación y exploratoria en tanto pretende acercarse al conocimiento en diferentes niveles de profundidad sobre una realidad poco explorada al interior de la Universidad, como es el caso de la equidad y violencias basadas en género.

Cabe resaltar, que la investigación tiene una perspectiva interdisciplinar, en tanto que, es diseñada y será ejecutada por docentes y estudiantes de los programas de Trabajo Social, Psicología.

### **Técnicas de análisis**

Las técnicas que se utilizaron para la recolección de información fueron las siguientes:

1. Encuesta (Google Forms): a manera de diagnóstico en la fase inicial se elaboró un cuestionario que fue validado con la participación activa de quienes conforman la Mesa de Género<sup>1</sup> de la universidad, de igual forma este instrumento fue revisado por dos expertas en estudios de género de la Universidad del Valle quienes lo validaron en términos conceptuales y su pertinencia en el contexto institucional.

---

<sup>1</sup> La Mesa de Género es el organismo institucional que se organizó en la universidad para trabajar de manera articulada los temas de género y diversidades sexuales, desarrollando acciones de sensibilización y prevención para enfrentar las violencias basadas en género al interior del campus universitario. La mesa la componen diversos organismos de la universidad como: Bienestar Universitario, Observatorio de Dignidad Humana, los programas de Psicología, Trabajo Social y Derecho y la Dirección de Espiritualidad.

La encuesta conto con tres (3) ítems, el primero de datos generales e institucionales de la persona encuestada. El segundo, indagó sobre las percepciones y conocimiento conceptual sobre la violencia de género, y el tercero sobre las vivencias o experiencias de la violencia de género y la percepción del manejo dado por la universidad.

Dado que el proceso de aplicación de la encuesta inició en época de pandemia y el desarrollo de clases virtuales, la encuesta se desarrolló de forma digital. Para su implementación se recurrió a la socialización a través de los canales y redes institucionales, combinando la presentación previa de la investigación a cargo de las investigadoras en los casos que se consideró como fue para el caso específico del personal de servicios complementarios.

2. Grupos focales: en cuanto al ejercicio de los grupos focales, se recurrió a utilización de afirmaciones en torno a la identificación o vivencias de posibles situaciones de violencia, y a la identificación de espacios de riesgo o protección en el contexto universitario. Para ello se utilizó la herramienta TICs a través de la Plataforma Quizzies, como mecanismo que ayudó en la dinamización del espacio y posibilitó la identificación y reconocimiento de las percepciones y vivencias especialmente del estudiantado. Con el profesorado y personal administrativo se ajustaron las metodologías recurriendo a la generación de preguntas abiertas o cerradas que se ajustaron según las características de los participantes.

### **Población/Muestra**

La población encuestada corresponde a un total de 308 encuestados. Los criterios de inclusión de la población encuestada fueron: i) ser mayor de edad ii) ser estudiante-profesor (a)- administrativo-servicios complementarios activos, iii) que su tiempo de permanencia en la universidad fuera de un año o mayor a un año. Los criterios de exclusión fueron: ser menor de edad. Estos aspectos fueron tomados a consideración en la discusión con la Mesa de Género, quien manifestó por un lado, no incluir a personas menores de edad, dadas las preguntas relacionadas con la orientación sexual y la identidad de género y, por otro lado, la selección del tiempo de permanencia requería que quienes realizaran la encuesta tuvieran un año o más dentro de la institución, ya que esto garantizaba que los participantes de los tres estamentos hubieran presenciado o vivido posibles situaciones de VDBG

## **Procedimiento**

La aplicación de estas técnicas de recolección de información contó con consentimientos informados, por lo que su realización fue de manera voluntaria, explicando que en cualquier momento los participantes podían desistir de dicha participación.

En relación con los sujetos de estudio de la investigación, estos fueron de la comunidad educativa de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, pertenecientes a los diferentes estamentos: estudiantes, docentes, directivos, administrativos y de servicios generales.

Una vez terminados ambos ejercicios de recolección de información se procedió a la transcripción, organización y el procesamiento de esta, un primer tratamiento de los datos corresponde a la sistematización de las respuestas del cuestionario que aunque inicialmente se pensó en procesar esta información con el programa SSPS, no fue posible y por ello se decidió hacerlo con tablas Excel donde se evidenciaban las respuestas para todos los ítems de la encuesta, las respuestas se agruparon de acuerdo a lo objetivos de la investigación en las siguientes categorías de variables: datos sociodemográficos, percepciones y conocimientos sobre género y VBG, vivencias y/o experiencias de VBG y percepción del manejo de VBG desde la universidad, que se convirtieron en gráficos con los cuales se presentaron los hallazgos principales de esta investigación.

De la misma manera se procedió a procesar la información recolectada en los grupos focales agrupándolas en tres categorías: percepciones y conocimientos acerca del género y de las VBG, vivencias y observación de VBG y como se pensaría una política de género al interior de la universidad; con estas categorías se elaboraron matrices lo que permitió la identificación de las tipologías de violencias que se presentan mayoritariamente en el contexto universitario de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, desde la voz de los actores que la componen.

Para la sistematización de la información se utilizó la técnica de análisis de contenido, que según Hernández, Collado y Lucio (2003) es una técnica de procesamiento de información agrupada en categorías (codificadas) de variables que posibilita el análisis del problema de investigación, para este caso enmarcado en perspectivas teóricas feministas y de género. Esta sistematización fue lo que generó las tres categorías de análisis sobre las cuales se presentaron los resultados generales y se realizó la discusión: Percepciones y conocimientos sobre el género y las violencias basadas en género, violencias y discriminaciones basadas en género y situaciones de violencia dentro de Unicatólica.

## Resultados

### Análisis de los resultados

#### Información general de la población encuestada

La población encuestada abarca un total de 308 registros, de los cuales 221 corresponden a estudiantes, 87 a trabajadores/as entre directivos, docentes, administrativos y personal de servicios complementarios. Las sedes que más participaron de la encuesta corresponden a Pance y Meléndez en mayor medida, seguido de las sedes Centro y Compartir, y en menor medida en Jamundí y Yumbo.

**Tabla 2 Población encuestada**

<b>Población encuestada</b>	
Docentes	40
Administrativos	18
Directivos	5
Personal de servicios complementarios	24
Estudiantes	221
<b>Total</b>	<b>308</b>

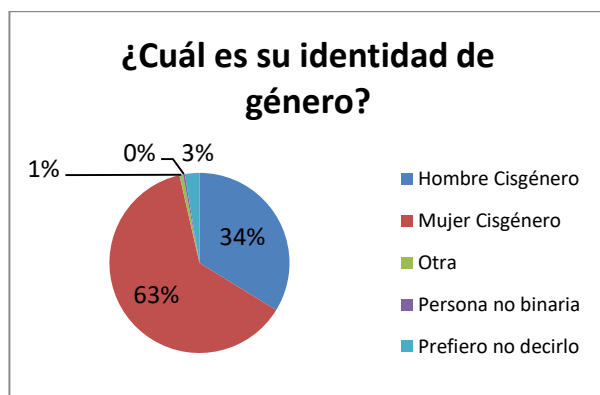
**Fuente:** Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta

De la población encuestada se encontró que, de la población trabajadora, 68 realizan actividades en la sede de Pance, 43 en Meléndez, 17 en Compartir, 11 en Centro, 8 en Alfonso López, 8 en Jamundí y 5 en Yumbo. Para el caso de la población estudiantil 126 se encuentran en la sede Pance, 68 en Meléndez, 27 en Centro, 23 en Compartir, 10 en Alfonso López, 5 en Jamundí y 4 en Yumbo.

Dentro de estudiantado las carreras que participaron de la encuesta fueron: Teología, Contaduría Pública, Licenciatura en Informática, Tecnología en desarrollo del Software, Comunicación Social y Periodismo, Licenciatura en Educación Artística, Licenciatura en Ciencias Sociales, Licenciatura en Filosofía, Ingeniería de Sistemas, Tecnología en la Gestión de logística, Mercadeo, Psicología, Administración de empresas, Ingeniería Industrial, Derecho, Trabajo Social y las Especializaciones en Educación y Sagrada Escritura, Derechos Humanos e Informática Educativa.

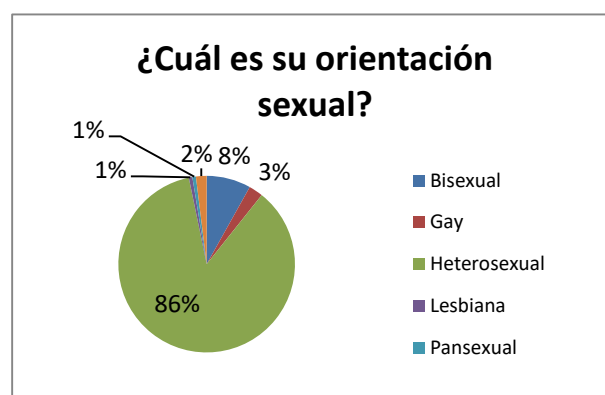
La población de Unicatólica refleja una diversidad en términos de pertenencia étnica con el reconocimiento como población mestiza con el 53%. Seguido de población afro con 19 %, el 3% como indígena y un 23 % que no se reconoce con ninguna. De igual forma la población de Unicatólica se reconoce como diversa en cuanto a la identidad de género como lo muestran las siguientes gráficas.

**Gráfica 1 Identidad de género**



**Fuente:** Elaboración propia

**Gráfica 2 Orientación sexual**



**Fuente:** Elaboración propia

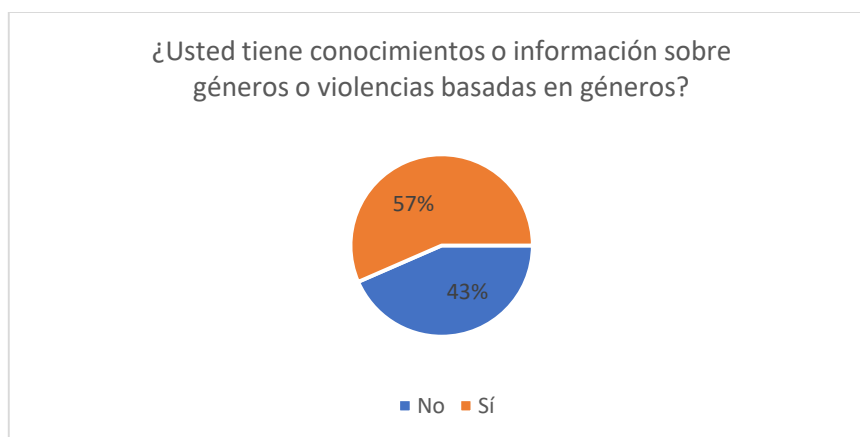
Al respecto, se puede decir que, si bien en la mayoría hay una correspondencia lineal con el sexo de nacimiento e identidad de género, hay una proporción de personas que se identifican con el grupo de diversidad de género o no binaria con el 1%. Caso similar sucede con la orientación sexual, donde la mayoría se identifican como heterosexuales con 86%, sin embargo, el 12% se identifican como población diversa sexualmente.

### **Percepción acerca de las Violencias y Discriminaciones Basadas en Género**

En cuanto al conocimiento y percepción que tiene la comunidad educativa acerca del género o violencias basadas en género, se evidencia que, si bien una cantidad considerable de personas entrevistadas manifiestan que saben o se han acercado al tema con un 57%, hay un 43% que aún no conoce, lo que podría afectar la identificación o incluso naturalización de algún tipo de violencia de género como se puede ver en las siguientes gráficas.



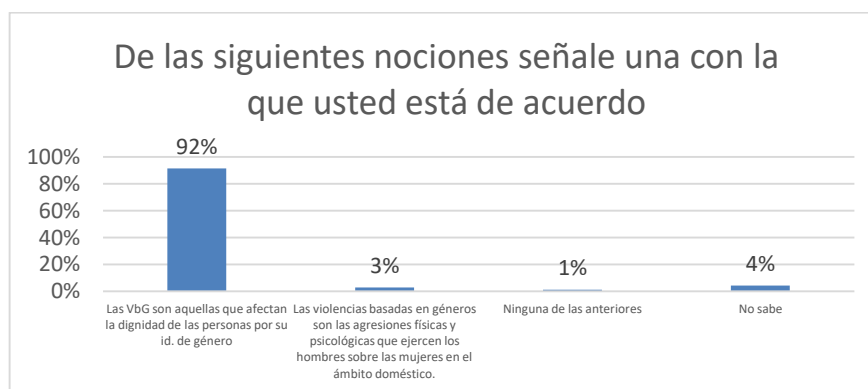
### Gráfica 3 Conocimiento sobre VBG



Fuente: Elaboración propia

Como lo demuestra la **Gráfica 4**, siguiendo en la misma línea de lo planteado anteriormente existe un conocimiento general acerca de las violencias basadas en género. No obstante, el 3% considera que esta solo se presenta en el ámbito del hogar, excluyendo otros espacios como el educativo como un potencial escenario de la reproducción de estas violencias, y un porcentaje menor del 5% que no sabe lo que estas significan, siendo un aspecto relevante para tener en cuenta en la naturalización o normalización de las discriminaciones o violencias basadas en género.

### Gráfica 4 Qué es VBG



Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, cuando se le pregunta a la comunidad educativa si identifica VBG en Unicatólica, 236 de las personas encuestadas no identifican este tipo de violencias que corresponde al 77% de los participantes y 69 personas señalan que si identifican algún tipo de violencia siendo el 23% de los encuestados. Se puede inferir que en general existe un clima de bienestar que es percibido por la mayoría de los encuestados. No obstante, hay una muestra significativa que expresa como en la vida cotidiana universitaria ha percibido, presenciado o vivenciado alguna manifestación de discriminación o violencia basada en género.

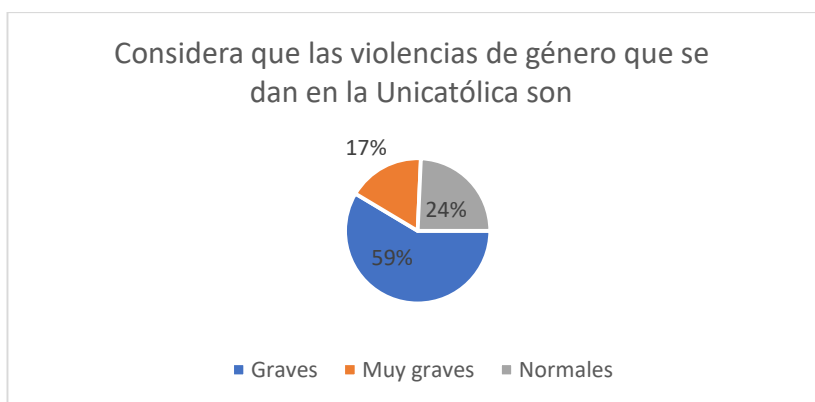
### Gráfica 5 Percepción de VBG en Unicatónica



**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto al concepto de la violencia de género y gravedad de esta, la población encuestada mostró distintos comportamientos, como lo evidencia la **Gráfica 6**, 17 % lo considera muy grave, un 59% grave, y un 24 % lo considera normal. Por lo que se puede inferir que si bien hay un porcentaje amplio que las considera grave o muy grave, aún persiste una tendencia que podría dar cuenta de una naturalización o invisibilización de la violencia en el ámbito universitario.

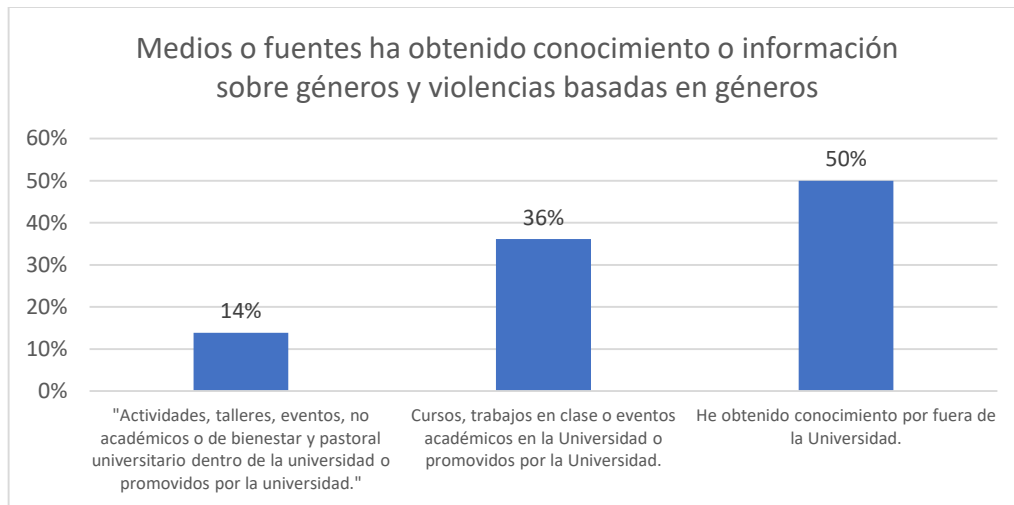
### Gráfica 6 Valoración de las VBG en Unicatónica



**Fuente:** Elaboración propia

Con relación a las fuentes que han ofrecido información sobre este tema, la **Gráfica 7** refleja que el 50% de los encuestados han conocido sobre el tema por fuera de la universidad y que el 36% y 14% lo ha realizado al interior de la misma, siendo las clases o cursos específicos los que denotan un interés por hacer visible problemas asociados a las desigualdades de género y en menor medida las áreas de Bienestar Universitario. Situación que pone de manifiesto la necesidad de continuar en los esfuerzos para que toda la comunidad universitaria conozca y pueda identificar posibles situaciones de VBG, a fin de prevenir y atender oportunamente los casos.

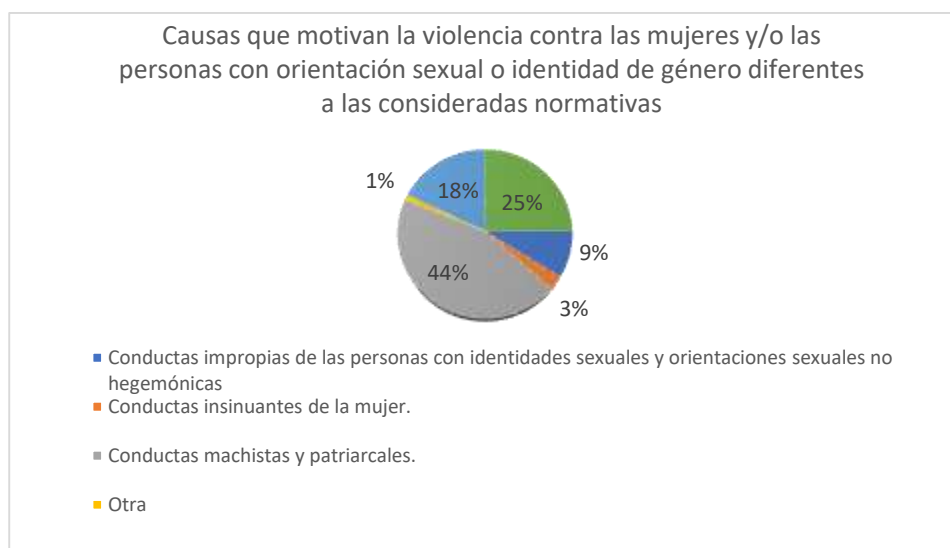
### Gráfica 7 Fuentes por las que ha obtenido información sobre VBG



Fuente: Elaboración propia

Para finalizar el tema de percepciones sobre las VBG, resulta de particular interés cómo existe un porcentaje del 44% de los encuestados que cuando se les pregunta por las posibles causas asociadas a este tipo de violencia lo relaciona con prácticas machistas, un 25% con problemas de orden psicológico, sin embargo, otro porcentaje menor pero de importante cuidado lo relaciona con conductas insinuantes de la mujer 3% y otros con conductas impropias de personas con identidades sexuales y orientaciones no hegemónicas equivalente a 9%, por lo que existe una creencia que continua revictimizando a las mujeres y colectivos de diversidad sexual, culpabilizando a las víctimas de la violencia generada.

### Grafica 8 Causas de la VBG

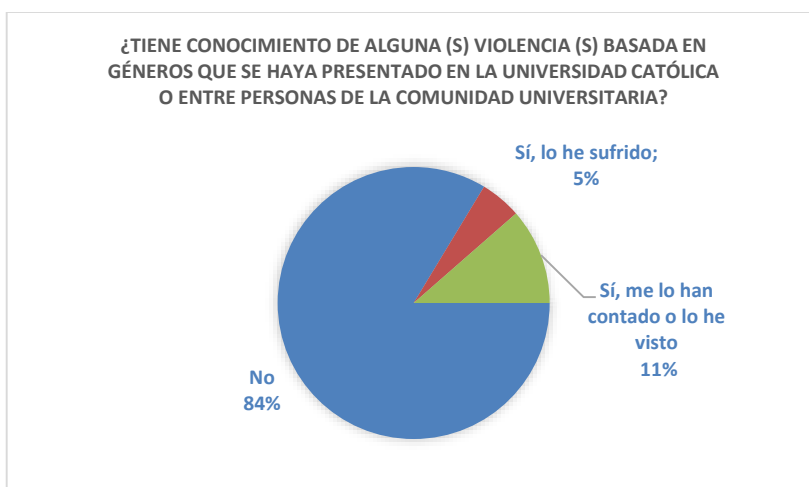


Fuente: Elaboración propia

## Violencias y discriminaciones basadas en género

En cuanto las violencias y discriminaciones basadas en género, se tuvo en cuenta aquellas que fueron percibidas por la población y las que fueron vividas directamente por los encuestados. Un primer aspecto consistió en preguntar si tenía conocimiento de alguna situación de VBG al interior del contexto educativo como se puede ver en la **Gráfica 9**. El comportamiento refiere que un 84% de las personas manifiesta no tener conocimiento de alguna expresión o situación de violencia, un 11% referencia que le han expresado haber vivido o ha visto la violencia en el contexto y un porcentaje menor pero significativo expresa haberla sufrido en un 5%.

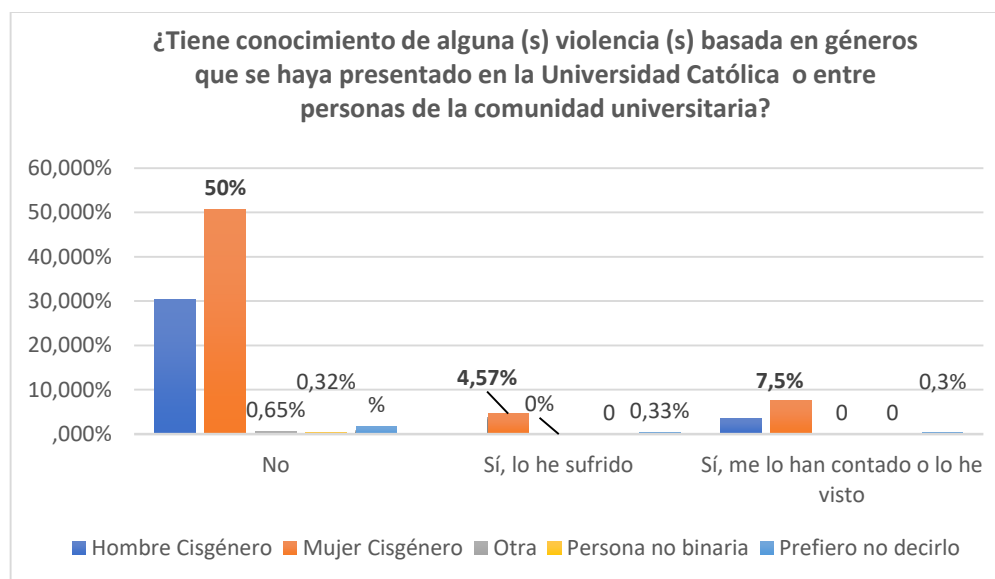
**Gráfica 9** Identificación de VBG



**Fuente:** Elaboración propia

Ahora bien, con relación al cruce del conocimiento o vivencia de una situación de VBG y las personas según la identidad de género de los encuestados como lo muestra la **Gráfica 10**, encontramos datos relevantes. Por un lado, hay una persistencia de las mujeres como las mayores afectadas por este tipo de violencia con 4,57 %. Por otro lado, en cuanto a la respuesta de si ha percibido o percibido este tipo de violencia, las mujeres identifican con mayor facilidad estas expresiones con un 7,5 % y un porcentaje menor de hombres lo identifican con 3,59%.

**Gráfica 10 Conocimiento sobre alguna Situación de VBG**



**Fuente:** Elaboración propia

La Tabla 2. Describe las situaciones de violencia presentadas al interior de la universidad. Siguiendo con esta línea expositiva, la tabla 2, describe las situaciones de violencia presentadas al interior de la universidad. Como bien se detalla en los porcentajes se puede observar que hay una tendencia de la población educativa que no identifica algún tipo de violencia. Ahora bien, hay un comportamiento variado con relación a la presencia de situaciones de violencia que llevan a identificar que aunque en menor medida se presenta acciones de violencia física (encabezado el empujón/jaloneo/pellizco con el 8%, seguido de golpes jugando con el 6%), violencia sexual (llamadas/piropos/miradas morbosas con el 18%, manoseos 6% y ofrecimientos a cambio de notas 6%), violencia psicología (Comentarios que estereotipan a otras mujeres 15% proveniente de mujeres y hombres, seguido de burlas e insultos a las personas por su orientación sexual 3%) y violencia laboral (Persecución y hostigamiento por identidad de género y orientación sexual para que abandone su cargo con el 5%, no reconocimiento del trabajo realizado por identidad de género y orientación sexual con el 5%, y aunque hay reconocimiento de las capacidades laborales no me permite ascender laboralmente con el 5%). Lo anterior evidencia la existencia de violencias basadas en género de diversa índole hacia mujeres y colectivos de diversidad sexual, un aspecto clave en el diseño de programas de atención y prevención de dichas violencias.

**Tabla 2**  
**Situaciones de violencia dentro de la universidad**

<b>Tipo de violencia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Física</b>	Chantaje	3%
	Empujar/ jalonar/pellizcar/mordisquear	8%
	Golpear jugando	6%
	Tocamiento no consentido	3%
	No identifica	80%
<b>Sexual</b>	Llamadas/piropos/miradas morbosas	18%
	Manoseos o roces	6%
	Ofrecimiento preferencias a cambio de notas	6%
	Violencia/abuso sexual	2%
	No identifica	68%
<b>Psicológica</b>	Comentarios obscenos/piropos	4%
	Insultos/burlas por la orientación sexual de la persona	3%
	Comentarios o burlas de mujeres que estereotipan a otras mujeres	4%
	Comentarios o burlas de hombres que estereotipan a otras mujeres	11%
	No identifica	79%
<b>Laboral</b>	Persecución y hostigamiento por identidad de género y orientación sexual para que abandone su cargo, lugar de trabajo, funciones asignadas, espacios académicos	5%

	No reconocimiento del trabajo realizado por identidad de género y orientación sexual	5%
	Aunque hay reconocimiento de las capacidades laborales no me permite ascender laboralmente	5%
	No identifica	85%

**Fuente:** Elaboración propia

Esta información se contrasta con la narrativa de un estudiante al interior de la técnica de grupo focal utilizada, quien identifica cómo a través del lenguaje se puede generar violencia, de manera puntual lo relaciona como las expresiones hacia las personas con identidades u orientaciones sexuales diversas:

“por ejemplo cuando se refieren a las personas gay, en vez de decir que su orientación sexual es diferente o de otra forma dicen marica o le llaman de una manera distinta que me parece un poco aparte de exclusiva se pasa a la grosería incluso. (Estudiante- grupo focal)

“es un chiste no lo tomes a mal” chistes por la forma en la que habla el estudiante, por decir abiertamente su orientación sexual, entonces creo que es fundamental poder formar a los profesores y profesoras, a las directivas en ese aspecto de respeto por la diferencia y que el chiste también es una forma de discriminación (Directiva 2-grupo focal)

Mi reflexión va un poco más a la población LGBTI y nosotros, yo como docente he tenido estudiantes de esa población. Cómo yo como docente tengo que mediar sabiendo que la persona pertenece a la comunidad, en varios casos he tenido estudiantes, me ha tocado ver el mismo bullying que se hacen entre los mismo estudiantes, me tocó una vez un estudiante que era muy bueno y empezó a tener problemas y a bajar la nota, yo intenté generar confianza con mi estudiante y le pregunté porque estaba bajando la nota y me dijo que tenía problemas con su pareja, entonces era; él era de la comunidad LGBTI, entonces me tengo que sentar con él, escucharlo qué problemas tenía con su pareja y cómo aconsejarlo y decirle “no mire, tiene problemas con tu pareja pero tienes que rendir en el estudio”, entonces yo aquí incluyo a los docentes. (Docente-grupo focal)

Ahora bien, en cuanto al lenguaje este se utiliza de diversas maneras, ya sea para invisibilizar, infantilizar o desmeritar los aportes de las mujeres como pares, constructoras de conocimiento o simplemente como sujetas de derecho. Así lo señalan dos directivos de la universidad al mencionar casos puntuales en sus áreas:

“particularmente dos estudiantes de la especialización hicieron un llamado de atención a la especialización en función de la visibilidad académica de las mujeres, las autoras; entonces lo que ellas exponían sobre la mesa no era este tipo de violencia física o violencia psicológica sino más bien violencia cultural, simbólica; lo que ellas señalaban era que la manera como estaba visibilizándose la participación de las mujeres en la construcción de conocimiento científico. Realmente no estamos garantizando que por ejemplo a la hora de citar en los trabajos que se presentan en la biblioteca se pudiera dar cuenta de la participación de las mujeres”. (Directivo 1- grupo focal)

Estas expresiones menos visibles, pueden escalar rápidamente hacia otras manifestaciones de violencia más severas, que son resaltadas por los directivos de la universidad y que abarcan un complejo grupo de actores no solo al interior del campus educativo sino incluso incluye actores externos, lo que representa un desafío para el acompañamiento que ofrezca la universidad, en tanto estas situaciones pueden afectar el desempeño académico y la permanencia universitaria:

“violencia entre estudiantes sobre todo cuando son parejas, puntualmente yo llevo realmente muy poco en la dirección del programa, he tenido dos casos puntuales de violencia entre estudiantes que hemos activado la ruta de atención, hemos realizado todo el proceso de acompañamiento, hemos activado el tema del reglamento estudiantil, pero también me han llegado casos de estudiantes que han sido violentadas por sus parejas que no son estudiantes de la universidad, es decir, estudiantes de la universidad que son violentadas por sus parejas externas...que además implica unas situaciones emocionales y psicológicas muy fuertes para las estudiantes y que obviamente las estudiantes no las van a poner en todas sus clases y que por ende eso genera situaciones bastante complejas también para mantener su proceso académico de la mejor manera”. (Directivo 2- grupo focal)

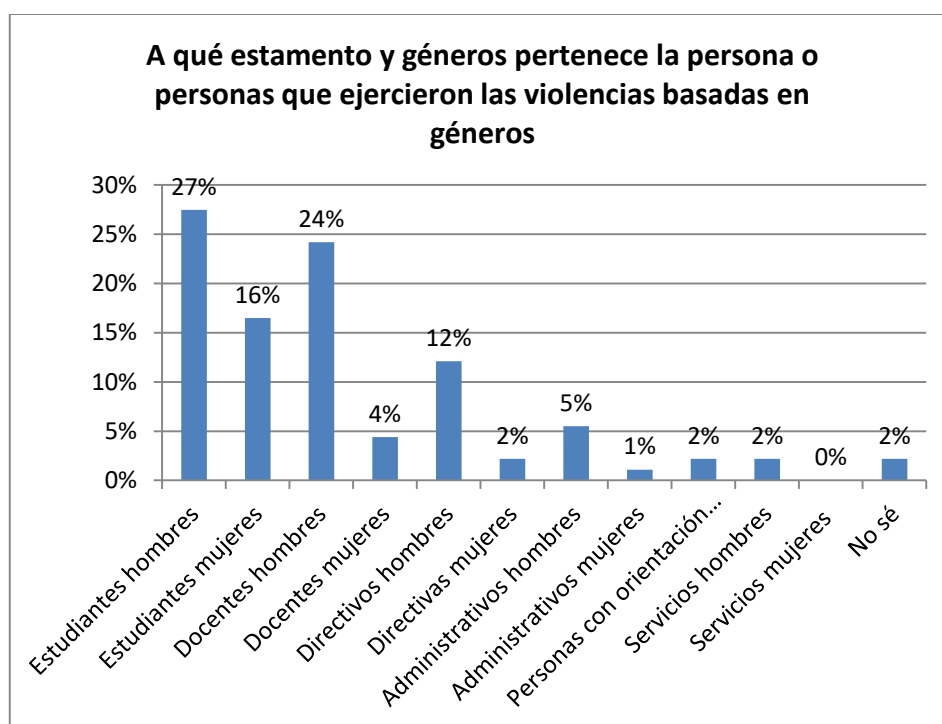


Yo creo que todos al menos directivos académicos siempre hemos tenido situaciones de algún tipo de violencia de género cuando un profesor de pronto invita a salir a una niña y ella se rehúsa. Esto nos ha pasado y estos casos, no sé qué tan frecuentes lleguen a las facultades pero si llegan y además de enterarnos del profesor, llamarlo, el profesor empieza a darnos excusas de que es algo consensuado, bueno pero esto si llega tristemente y aquí si tengo que decirlo, no hay algo institucional que nos diga que hacer porque por escrito no hay absolutamente nada al respecto, entonces uno intenta hacer como un medio protocolo allí, llamar al profesor, llamar al estudiante, mirar que paso, que tan grave es, luego le dicen a uno “no pues, presente el caso en un consejo de facultad” eso a veces es incómodo porque está el profesor, no va a estar el profesor presente pero está su nombre y el nombre de la estudiante, se vuelve un acto muy público y adicionalmente uno eleva y como no hay nada reglamentado al respecto yo diría que todo queda allí, en el vacío “no, esperemos a ver qué pasa el siguiente semestre”, “no, esperemos si hay más casos” (Directivo 3- grupo focal)

Estas situaciones mencionadas con anterioridad reflejan un panorama complejo con relación a las dinámicas particulares en las que se teje la violencia de género al interior del plantel educativo, por un lado, descarta la idea de que este tipo de violencias se genera solo en el ámbito de lo domestico, evidenciando la persistencia de las VBG dentro de la institución educativa como una práctica de la vida cotidiana universitaria, y, por otro lado, abarca un conjunto de actores y contextos muy diversos que sobrepasan a la misma institución como se verá en los resultados más adelante.

En cuanto a los estamentos a los que pertencian las personas que ejercieron la violencia se resalta principalmente los hombres que hacen parte del estudiantado (27%) y profesorado (24%) y en menor medida a las directivas masculinas (12%) y al estudiantado (16) y profesorado femenino (4%). Aspectos para tener en cuenta en la generación de programas o actividades que deben tener un foco centrado en la prevención de las violencias y la construcción de masculinidades equitativas y consientes de las violencias.

**Gráfica 11 Estamento y género al que pertenece la persona que ejerció la VBG**



**Fuente:** Elaboración propia

Las sedes que mayor señalan la presencia de estas discriminaciones y violencias son la sede Pance con 57%, seguridad de la sede Meléndez 17%, Centro 7.1% y Compartir 4.7%. El espacio virtual teniendo en cuenta que la encuesta se realizó en época de pandemia donde se privilegió las clases mediadas por TICS, y el salón de clase se identificaron como los principales lugares donde se manifiesta la prevalencia de este tipo de violencia.

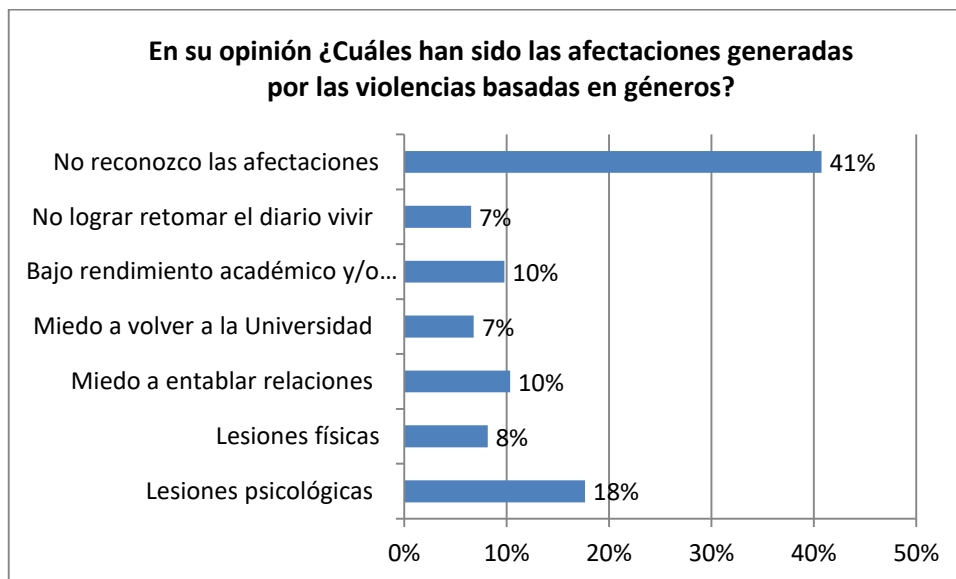
Frente a este aspecto, estudiantes y directivas coinciden en plantear la necesidad de revisar el contexto externo a la universidad como espacios altamente riesgosos para la comunidad estudiantil:

“lo hemos dicho en diferentes escenarios, los pasillos para llegar a la universidad, el camino de la estación Meléndez a la puerta de la universidad, el camino donde uno se baja del alimentador o del bus en Pance ¿sí? digamos que ahí se han presentado situaciones de violencias basadas en género ¿cierto? Acoso a los estudiantes, acoso a los mismos docentes; en compartir también se han presentado estas situaciones, habló de las sedes que yo conozco ¿por qué? porque lo hemos conversado con profes, porque lo hemos conversado con estudiantes y allí creo que es importante que la universidad tomé medidas en términos de seguridad para su comunidad estudiantil” (Directiva 2- grupo focal)

De la estación de Meléndez caminando hacia la universidad, si he recibido comentarios de gente, todo el pasillo, cosas como que te dicen “venga para acá” ¿si me entiende? morboseando por decirlo así, considero que voy bien vestida, ósea no justifico pues ni siquiera mi vestimenta ni que yo este sonriéndole a alguien, pero si he tenido ese tema, procuro no caminar sola por ese pasillo de estación del Mio porque no se si o recuerdan que hay como un poco de gente que toma licor, entonces ese tema a mí me parece como maluco, la salida de Meléndez y también la salida de Pance en horas pues, tarde. (Estudiante 2- grupo focal)

Dentro de las principales afectaciones, si bien hay porcentaje del 41% que no reconoce ningún tipo de afectación que este tipo de violencia puede generar. Hay un 18 % que reconoce las lesiones psicológicas en un primer lugar, seguido de miedo a establecer nuevas relaciones 10% o a transitar con seguridad la universidad 7% y a un bajo rendimiento académico 10%. Por lo que hay una relación directa entre la violencia de género y las afectaciones no solo psicológicas, sino también en el rendimiento académico de quienes las viven.

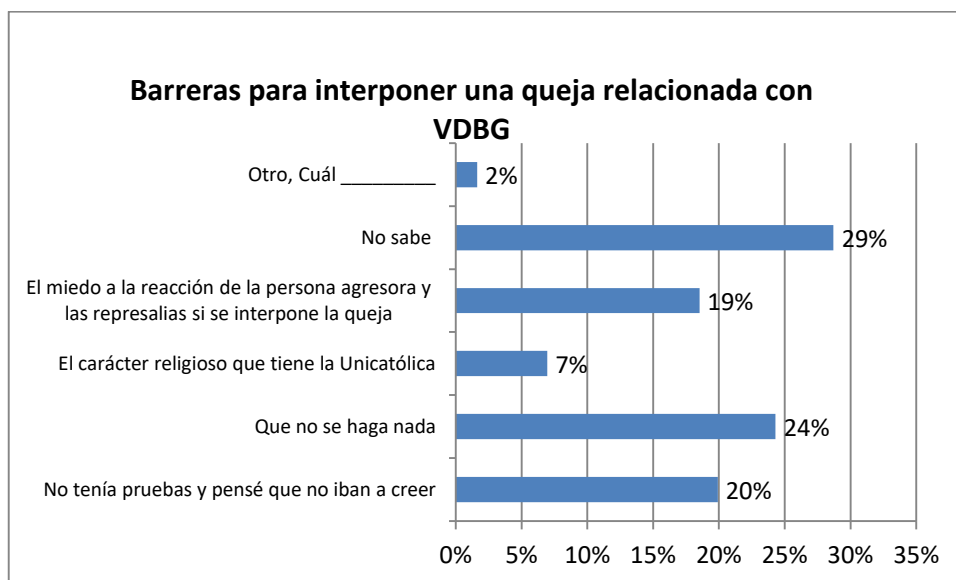
**Gráfica 12 Afectaciones de las VBG**



**Fuente:** Elaboración propia

Dentro de las razones por las que la víctima o persona no interpuso la queja ante un ente o directiva de la universidad, se resalta principalmente como lo muestra la **Gráfica 12**, el miedo a que no se realice ninguna acción con un porcentaje 24%, seguido de la ausencia de pruebas y el miedo a que no le creyeran con 19 %, el miedo a la reacción del agresor 20% y en menor medida el carácter religioso de la universidad con un porcentaje del 7%. Aspectos que sin duda se constituyen en factores detonantes que pueden afectar no solo el registro de datos reales sobre la situación de violencias al interior de la universidad sino la permanencia y continuidad de las víctimas en el contexto educativo.

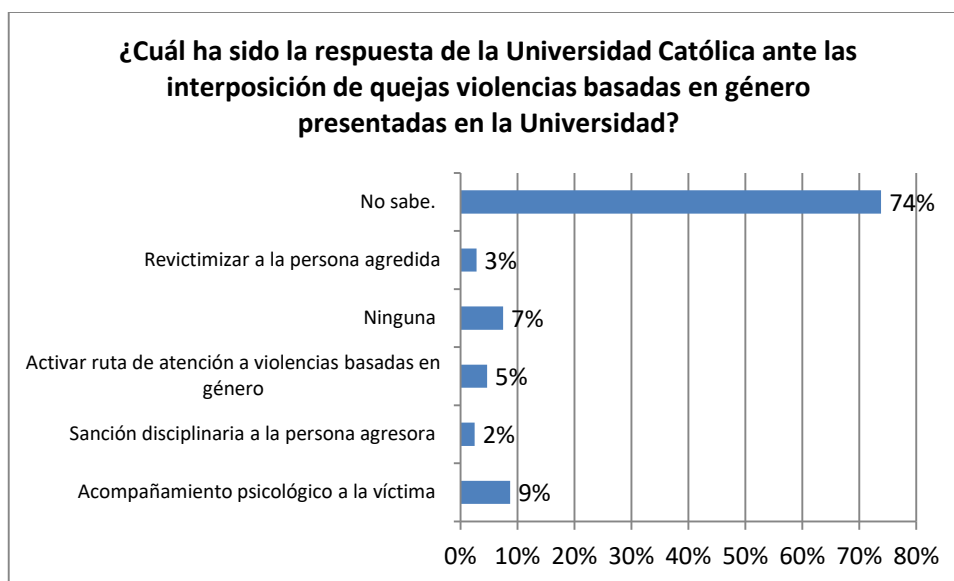
**Gráfica 13 Barreras para interponer quejas sobre VBG**



**Fuente:** Elaboración propia

En cuanto a los recursos y la respuesta con la que cuenta la universidad para hacer frente a estas situaciones de violencias basadas en género como lo muestra la **Gráfica 13**, el 74% desconoce las acciones que ha generado la universidad frente a este tipo de violencias. Un 3% consideró que se revictimizó a la víctima y un 7% que no se tomó acciones frente a la situación. Solo un 9% reconoce el acompañamiento psicológico y la activación de la ruta de atención con 5%. Por lo que urge una mayor divulgación de los programas y estrategias con las que cuenta la universidad para hacer frente a este tipo de situaciones.

**Gráfica 14 Respuestas de la Universidad frente a las VBG**



**Fuente:** Elaboración propia

El panorama mencionado anteriormente implicará pensarse en diversas estrategias para la sensibilización, prevención y atención más allá de las sanciones de corte disciplinar o penal dentro de la institución educativa. Dado que se requiere transformar la cultura institucional que justifica y en ocasiones avala la persistencia de las violencias hacia las mujeres y colectivos de diversidad sexual. Así mismo requiere atender las razones por las que las mujeres, hombres y personas diversas sexualmente no interponen la queja, generando un clima de confianza y credibilidad que involucra la atención oportuna y la construcción de un protocolo y ruta de atención y prevención a los posibles casos de discriminación y violencias basadas en género que se puedan presentar al interior del alma mater.

## **Propuestas y perspectivas directivas acerca de la política institucional de género en Unicatólica**

En este apartado se mencionan las ideas centrales acerca de los aspectos que debería tener la política institucional de género que desarrollará la universidad desde la voz de algunas de las directivas.

Así, por ejemplo, un primer aspecto señala que la política debe considerar no solo los asuntos centrados en el género sino en otros como la raza en el proceso de construir una política inclusiva donde como pilar se encuentre la persona:

La iglesia a través de su postulado magisterial lo que ha buscado es entrar en diálogo con la cultura y en ese diálogo con la cultura reconocer todo lo que hay en ella, entonces desde esa perspectiva si, Unicatólica necesita la construcción, una política que plantee su identidad frente con y para, por que solo desde allí podrá dar respuesta y una respuesta acertada a toda la noción ideológica que puede ser tenida como contrario al postulado que la iglesia tiene. Hay una cosa, miren hay una cosa que la iglesia presenta desde su enseñanza y es, no, la no discriminación y el respeto por la dignidad del sujeto y desde allí construir con él, a eso debe tender la política, toda la perspectiva de la construcción y entender todos los insumos y herramientas para la vivencia de este ejercicio...esa política debe tener varios elementos, la inclusión y cuando planteamos inclusión yo me remito a un elemento de tu pregunta que me hiciste al principio el racial. La identidad particular sexual del individuo, lo que plantea a esa identidad de género, entonces ehhh la equidad, la inclusión es un elemento que está ahí, y los otros elementos son la Violencia, inclusión, equidad y género. (Entrevista Vicerrector de Pastoral)

De manera similar, se reconoce la necesidad que la política tenga una perspectiva teórica y metodológica que reconozca la interseccionalidad en el análisis de las realidades del estudiantado que conforma la comunidad educativa, así como un diseño metodológico que reconozca estas diversidades:

Esa política se deberá centrar en la interseccionalidad, ese deberá ser un foco importante de esa política, porque nuestros estudiantes son de diversidades étnicas importantes, es un escenario social intercultural donde tenemos estudiantes de cantidad de regiones del Pacífico colombiano, del sur Occidente colombiano. Y que cuando llegan al entorno Unicatólica, pues efectivamente allí puede haber un choque cultural y en ese choque cultural hay

interseccionalidad, puede haber interseccionalidad de género, donde además de que la niña o la mujer que llega allí, la joven es afrodescendiente o indígena, es estudiante X o Y programa, de un estrato humilde, por ejemplo, podría sufrir interseccionalidad, una violencia en esa situación, ¿sí? Entonces, Unicatólica debe reconocer primero que aquí hay unas identidades culturales diversas. (Entrevista Decana Mónica Palacios)

Esta perspectiva misional, requiere del dialogo de diversos actores que componen la comunidad educativa, atendiendo las demandas del contexto en articulación con la perspectiva confesional de la universidad:

Hay un reto muy grande que tiene Unicatólica y es poder conectar su filosofía y su misión y su objetivo misional con los lineamientos de una política de género incluyente y equitativa, esas dos cosas deben...de alguna manera deberá ser flexible también para adecuarse a estas dinámicas de la política de género que la Universidad va a establecer. No es imposible, pero es complejo y requiere muchos actores y voces para que eso se dé ¿Cómo se lo imagina una Universidad Católica? (Entrevista Decana Mónica Palacios)

Otro elemento para destacar en la construcción de la política de género lo constituye los aspectos regulatorios otorgados por el Ministerio Nacional de Educación, pero sobre todo una política que responda a las necesidades y problemas identificados al interior de la universidad, trascendido el papel y convirtiendo la política en acción:

Las políticas debería ser documentos de autorregulación, cuando digo de autorregulación es creadas, pensadas y situadas desde nuestra propia situación, independientemente de que entes externos establezcan de una manera, no sé si Normativa, reglamentaria, obligatoria la creación de esas políticas, entonces a veces por ejemplo tengo como ese caballito de batalla decir no es porque el Ministerio de Educación no es porque la Procuraduría, no sé estoy dando como ejemplos raros los obligan. A mí me gustaría que fuera propio de la institución a crear estas políticas que autorregulen nuestro quehacer institucional. Entonces se elabora una política porque hay un problema y hay que resolverlo. Entonces que haya un gobierno corporativo o un gobierno institucional que tenga la capacidad de hacer lectura de aprobarlo, pero también de promoverlo a nivel de la institución (Entrevista Héctor Viveros)

De manera concreta se plantea que la política debe tener un impacto concreto en el bienestar mental y laboral de sus colaboradores, fortaleciendo las acciones que ya está desarrollando la universidad e implementando nuevos programas o acciones:

Existencia de una compensación laboral, nosotros hablamos compensaciones directas que son salarios, temas económicos correcto que tiene que con eso y con la directora está empezando a trabajar la compensación indirecta que tiene que ver fortalecer a la persona que está laborando en su calidad de vida, en aquellos elementos motivacionales, ellos le llaman salario emocional y ahí debería haber el tema de reconocimiento. Y posiblemente debería haber reconocimiento del ejercicio de la mujer en los espacios administrativos por ejemplo tenemos personas, mujeres que tienen unas capacidades enormes para dirigir otras personas. Lo que llamamos servicios generales, las que haces todo este tipo de apoyo son mujeres con edades ya interesantes hay que mirar procesos de jubilación, ya tenemos que empezar a pensar como somos responsables frente a eso. El conocimiento y la sabiduría que tienen estas mujeres, hace unos años resaltamos vamos a hacer fuerza con el de resaltar la labor de la de las personas que están con nosotros, por edades, por experiencia, por resultados. Y yo Consideraría, por ejemplo, que ahí debería haber una propuesta para reconocer la labor de la mujer en La institución (Entrevista Héctor Viveros)

Otro aspecto importante en la elaboración de la política corresponde a su carácter formativo, de acompañamiento y de sensibilización frente a la diversidad que habita la universidad, así como frente las posibles situaciones de violencia y discriminación basada en género, trasciendo la idea punitiva y convirtiéndose en una política restaurativa:

A mí me gustaría una política que formara, que el criterio básico es que formación y promoción de esos derechos y que partir de esa formación y ese conocimiento también tuviera una situación de identificación, pero, pero, cuando dice vulnerar, como fue que dijiste violencia, es como que vamos a una política que, que reconoce el problema y que adapta unos mecanismos para que eso no se vuelva a dar, pero me gustaría una política más que fomente que tenga esa capacidad de fomentar y ahí hay muchas cosas que se han hecho. (Entrevista Héctor Viveros)



En primer lugar habría que partir del reconocimiento de realidades que existen y que son, es decir hay jóvenes con esta identidad y que están haciendo un camino de descubrimiento porque seguramente en la Universidad hay muchachos todavía adolescentes o que ya asumieron su identidad... en ese asumir su identidad están tratando de vivir coherentemente su opción, es un reconocimiento del asunto, un acompañamiento me parece, orientación, no es para decir, ehh, lo que algunos pueden decir para quitarle la cosa, no,no,no,no,no acompañar o escuchar. (Entrevista Decano Facultad de Teología y Filosofía Diego Fernando Ospina)

## **Discusión**

Como se ha venido mencionando el contexto educativo se constituye en un escenario que lastimosamente ha sido propicio para la reproducción de los estereotipos, la violencia y la discriminación basada en género. Las instituciones educativas son un escenario potencial tanto para la reproducción como para la eliminación de los estereotipos y relaciones de género en todas las formas de enseñanza, impactando así los niveles y espacios por los que atraviesa el estudiantado en su proceso formativo. Lo anterior solo será posible si se reconoce la injerencia de manera particular de las creencias culturales que legitiman y justifican dichas violencias, como un primer paso para abordar y prevenir toda forma de discriminación por género u orientación sexual, ya que

“aquello que no se nombra no existe, y si la violencia como estrategia de relación y sumisión de las mujeres es calificada de inevitable y escudada de normal, será reducida a una mala experiencia individual” (Ballester, 2012, Pág. 221).

Los resultados que arrojó esta investigación intentan dar cuenta de que las percepciones y vivencias de las violencias basadas en género no pueden reducirse a actos aislados, ni tampoco a discusiones de perfiles únicos de agresores, por el contrario se pretende construir una narrativa que reconoce las discriminaciones y violencias basadas en género como experiencias de orden social e histórico que se encuentran soportadas en valores culturales que siguen reproduciendo la idea de inferioridad de las mujeres o personas feminizadas, normalizando las desigualdades de género en el contexto educativo.

Ahora bien, en cuanto al caso puntual de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, los resultados arrojados evidencian un clima general que muestra una percepción favorable frente a la universidad, lo anterior significa que la comunidad educativa que participo en la investigación no identifica a la universidad como un lugar donde se evidencie problemáticas asociadas con el género y las violencias basadas en género. No obstante, se requiere prestar atención a los porcentajes de población que desconoce a que se refiere el género, las violencias basadas en género (43%) o que la conciben como un asunto normal (17%), dado que este puede influir en la naturalización de discursos y prácticas que violenten los cuerpos de las mujeres y las personas con orientaciones e identidades de género diversas.

Lo anterior sugiere dos discusiones relevantes en el contexto de la perspectiva de género y los feminismos la invisibilización y la naturalización de las temáticas asociadas al género específicamente las violencias basadas en género y a la población diversa. En las narrativas obtenidas se evidencian estereotipos fundamentados en el binarismo de género y la reproducción de violencias (simbólicas) hacia la mujer, que han sido naturalizadas porque forman parte de patrones de crianza y de una educación heterocispatriarcal impartida por la familia y los contextos educativos, a los que sido expuestos el estudiantado universitario desde su niñez.

A partir de las narrativas de los participantes, es posible inferir que el género se percibe desde las experiencias de su mundo social y la reflexión individual en relación con aspectos como: roles, imaginarios, prácticas, percepciones y conceptualizaciones sobre ser un sujeto de género binario (Lagarde,1996; Scott, 2011); los roles hacen alusión a tareas, funciones que se generan como expectativas en una cultura específica como apropiadas para las personas de un sexo determinado, las practicas se relacionan en la medida que son acciones que se realizan de acuerdo al género en contextos culturales específicos y las percepciones son las representaciones acerca del género que subyacen en las narrativas de los participantes en la investigación. Estos hallazgos se relacionan con las conceptualizaciones de género de Scott (2011) cómo categoría de análisis histórico, lingüístico y social como “una categoría útil debido a que es crítica” ( p. 95) lo que significa la posibilidad de resignificar estas conceptualizaciones en la comunidad académica a partir de prácticas que visibilicen la transversalidad del género en nuestra vida cotidiana y específicamente en el contexto educativo. Y con la concepción de Lagarde (1996) quien concibe el género como una categoría relacional, referida a su relación con lo social que se hace necesaria en nuestro acontecer cotidiano “la categoría de género analiza la síntesis histórica que se da entre lo biológico, lo económico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico, lo cultural que implica al sexo, pero no agota ahí sus explicaciones”

De acuerdo a lo anteriormente expuesto el género y específicamente las violencias basadas en género son temáticas sensibles porque cuestionan principios, valores, estereotipos, representaciones, prácticas sobre aspectos muy naturalizados y validados en nuestra cultura (patriarcal), a esto se suma la falta de información sobre lo que es la perspectiva de género, se cree que, porque es la universidad, los actores que participan en ella están actualizados e informados, sobre todos estos aspectos. Algunos contextos universitarios deslegitiman o ignoran los temas relacionados con el género por desconocimiento o porque la reducen a lugares comunes y/o lo confunden con lo que en nuestro país han llamado “la ideología de género”.

Un reflejo de ello, es la escasa información ofrecida sobre el tema en el contexto educativo de Unicatólica, según los encuestados es brindada por cursos y programas, y en menor medida por el área de Bienestar Universitario, lo que denota que aún falta mayor oferta en la generación de espacios de sensibilización y formación con relación al género y las violencias. Así lo demuestra las expresiones mencionadas por estudiantes, docentes y directivas de la universidad, al manifestar su desconocimiento de las acciones o instancias a acudir en caso de una posible situación de violencia basada en género:

Recurriría a un amigo, un docente pero también hay personas que nos han manifestado que no saben a quién recurriría, también “que no hay un conducto regular, uno cree que se podría apoyar en los directores y decanos pero muchas ocasiones las peticiones de los estudiantes no son escuchadas”, “desconozco a donde acudir”, “dirección del programa, buscaría orientación con un profesor que me generara confianza”, “con algunos docentes con los que se tiene más afinidad”, “un compañero o una dirección de programa. En lo personal desconozco cual sería la ruta. “desconozco la ruta por eso la respuesta de buscar con un profesor que me genera confianza en su orientación”. “desconozco las acciones de la universidad ante casos de violencia”. (Estudiantes- grupo focal)

Si bien hay un Sistema de Atención al Usuario – SAU- para recoger todo tipo de inconformidades y quejas por parte de la comunidad educativa, se hace necesario crear un sistema de registro de los casos de violencia de género, con personal sensible y capacitado en perspectiva de género, para que la generación de acciones no solo se quede en el marco de la atención sino también en acciones de prevención de acciones violentas. Lo que posibilitaría a la universidad analizar su experiencia, fortaleciendo las prácticas existentes y ampliando la generación de programas que respondan a esta necesidad. Lo que denota que, a pesar de las acciones generadas por la institución, aún existen

grandes vacíos en la comprensión y abordaje de la violencia basada en género, relacionado con la falta de conocimiento que tiene un porcentaje significativo de la población entrevistada, así como de las acciones que genera la universidad para enfrentarla.

Así, un primer elemento que resulta de particular mención de los resultados es que el perfil de la víctima es el de mujer, estudiante universitaria principalmente sobre la que recae la violencia y donde se puede ejercer un poder que se construye en las relaciones asimétricas que se tejen entre las parejas y los docentes cuando estos son los presuntos agresores. Así lo expresa García-Hernández, Renán Jesús, Hernández-Sánchez, Julita Elemí, García-Martínez, Verónica (2021) al mencionar cuando el agresor pertenece al estamento profesoral, este utiliza su nivel jerárquico sobre el subordinado, y la víctima esta en desventaja con sus calificaciones. Esta situación puede afectar de manera diferencial cuando la violencia ocurre entre iguales ya sean compañeros o pareja. No obstante, las afectaciones pueden ser múltiples como lo evidenció los resultados de la encuesta siendo el miedo a las reacciones del agresor y la ausencia de acciones pertinentes o a que no les crean (Kaufman, y otros, 2019); Castro, R y Vásquez, V (2008); Posso, J (2020), (Gómez, 2018), los principales factores que pueden afectar no solo psicológicamente, sino también la permanencia, continuidad y productividad académica y porque no laboral de las víctimas cuando estas son colaboradoras o empleadas de la institución.

Habrá que prestar especial atención en este aspecto a las creencias que aún persisten en una parte de la población entrevistada que relaciona como la violencia se debe a conductas impropias o insinuantes de las mujeres 3% o de las diversidades sexuales, legitimando con esto posibles casos de violencia y dejando a las víctimas en un estado de indefensión y soledad, sumado a los altos niveles de impunidad que caracterizan las denuncias de todo tipo de violencia.

Ahora bien, dado que las violencias de género no son homogéneas, podemos encontrar en menor medida, pero de manera llamativa, la persistencia de violencias y estereotipos de género asociadas a lo masculino, especialmente aquellos que se salen de la norma y rompen con el molde hegemónico de masculinidad que impone una sola forma de ser hombre, así lo plantea un directivo de la universidad

“bien existen violencias de género desde diferentes lugares de enunciación contra otros sujetos que no solamente son las mujeres y lo femenino, por ejemplo si un hombre en términos de esta condición de lectura binaria que tenemos en nuestra sociedad, un sujeto que se ha leído como hombre tiene comportamiento femenino, entonces va a ser probablemente más vulnerable y tienen mayores riesgos de vivir violencias de este carácter que otro hombre que en esta misma lectura que estoy describiendo por ejemplo responda los patrones patriarcales o esta condición”.(Directivo – grupo focal)

Sumado a lo anterior, Castillo y Gamboa (2013) expresan que son múltiples las formas de discriminación a las que se han visto expuestas las mujeres y le agregaríamos colectivos de diversidad sexual en el mundo educativo y científico, reflejado por el desconocimiento de sus aportes en las diferentes áreas del conocimiento, lo que coloca en discusión la mirada androcéntrica del mundo académico e investigativo con la priorización de ciertos temas y autores sobre otros. Las situaciones de discriminación y sexismo en el ámbito educativo son experimentadas por las mujeres a través del currículo manifiesto y del currículo oculto.

Así lo manifiestan (González M. d., 2019) al hacer referencia a que el primero se expresa en los contenidos y el material pedagógico en donde sobresalen el género masculino, sobre los aportes y la presencia misma de las mujeres y las niñas. Por su parte en el currículo oculto las autoras señalan que este se puede evidenciar en las situaciones de discriminación sexual a partir del trato particular que se le da a las mujeres y hombres a través del lenguaje, es decir a partir de:

los aspavientos, la expresión de la voz, la periodicidad y la permanencia de la atención compensada a unas y otros, el tipo de cuestionamientos y de contestaciones, la broma, la parodia y el sarcasmo al estudiantado por parte de los profesores (pág. 56).

Es por ello por lo que, el lenguaje y las maneras en que la comunidad educativa se expresa dependiendo de la identidad de género y orientación sexual, resulta de particular interés en los hallazgos, dado que se hace relevante la utilización de un lenguaje que nombre y visualice a diversidad de actores en la producción de conocimiento en todas sus formas y no solo el uso de genéricos masculinos que las invisibilizan, o que refuerzan estereotipos de género y sexuales, tal y como se manifestó en la Especialización de Derechos Humanos.

las estudiantes de fondo planteaban es un debate epistemológico sobre la visibilidad de las mujeres como constructoras de conocimiento científico en el mundo académico y en otros espacios por supuesto...ellas si decían que unas primeras salida fueran que se les permitiera a quienes así lo desearan citar como lo viene haciendo el movimiento de mujeres de Colombia y del mundo, nombre completo; no solamente los apellidos para contribuir de esa manera a visibilizar la participación de las mujeres en la construcción del conocimiento científico y bueno en los debates que se están dando en diferentes ramas del conocimiento (Directivo- grupo focal)

No podemos desconocer entonces la importancia del lenguaje en el desarrollo biopsicosocial de las personas, así como en la posibilidad que brinda este para construirnos como sujetos de derechos. En ese sentido un lenguaje que promueva relaciones no sexistas tendrá en cuenta el uso de palabras alternativas que incluyan la diversidad de género y orientación sexual tanto en las prácticas cotidianas como en la generación de conocimiento.

Por lo que respecta al agresor, la encuesta resalta la presencia mayoritariamente de hombres que conforman el estudiantado, profesorado y directivo y en menor medida de estudiantado y profesorado femenino. Por lo que nos lleva a reconocer que esta puede ser ejercida por ambos sexos, no obstante, pone de relieve la necesidad de crear espacios de sensibilización y formación a toda la comunidad educativa, con especial énfasis en la generación de masculinidades no hegemónicas<sup>2</sup> que cuestionen las características que las sustentan dado su afectación en la vida no solo de las mujeres o colectivos de diversidad sexual sino también en los hombres al imponer el rechazo a lo femenino y a la negación de los sentimientos, puesto desde esta idea los hombres deben mostrarse fuertes y rudos mas no evidenciar nunca sus sentimientos. (Kimmel (1997) citado en Sandoval, K. (2014)), aspecto que indudablemente afecta la salud mental de este grupo poblacional.

En cuanto a la generación de espacios protectores, habrá que prestar atención no solo a los espacios internos de la universidad ofreciendo contextos para la escucha activa, la credibilidad y el desarrollo del debido proceso evitando la revictimización de las personas víctimas, sino también a los espacios externos que son percibidos como inseguros, generando acciones articuladas e intersectoriales con sectores de alcaldía y la comunidad aledaña, de tal forma que estar y transitar por y a las afueras de la universidad se convierta en un escenario hospitalario, protector y confiable para quienes la habitan.

---

<sup>2</sup> Las masculinidades hegemónicas se caracterizan por el uso de la fuerza, la violencia física y psicológica y el rechazo de todo lo femenino, promoviendo conductas misóginas y homofóbicas que detonan la violencia hacia las mujeres, personas feminizadas y hombres diversos sexualmente.

Ahora bien, un hallazgo en el desarrollo de las diversas técnicas de recolección de información fue la presencia de otro tipo de violencias o conflictos que se presentan al interior del plantel educativo, que, si bien no hacen referencia a las violencias de género, si representa un llamado de atención a las directivas y los programas de Bienestar Universitario. Tal el caso de agresiones verbales por la apariencia física, o aquellas relacionadas con conflictos entre docentes y estudiantes por las maneras en que se expresan en el aula de clase.

## **Conclusiones y recomendaciones**

Tal y como se ha venido mencionando la academia como espacio de pensamiento y formación integral debe volcar su reflexión/acción hacia la generación de cambios estructurales en las ya tradiciones relaciones de género, fomentando la educación de profesionales con un acervo teórico y metodológico, pero también como seres activos en la conformación de espacios para la convivencia y el reconocimiento de las diversidades que están fuera y dentro de los planteles educativos.

Son múltiples los desafíos que se enfrenta la universidad en la identificación y análisis de las diversas causas sociales e históricas que reproducen la violencia de género, donde las más observables han sido la violencia física y sexual, sin embargo, tal y como se ha demostrado en esta investigación, se evidencia la presencia de otras formas de violencia silenciosas que han estado naturalizadas en nuestra institución educativa.

Así, se propone algunas acciones para fortalecer el contexto educativo como un espacio protector, que represente para toda la comunidad espacios libres de violencia donde el respeto a la dignidad humana se materialice en las diversas prácticas de los actores que componen la universidad:

- Continuar en la generación de espacios de formación para todos los estamentos sobre el género, las VBG y su relación con los principios misionales de la universidad.
- Propiciar diálogos entre la perspectiva de género y los principios misionales de la universidad a fin de encontrar puntos en común y consensos para materializar la política de equidad e inclusión en acciones concretas.
- Ter presente la perspectiva teórica de la interseccionalidad con el propósito de que la política institucional no solo aborde problemas relacionados con el género, sino que pueda analizar la realidad social de la comunidad educativa en clave de otras variables que pueden afectar

diferencialmente a estudiantes, docentes, administrativos como son la raza, la discapacidad, la orientación sexual, entre otros.

- El enfoque de la política de equidad e inclusión no podrá centrarse en la atención de las violencias solo desde lo punitivo o disciplinario, deberá abordar procesos de sensibilización y formación de toda la comunidad educativa permitiendo la identificación y prevención de posibles situaciones de violencia.
- Establecer un sistema de información que registre las situaciones de violencia de género, identificando tipologías, actores involucrados, estereotipos de género, barreras para la denuncia, afectaciones en las víctimas y acciones de respuesta de la universidad. Estableciendo una base de datos que posibilite evaluar logros, impactos, barreras o dificultades que se constituyan en referentes para el fortalecimiento de programas o la generación de unos nuevos que den respuesta a las necesidades identificadas.
- Fortalecer la mesa de género, aspecto que parte del reconocimiento de los actores que la conforman, la destinación de horas en la carga semestral, así como el apoyo en la generación de espacios tendientes para la sensibilización y prevención de todo tipo de violencia o discriminación por género en las diversas sedes y centros que hacen parte de la universidad.
- Formar permanentemente al personal en atención psicosocial en temas de género y perspectiva de género, de tal forma que garantice una atención diferencial reconociendo las diversas experiencias de discriminación que pueden afectar a los integrantes que conforman la comunidad educativa.
- Ofrecer cursos y electivas variadas que propendan por la sensibilización y que visibilicen las diversas discriminaciones de género y diversidad sexual en el contexto educativo.
- Reconocer el cuerpo docente que tiene experiencia en el tema, así como estudios de posgrado, como un aspecto clave en la generación de acciones de sensibilización y atención a las VBG, así como el fomento de la investigación en temas afines.
- Garantizar la puesta en marcha del protocolo y ruta de atención a las violencias y discriminaciones presente en la universidad, ofreciendo un clima de confianza y credibilidad. Lo que implica la voluntad de las directivas, así como la disponibilidad de los recursos humanos y económicos para el fortalecimiento de los programas existentes, y de la generación de nuevos programas si así se requiere.
- Realizar pedagogía cotidiana al interior de las Instituciones de Educación Superior, específicamente de Ucatólica y validar los procesos de construcción colectiva que se generan a partir de procesos investigativos y académicos que involucran docentes, estudiantes y colaboradores y no asumirlos como procesos administrativos o de



cumplimiento de una norma y así hacer un verdadero trabajo de construcción de una política de género contextualizada y situada.

Ahora bien, dentro de las limitaciones de este estudio cabe destacar la necesidad de profundizar en las variables estudiadas en los diversos instrumentos de recolección de información en las otras sedes de Unicatólica cuya participación en la encuesta fue poca. Por lo que en los próximos ejercicios diagnósticos amerita la generación de estrategias otras en la promoción y la participación de los Centros de Formación y sedes fuera de Cali no solo en los procesos de caracterización, sino también en la toma de decisiones para la implementación de acciones a favor del cuidado de la casa común y de la generación de espacios libres de violencias de género.

Otra de las limitaciones o dificultades se dio en la metodología propuesta, pues en el desarrollo de la investigación fue necesario tomar decisiones metodológicas para aprovechar al máximo la información recolectada, inicialmente se había planteado como una investigación mixta, partiendo de las técnicas de recolección propuestas una cuantitativa (la encuesta o cuestionario de Google Forms) y otra cualitativa (grupos focales y entrevistas) que si se llevaron a cabo, pero que tanto su sistematización y análisis se hicieron desde técnicas cualitativas únicamente.

### **Bibliografía**

Barredo, D. (2017). La Violencia de Género en Ecuador: un estudio sobre los universitarios. *Estudios Feministas*, Florianópolis, 1313-1327.

Castillo, M., Gamboa, R. (2013) La Vinculación de la Educación y Género. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, vol. 13, núm. 1, enero-abril, 2013, pp.1-16. Universidad de Costa Rica

Castro, R., Vázquez, V. (2008) La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México. *Estudios Sociológicos*, Vol. 26, No. 78 (Sep. - Dec., 2008), pp. 587-616. URL: <http://www.jstor.org/stable/40421175>

Congreso de Colombia. (2006). Ley 1009 de 2006. Recuperada de [https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/ley\\_1009\\_de\\_2006.pdf](https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/ley_1009_de_2006.pdf)

Congreso de Colombia (2008) Ley 1257 de 2008. Recuperad de [https://www.oas.org/dil/esp/ley\\_1257\\_de\\_2008\\_colombia.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf)

Congreso de Colombia. (2015). Ley de Femicidio 1771 de 2015. Recuperada de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30019921>

Espinar, E. (2007). Las raíces socioculturales de la violencia de género. *Escuela Abierta*, 10, 23-48.

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. (2012). Reglamentos Estudiantil de Unicatólica. Recuperado de <https://www.unicatolica.edu.co/files/reglamento-estudiantil-unicatolica-v2012.pdf>

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. (2020). Reglamento interno de trabajo. Recuperado de <https://www.unicatolica.edu.co/files/reglamento-interno-trabajo.pdf>

González, M. d. (2019). Reflexiones en torno al currículo educativo y la perspectiva de género. *Lumen Gentium Vol. 3 - N.º 1 ISSN 2539 - 0678*, 53-62.

Grosea, R. G., Roofa, K., Semenzab, D., Lerouxb, X., & Yount, K. (2019). Mental health, empowerment, and violence against young women in lowerincome countries: A review of reviews. *Aggression and Violent Behavior*.

Hernández, Collado y Lucio (2003). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores, S.A. De C.V. Recuperado de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Kaufman, M., Williams, A., Grilo, G., Marea, C., Walelign Fentaye, F., Abebe Gebretsadik, L., & Asfaw Yedenekal, S. (2019). We are responsible for the violence, and prevention is up to us”: a qualitative study of perceived risk factors for gender-based violence among Ethiopian university students. *BMC Women's Health* , 7.

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid, España: Editorial horas y HORAS.

Michelle R. Kaufman, G. G. (2019). The intersection of gender-based violence and. *Psychology & Sexuality*.

Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2018). Enfoque e Identidades de Género: para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277\\_recurso\\_3.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-357277_recurso_3.pdf)

Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2022). Resolución para los Lineamientos de Prevención, Detención, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en Género de las Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de protocolos en el marco de la Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural. Recuperado de [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf)

OEA (1994). Convención de Belém do Pará. Recuperada de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

OMS. (2017). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de [https://www.who.int/topics/gender\\_based\\_violence/es/](https://www.who.int/topics/gender_based_violence/es/)

Posso, J (2020). La violencia de género en instituciones de educación superior. Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe. No. 113 (2022): January-June, pp. 43-62 [www.erlacs.org](http://www.erlacs.org)

Sandoval, K. (2014). Del dicho al hecho. Las ideologías de género que sustentan las masculinidades hegemónicas. Departamento de Sociología y Estudios de Género. Universidad FLACSO, Ecuador.

ONU.(1979). Convención contra todas las formas de discriminación contra la mujer-CEDAW Recuperada de [https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf)

ONU. (1995). Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing. Recuperada de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

ONU. (2007). Principios de Yogyakarta Recuperado de <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

Scott, J. (2011). El género: ¿todavía una categoría útil para el análisis? Manzana de la Discordia, 6(1), 96 -106

Viveros, M. (2016) La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación- Debate Feminista 52 (2016) 1–17. Recuperado de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0188947816300603?token=A18A7B7E434AC026B7B6307D8358E5272A186939BA942BFBEB77C598E6CFEE499918D5BB0214C37BC2FD75B092F9EC48&originRegion=us-east-1&originCreation=20221115151215>