

**PROTOCOLOS QUE INCORPORAN LOS LINEAMIENTOS DE
PREVENCIÓN DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE VIOLENCIAS Y
CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN BASADA EN GÉNERO EN
LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ ELÍAS BECHARA ZAINUM**

MONTERÍA - CARTAGENA - BOGOTÁ

2023

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE IMÁGENES.....	3
LISTA DE TABLAS.....	4
LISTA DE GRÁFICAS	4
I. INTRODUCCIÓN	6
II. PRINCIPIOS ORIENTADORES	6
III. ENFOQUES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y APROPIACIÓN DE LOS PROTOCOLOS.....	8
IV. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL.....	9
V. ALCANCE DE LOS PROTOCOLOS.....	14
VI. OBJETIVOS DE LOS PROTOCOLOS	15
VII. MARCO CONCEPTUAL.....	15
VIII. MANIFESTACIONES DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO	21
IX. HALLAZGOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO	23
INDICADORES DE CONTEXTO SOBRE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ CARTAGENA – MONTERÍA – BOGOTÁ.....	49
LINEAMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ ELÍAS BECHARA ZAINUM PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VBG	50
X. LINEAMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ ELÍAS BECHARA ZAINUM PARA LA DETECCIÓN DE LAS VBG.....	53
XI. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ.....	55
XII. RUTA DE ATENCIÓN A LAS VBG	59
PASO A PASO DE LA RUTA DE ATENCIÓN	59
XIII. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LAS VBG	63
XV. FUENTES Y REFERENCIAS	67

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1: Enfoques para la construcción y aplicación del protocolo.....	9
Imagen 2: Cifras VBG en el mundo - Colombia – Latinoamérica	24
Imagen 3: Comportamiento de los cuatro delitos de más alto impacto.....	34
Imagen 4:Proporción de víctimas mujeres por DAI 2020-2022.	35
Imagen 5:Total, de delitos de alto impacto con víctima mujer por mes. Bogotá, enero a octubre de 2022	35
Imagen 6:Muerres violentas y riesgo de feminicidio	36
Imagen 7:Riesgo de feminicidio.....	37
Imagen 8:Total, de delitos sexuales con víctima mujer por mes. Bogotá, enero a octubre de 2022.....	37
Imagen 9:Total, de delitos sexuales con víctima mujer por grupo de edad. Bogotá, enero a octubre de 2022	38
Imagen 10:Total, de hechos de violencia intrafamiliar con víctima mujer por mes. Bogotá, enero a octubre de 2021 y 2022	38
Imagen 11:Total, de violencia intrafamiliar con víctima mujer por grupo de edad. Bogotá, enero a octubre de 2022	39
Imagen 12:Derechos de las víctimas de VBG Y DGB.....	55
Imagen 13:Medidas de Atención Integral Universidad del Sinú.....	59
Imagen 14:Ruta de Atención	63

LISTA DE TABLAS

Tabla 1:Estudiantes Matriculado - UNISINÚ Cartagena 2022	39
Tabla 2:Estudiantes mujeres Matriculadas - UNISINÚ Cartagena 2022.....	40
Tabla 3:Estudiantes matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Cartagena 2022.	41
Tabla 4:Estudiantes Matriculados UNISINÚ Montería 2022.....	42
Tabla 5:Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Montería 2022	43
Tabla 6:Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Montería 2022	44
Tabla 7:Estudiantes Matriculados UNISINÚ Bogotá 2022	45
Tabla 8:Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Bogotá 202	46
Tabla 9:Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Bogotá 2022.....	46
Tabla 10.Indicador Global 2022.....	47
Tabla 11. Indicador por edades-mujeres 2022.....	47
Tabla 12. Indicador por estrato social-mujeres 2022	48
Tabla 13.Indicador por áreas-mujeres 2022	48
Tabla 14. Indicador por procedencia étnica- mujeres 2022.....	48
Tabla 15:Indicadores de contexto sobre género en la universidad del SINÚ Cartagena, Montería y Bogotá.....	49
Tabla 16:Paso a paso de la ruta de atención.....	59
Tabla 17:Plan de trabajo para el monitoreo, seguimiento y evaluación de los mecanismos y estrategias de acción establecidas para la prevención, detección y atención de las violencias basadas en género.	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 18: Presupuesto Mecanismos diseñados para prevenir VBG Y DBG	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 19:Presupuesto-Mecanismos diseñados para la Detección VBG Y DBG	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 20: Cronograma de actividades.	65

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfico 1: Delitos sexuales según el género. Departamento de Bolívar 2022	25
Gráfico 2:Delitos sexuales por rango de edad de las mujeres. Cartagena 2022.	26
Gráfico 3:Delitos sexuales por sexo. Cartagena 2022.	26

Gráfico 4:Homicidios victimas mujeres por rango de edad. Departamento de Bolívar 2022.	27
Gráfico 5:Homicidios victimas mujeres por rango de edad. Cartagena 2022.....	27
Gráfico 6:Lesiones personales victimas mujeres. Departamento de Bolívar 2022.....	28
Gráfico 7:Lesiones personales por rango de edad. Cartagena 2022.....	28
Gráfico 8:Violencia intrafamiliar. Departamento de Bolívar 2022.....	29
Gráfico 9:Violencia Intrafamiliar victimas mujeres. Cartagena 2022.....	29
Gráfico 10:Delitos sexuales por sexo. Departamento de Córdoba 2022	30
Gráfico 11:Delitos sexuales victimas mujeres. Montería 2022	31
Gráfico 12:Homicidios por sexo. Departamento de Córdoba 2022.....	31
Gráfico 13:Lesiones personales. Departamento de Córdoba 2022	32
Gráfico 14:Lesiones personales victimas mujeres- por rango de edad. Montería 2022	32
Gráfico 15:Violencia intrafamiliar. Departamento de Córdoba 2022	33
Gráfico 16:Violencia intrafamiliar victimas mujeres. Montería 2022.....	33
Gráfico 17:Estudiantes Matriculados UNISINÚ Cartagena.....	40
Gráfico 18:Estudiantes mujeres Matriculadas por Estrato UNISINÚ Cartagena	41
Gráfico 19:Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Cartagena.	42
Gráfico 20.Estudiantes Matriculados UNISINÚ Montería	42
Gráfico 21.Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Montería.....	43
Gráfico 22.Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Cartagena.	45
Gráfico 23.Estudiantes Matriculados UNISINÚ Bogotá 2022	45
Gráfico 24.Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Bogotá 2022.....	46
Gráfico 25.Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Bogotá 2022	47

I. INTRODUCCIÓN

La Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum, en concordancia con las dinámicas globales sobre el respeto de los derechos humanos, reconoce la importancia de transversalizar la perspectiva de género en los procesos misionales, a través de estrategias de acción encaminadas a lograr una igualdad material y el bien común para los integrantes de la comunidad universitaria.

En este sentido, teniendo en cuenta la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas, especialmente el Objetivo de Desarrollo Sostenible – ODS 5: Igualdad de Género que busca la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible y, el ODS-10: Reducción de las Desigualdades, que busca lograr un acceso igualitario a las oportunidades, para reducir las brechas sociales y de género.

Es por lo anterior que la Universidad, desde su quehacer misional, asume el reto de una transformación cultural, a través de la implementación de programas, mecanismos y estrategias encaminadas a prevenir, detectar y atender las conductas o manifestaciones de violencias basadas en género (VBG).

A lo largo de los protocolos se verán reflejados los principios rectores y enfoques como ejes estratégicos para su apropiación, además se podrá encontrar un enriquecido marco jurídico y jurisprudencial, ambos marcan los estándares que guían las acciones para prevenir y erradicar las prácticas discriminatorias y, definen las conductas constitutivas de Violencias de Género relacionadas con los roles y estereotipos que históricamente han permanecido en la sociedad.

II. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Los Protocolos de Prevención, Detección y Atención a las víctimas estarán orientados por los siguientes principios:

- a. **Dignidad.** Impone el deber de un trato especial hacia la persona, con respeto por sus Derechos Fundamentales, frente a esta se debe asumir una carga de acción positiva para maximizar en el mayor grado posible su efectividad y protección.
- b. **Pro-Persona.** Permite una interpretación y adecuación normativa que proteja las garantías fundamentales de la parte quejosa, sin perjuicio de los derechos del victimario o acusado.
- c. **Buena Fe.** Se considera que las partes actúan con rectitud, honestidad y convicción en cuanto a la veracidad de la información suministrada o exactitud de un hecho y, se debe

presumir en cada actuación de las partes. Sin perjuicio de la presunción de inocencia que le asiste al victimario o acusado.

- d. **Inmediatez.** En el evento en que se presente un riesgo o la materialización de vulneración de derechos por conductas que constituyan violencias o discriminación basadas en género, la instancia deberá asumirla como una prioridad y actuará con celeridad, siempre y cuando las condiciones lo permitan.
- e. **Confidencialidad.** La información allegada u obtenida será utilizada exclusivamente para el procedimiento y rutas trazadas en el protocolo y se tratará bajo el consentimiento informado de la persona que la aporta a la situación bajo examen, con la garantía de resguardar el derecho a la intimidad y la protección de sus datos personales, de conformidad con las normas vigentes.
- f. **Protección.** Toda actuación o activación de rutas deben propender por salvaguardar los derechos de las partes, con especial cuidado de no revictimizar a la parte quejosa.
- g. **Equidad.** Permite atender de manera adecuada las necesidades e intereses de las personas que son diferentes, especialmente, de aquellas que están en desventaja.
- h. **Igualdad y no discriminación.** Las partes involucradas tendrán un trato basado en el respeto, la igualdad y la equidad, de acuerdo con sus contextos y particularidades.
- i. **Perspectiva de género.** De acuerdo con este principio, se podrá poner de presente que los roles y estereotipos asignados a hombres y mujeres son patrones socioculturales que generan desigualdad y exclusión. Lo anterior, evidencia la necesidad de fomentar espacios seguros y libres de violencias o discriminación en la Universidad del Sinú.
- j. **Debida diligencia.** Universidad, a través de sus dependencias y las instancias implicadas en la aplicación del presente protocolo, deberán actuar de forma coordinada, integrada e imparcial, facilitando la participación, el bienestar físico y psicológico de las partes involucradas, bajo un estándar de prevención, detección-indagación, atención y sanción de las violencias o de cualquier acto de discriminación basadas en género, que ocurra al interior o en un escenario de prácticas o en espacios virtuales.
- k. **Atención Integral.** Es el fundamento para el tratamiento de casos de violencias y discriminación basadas en género. La Universidad dispondrá de espacios apropiados para la atención de las personas afectadas, garantizando una atención psicológica, jurídica y académica en pro del restablecimiento de derechos.
- l. **Debido Proceso.** Se garantizará a las partes el respeto de sus garantías fundamentales en cada actuación que se adelante por medio de los protocolos, con el fin de asegurar un proceso justo y equitativo, en cumplimiento del artículo 29 de la Constitución Política de Colombia.

- m. **Presunción de Inocencia.** Toda persona que resulte involucrada como presunto victimario de violencias o discriminación basadas en género se presumirá inocente, partiendo del supuesto que sólo se puede desvirtuar su inocencia cuando sea declarada plenamente responsable de las conductas que se le imputan.
- n. **Ambiente saludable.** Toda persona tiene derecho a ejercer sus actividades en un ambiente sano y seguro dentro de su entorno laboral, educativo, formativo o de similar naturaleza, de tal forma que, se preserve su salud física, mental y emocional, estimulando su desarrollo y desempeño profesional.

III. ENFOQUES PARA LA CONSTRUCCIÓN Y APROPIACIÓN DE LOS PROTOCOLOS

Los enfoques para el diseño y aplicación de los protocolos son fundamentales, porque a través de ellos se desarrollan lineamientos técnicos, mecanismos y estrategias para abordar de manera integral la prevención, detección o atención de las violencias y discriminación basadas en género.

Enfoque de Derechos. Basado en estándares internacionales de Derechos Humanos. Su fin es promover y proteger a los sujetos titulares de los mismos, teniendo en cuenta su universalidad, la interrelación y la interdependencia. Pretende promover la autonomía individual y social.

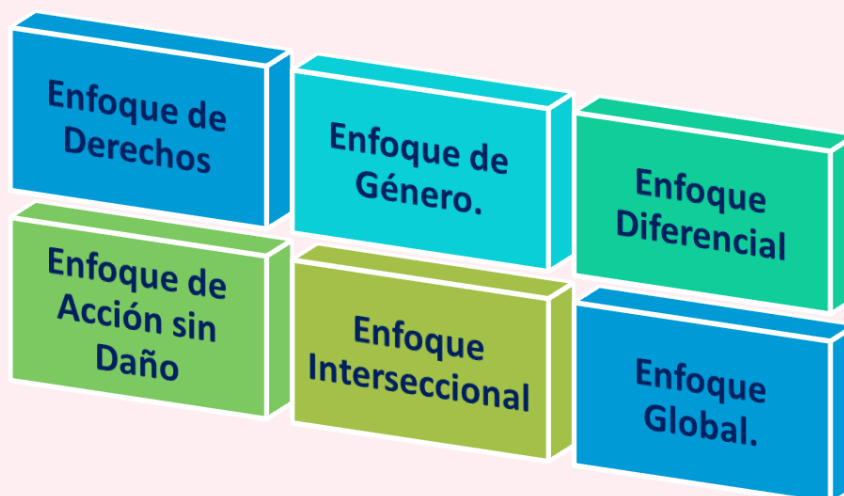
Enfoque Diferencial. Reconoce en algunos grupos o personas sus particularidades, desde sus necesidades de protección, de vulneración manifiesta o de inequidades estructurales en un contexto determinado, con el fin de proporcionar una atención adecuada, buscando una igualdad desde la diferencia.

Enfoque de Género. Categoría de análisis que permite hacer evidentes las diferencias sociales, biológicas, psicológicas y ambientales que se consideran como desventaja en la relación entre personas, según el rol que desempeñen en la familia o en un grupo social.

Enfoque Interseccional. Permite reconocer la concurrencia de dos o más características diferenciales de las personas que en un determinado contexto histórico, social y cultural, incrementan la carga de desigualdad, produciendo experiencias sustantivamente diferentes entre los sujetos. (Corte Constitucional Sentencia T-141 de 2015).

Enfoque de Acción sin Daño. Promueve la reflexión y el análisis en toda intervención en toda actuación, reconociendo los posibles impactos, sus consecuencias y determinados perjuicios para las partes.

Enfoque Global. A través del cual, se conciben las violencias de género como un problema cultural, se presenta por la naturalización de diferentes formas de discriminación hacia las mujeres.



*Imagen 1: Enfoques para la construcción y aplicación del protocolo.
Fuente: Construcción propia.*

IV. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

La agenda 2030, El Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. **Igualdad de Género**, promueve la igualdad entre los géneros, de manera que se constituya en el pilar para la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible. Este objetivo tiene como metas, poner fin a todas las formas de violencia y discriminación contra las niñas y mujeres, eliminar las prácticas nocivas, promover la igualdad de oportunidades y, la participación de las mujeres en la vida política, económica y pública (ONU 2015).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. **Trabajo Decente y Crecimiento Económico**, fomenta el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, como mecanismos para reducir la desigualdad en el mercado laboral y la discriminación de género, promoviendo entornos de trabajo seguros y protegidos. (ONU 2015).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 10. **Reducción de las Desigualdades**, tiene como finalidad la reducción de los índices de pobreza e inequidad, de igual manera, incentivar la igualdad de oportunidades real para conseguir un mundo más justo. A su vez, promueve la inclusión social, económica y política de todas las personas y, busca asegurar una mayor representación e intervención de los países en desarrollo. (ONU 2015).

El Objetivo de Desarrollo Sostenible 16. **Paz, Justicia e Instituciones Sólidas**, promueve la construcción de sociedades justas, pacíficas e inclusivas, a través de la consolidación de

Instituciones sólidas comprometidas con la igualdad, la justicia social, la paz, la protección de derechos y, el acceso universal a la justicia, en pro de reducir el maltrato, la trata de personas, la corrupción y todas las formas de violencias. (ONU 2015).

La Constitución Política de Colombia 1991, consagra en el artículo 13 el Derecho a la igualdad: todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, gozaran de los mismos derechos sin discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan.

La Constitución política de Colombia 1991, en el artículo 40, asigna a las autoridades el deber de garantizar la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración pública.

La Constitución Política de Colombia 1991, en el artículo 43, reconoce que los hombres y las mujeres tiene igualdad de derechos y oportunidades, por ende, rechaza toda clase de discriminación contra la mujer.

La Constitución Política de Colombia 1991, consagra en los artículos 93 y 94 el bloque de constitucionalidad, por medio del cual, los Tratados Internacionales aprobados por el Estado, que reconocen los derechos humanos, prevalecen en el orden jurídico interno, entendiendo que su no consagración no los excluye del reconocimiento de estos.

Por medio de la Ley 16 de 1972, el Estado colombiano adoptó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en la cual, se obliga a respetar los Derechos y Libertades y, a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna, por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Por medio de la Ley 22 de 1981, el Estado colombiano adoptó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial, la cual, busca que todos los Estados parte, garanticen la dignidad y la igualdad inherente a los seres humanos, con el propósito de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Por medio de la Ley 51 de 1981, el Estado colombiano adoptó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), garantizando al hombre y la mujer la igualdad en el goce de los derechos humanos y libertades civiles y políticos.

Por medio de la Ley 35 de 1986, el Estado colombiano aprobó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, en la cual, se reconoce el derecho a participar en el gobierno, con iguales oportunidades de ingreso en el servicio público y garantizando la igualdad entre el hombre y la mujer en el goce y ejercicio de los derechos políticos.

Por medio de la Ley 12 de 1991, Colombia adoptó la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, mediante la cual, se garantiza la protección y goce efectivo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes y, se hace énfasis en la importancia de su desarrollo en un ambiente sano y libre de toda violencia y discriminación.

Por medio de la Ley 21 de 1991, el Estado colombiano aprobó el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales, con el fin de asumir acciones coordinadas y sistemáticas con miras a proteger los derechos de los pueblos y garantizar el respeto a su integridad.

Por medio de la Ley 248 de 1995, Colombia aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; los Estados parte convienen en adoptar por todos los medios apropiados y sin dilaciones políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, manifiesta que la violencia contra las mujeres es un área de preocupación y, exhorta a los Estados a garantizar la igualdad de acceso a la educación a través de un sistema educativo sensible al género que elimine todas las formas de discriminación.

Por medio de la Ley 319 de 1996, el Estado colombiano aprueba el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", el cual, exhorta a los Estados parte, a adoptar las medidas necesarias que garanticen el ejercicio pleno de los derechos consagrados en el Protocolo.

Por medio de la Ley 581 de 2000, se crean los mecanismos para que las autoridades otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público y, promuevan su participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

Por medio de la Ley 762 de 2002, el Estado colombiano adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. En igual sentido, La Ley 1752 de 2015, sanciona penalmente la discriminación contra las personas en situación de discapacidad.

Por medio de la Ley 823 de 2003, se establece el marco institucional y, se orientan las políticas y acciones para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito público y en el privado.

Por medio de la Ley 1010 de 2006, el Estado colombiano adoptó medidas para definir, prevenir corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Los principios de Yogyakarta de 2007 adoptan elementos sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la

identidad de género; insta a los Estados a implementar programas de educación y sensibilización para evitar la discriminación por la orientación sexual, o la identidad de género y establece el derecho a la educación como uno de los principios.

La Ley 1257 de 2008, la cual tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Por medio de la ley 1010 de 2006, se adoptan las medidas necesarias para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Tiene por objeto erradicar toda forma de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo; todo ultraje a la dignidad humana en el contexto de una relación laboral privada o pública.

La Ley 1146 de 2007 por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. También establece la obligación de los establecimientos de Educación Media y Superior de incluir en sus programas de estudio una cátedra de Educación para la sexualidad, con especial énfasis en el respeto a la dignidad y a los derechos de niños, niñas y adolescentes, con el propósito de coadyuvar a la prevención de las conductas de que trata la Ley.

El Gobierno Nacional mediante el Decreto 164 de 25 de enero de 2010 creó la Comisión Intersectorial denominada «Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres».

La Ley 1257 de 2008, por medio de la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción en relación con las formas de discriminación contra las mujeres.

Por medio del Decreto 4798 de 2011, el Ministerio de Educación Nacional reglamentó el artículo 11 de la Ley 1257 de 2008, en el cual abordó el significado y las obligaciones de las Instituciones de Educación Superior frente a la prevención, protección y atención de las víctimas.

Por medio de la Ley 1542 de 2012, se garantiza la protección y diligencia de la autoridad en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra las mujeres, elimina el carácter de querellable de los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria.

La Resolución 0459 de 2012, por medio de la cual el Ministerio de Salud y Protección Social adopta el Protocolo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.

En el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (CEPAL 2013), los Estados reconocieron que la discriminación y la violencia basada en la orientación sexual y las identidades de género, sitúan a las personas LGBTIQ+ en posición de vulnerabilidad, impidiendo la igualdad y el ejercicio de la ciudadanía.

El CONPES Social 161 de 2013 establece los Lineamientos de Política de Equidad de Género para las mujeres, dentro de sus ejes temáticos se encuentra la Educación con Equidad en el cual incluye el Plan Integral para garantizar una vida libre de violencias.

Por medio de la Ley 1719 de 2014, se garantiza el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de la asociada al conflicto armado interno y. atender de manera prioritaria las necesidades de las mujeres, niños, niñas y adolescentes que han sido víctimas de este flagelo.

La Ley 1761 de 2015, tiene como objetivo, tipificar el feminicidio como un delito autónomo, para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación. De igual forma, prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización en la sociedad colombiana.

La Ley 1773 de 2016, por medio de la cual, se define el tipo penal de lesiones con agentes químicos o sustancias similares.

Recomendación General N° 35 de 2017 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, por medio de la cual se actualiza la Recomendación General N° 19 de 1992, señaló que la discriminación incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer en razón de su condición o que la afecta en forma desproporcionada; abarca aquellos actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad". Además, ofrece a los Estados parte orientación para acelerar la eliminación de la violencia por razón de género contra la mujer.

La CIDH Sentencia de 16 de febrero de 2017, en relación con los casos de violencia sexual contra las mujeres, el Tribunal insta a los Estados para que adopten medidas integrales que sirvan como instrumento para cumplir con la debida diligencia. De manera específica, señala que deben instaurar un marco jurídico de protección, el cual tenga aplicación efectiva y, se estipulen políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. Así mismo, resalta la importancia de adoptar estrategias de prevención integral, en aras de prevenir los factores de riesgo y fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva.

Por medio de la Ley 1918 de 2018, se establece el régimen de inhabilidades a quienes hayan sido condenados por delitos sexuales cometidos contra menores y, se crea el registro de inhabilidades y se dictan otras disposiciones.

La Corte Constitucional en Sentencia T-239 de 2018 exhortó a las IES a diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres mediante lineamientos que deben ser articulados con 1). los deberes y obligaciones de la Instituciones en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas. 2). Las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación debido a sexo o género en contra de estudiantes y docentes en los centros de educación superior.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) publicó en 2019 las Orientaciones Internacionales para Abordar la Violencia de Género en el ámbito Escolar, en la que se recomendó adoptar medidas, procedimientos, mecanismos claros, seguros y accesibles para intervenir adecuada y oportunamente

Por medio de la Ley 2055 de 2020, el Estado colombiano aprobó la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, la cual, tiene por objeto promover, proteger y asegurar el reconocimiento y el pleno goce y ejercicio en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión, integración y participación en la sociedad.

La Corte Constitucional en sentencia T-426 de 2021 hace énfasis en la obligación que tienen las Universidades de cumplir con las disposiciones normativas nacionales e internacionales relativa a las violencias basadas en género y, señala que tiene la obligación de establecer mecanismos efectivos de investigación y sanción que permitan que las instituciones educativas cumplan con su función de ser espacios seguros.

La Ley 2281 de 2023, creó el Ministerio de Igualdad y Equidad, con el objeto de contribuir en la eliminación de las desigualdades, económicas, políticas y sociales. Además de impulsar el goce del derecho a la igualdad, el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresividad, la defensa de los sujetos de especial protección constitucional, de población vulnerable y de grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adaptando los enfoques de derechos, de género, diferencial, étnico-racial e interseccional.

El Plan Nacional Decenal de Educación 2016-2026, “El camino hacia la calidad y la equidad”, en su Séptimo desafío estratégico, propone “Construir una sociedad en paz sobre una base de equidad, inclusión, respeto a la ética y equidad de género”.

La Carta Andina para la Protección y Promoción de Derechos Humanos, señala la obligación de proteger a las personas de la discriminación por la orientación sexual. El artículo 11, insta al fortalecimiento de los planes educativos y programas en derechos humanos, para promover una cultura social sustentada en la tolerancia, el respeto por la diferencia y la no discriminación.

V. ALCANCE DE LOS PROTOCOLOS

Los protocolos para la Prevención, detección y atención a víctimas de violencias y discriminación basadas en género aplican para toda la comunidad de la Universidad del Sinú, esto es: Estudiantes, docentes, empleados, egresados, personas vinculadas por cualquier tipo de contrato, convenios o acuerdos interinstitucionales.

Los protocolos también cubren a aquellas personas ajenas a la Universidad, en los eventos donde los hechos de VBG hayan ocurrido al interior de una sede o campus universitario o

en un escenario de prácticas, en una salida a terreno, o en un entorno donde se esté representando a la Universidad del Sinú.

También se tendrá en cuenta cuando la conducta se materialice o ponga en riesgo los derechos fundamentales, mediante el uso de redes sociales o durante el desarrollo de actividades virtuales o mediadas por TIC.

Los presentes protocolos no remplazan las acciones legales a las que haya lugar de conformidad con el ordenamiento jurídico colombiano.

VI. OBJETIVOS DE LOS PROTOCOLOS

- **General**

Implementar en la Universidad del Sinú los protocolos para prevenir, detectar y atender las violencias o cualquier tipo de discriminación basadas en género (VBG)-(DBG); generando herramientas para identificar y mitigar los factores referentes a la violencia, discriminación y cualquier otra conducta que constituya una lesión a los derechos fundamentales, la Igualdad, la Equidad y el Género en la comunidad universitaria.

- **Específicos**

Construir una ruta de detección y atención eficiente para atender las Violencias Basadas en Género que afecten cualquier miembro de la comunidad universitaria.

Designar equipos interdisciplinarios de trabajo que estén en capacidad de brindar atención primaria a los afectados.

Crear jornadas de sensibilización y prevención de las diferentes formas de violencia, acoso, discriminación, entre otras.

Promover dinámicas de comunicación y relación entre los miembros de la comunidad universitaria basadas en el respeto por la diferencia, la comunicación asertiva.

VII. MARCO CONCEPTUAL

Las violencias de género constituyen una grave violación a los derechos humanos; al mismo tiempo, se trata de un problema de salud y protección que pone en riesgo la vida (ACNUR). Existen varias tipologías de VBG, a saber:

- **Abuso sexual:** Se refiere a cualquier actividad o contacto sexual no consensuado.
- **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas, con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo, que se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad. Estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un

grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria (Urra, 2017). También puede ocurrir por parte de docentes contra estudiantes, o por parte de estudiantes contra docentes, ante la indiferencia o complicidad de su entorno. (Art. 2 ley 1620 de 2013).

- **Acoso Virtual o Ciber acoso:** Es definido por el MEN (2011) como “el hostigamiento a través de redes sociales o medios virtuales como por ejemplo mensajes de texto, correos electrónicos, la publicación de fotos o imágenes con el fin de humillar o maltratar a otro, mensajes degradantes, burlas, insultos, chismes, ofensivos, amenazas, creación de grupos para agredir o burlarse de una persona”.
- **Acción Positiva.** Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad respecto de los hombres. Son temporales, mientras subsista la desigualdad.

- **Bropiating:** Hace referencia a la situación en que un hombre se apropia de una idea originalmente propuesta por una mujer y se lleva el crédito. Para referirse a esta práctica también se utiliza el término bropropriation.
- **Discriminación:** El que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación. (Artículo 134ª de la Ley 1752 de 2015).

- **Gaslighting.** Abuso emocional que se ejerce de forma sutil; es decir, es una forma de manipulación utilizada para hacer que la persona dude de su propio criterio.
- **Mansplaining.** Acto de explicar algo a alguien en un modo que sugiere que la otra persona no tiene las capacidades para entenderlo.

- **Maninterrupting.** Interrupción innecesaria del discurso de una mujer por parte de un hombre.
- **Hostigamiento por raza, etnia, identidad de género y orientaciones sexuales no normativas:** Referida a la exposición de personas pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o a los sectores LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales), hijos e hijas de familias homoparentales, estudiantes con una condición socioeconómica particular o que manifiestan características o actitudes comportamentales no normativas como estereotipos de belleza, creencias religiosas, tendencias o prácticas socioculturales, a situaciones o ambientes de agresiones físicas,

psicológicas o simbólicas, que invalidan su identidad y afectan su formación y realización. (Comité Distrital de Convivencia Escolar, 2016)

- **Violencia basada en el género:** Aquellas prácticas, acciones o conductas que buscan atentar contra la integridad de una persona, sin importar el nivel de afectación o gravedad, sustentadas en la idea de su pertenencia a un género (mujeres u hombres) o por no cumplir lo que se espera de este en el plano de lo social.
- **Violencia sexual:** Se define como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona”. (Resolución 459 de 2012, OMS glosario numeral 1.1).
- **Violencia contra la mujer:** “Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”. (Ley 1257 de 2008, artículo 2). Se establecen además, tipologías de daño en el que se contemplan: el daño psicológico, el daño o sufrimiento físico, el daño o sufrimiento sexual y el daño patrimonial.
- **Acciones Sexuales no Recíprocas.** Conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- **Abuso Sexual:** Está relacionado con las circunstancias que ubican al agresor en una situación de superioridad o ventajosa frente a la víctima. Las circunstancias de superioridad pueden ser por relaciones de autoridad o poder, edad, incapacidad física o psicológica de la víctima entre otras. (Resolución 459 de 2012, numeral 1).
- **Acoso:** Acciones físicas o psicológicas con pretensión de hacer daño y repetidas en el tiempo que, se dirigen a una persona que no puede defenderse, sufriendo exclusión y soledad, estas agresiones sistemáticas pueden ser ejercidas por un individuo o por un grupo de personas, vinculados a la comunidad universitaria. (Urra, 2017).
- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo,

intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este (Ley 1010 de 2006, en su artículo 2).

- **Acoso sexual:** Tiene por objeto aprovecharse sexualmente de una persona, frecuentemente abusando de una posición de superioridad (RAE, 2021). En ese sentido, la OIT y la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y una forma específica de violencia contra las mujeres.
- **Acoso sexual laboral:** Hostigamiento ejercido en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, se expresa mediante conductas verbales o física, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El Documento sobre Acoso Sexual del Ministerio del Interior (2018) identificó dos de las manifestaciones más frecuentes:

- a. **Quid pro quo.** Aquella que se establece en la jerarquía de una organización, empresa, universidad y en la que el acosador se provecha de su posición, para pedir favores sexuales a cambio de algún beneficio.
- b. **Acoso sexual generador de un ambiente hostil.** Ocurre cuando la conducta indeseada de naturaleza sexual genera un ambiente laboral, escolar o social caracterizado por la intimidación y la amenaza. Afectando la capacidad de la víctima de participar y trae consecuencias negativas. Puede presentarse por parte de una persona hacia otra con mayor poder, ejemplo: empleado hacia su jefe, estudiante a profesor.

En el mismo sentido, Lya Yaneth Fuentes (2019), en su artículo Violencias de Género en las Universidades, propuso otras categorías de acoso:

- c. **Acoso visual / gestual.** Se presenta con miradas lascivas, gestos obscenos, signos con las manos, entre otros.
- d. **Acoso verbal.** Comentarios, chistes con doble sentido, de connotación sexual o asociadas al aspecto físico, invitaciones a salir, hacer ruidos, silbidos, jadeos o exclamaciones con alusión a prácticas sexuales, burlas y humillaciones.
- e. **Acoso físico.** Contactos o acercamientos físicos no deseados, rozamientos de cualquier parte del cuerpo, intimidación o agresión de tipo sexual (persecución o arrinconamiento), toma de fotografía y videos sin consentimiento.
- f. **Acoso Virtual.** Difundir fotos, videos o mensajes por redes sociales sin consentimiento, hacer comentarios de connotación sexual o para desprestigiar,
- g. **Extorsión o chantaje.** Se presenta por las calificaciones.

- **Análisis de Género.** Proceso teórico-práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, el uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.
- **Ciberacoso o Ciber-bullyng.** Es una intimidación por medio de tecnologías digitales, puede ocurrir en redes sociales, plataformas de mensajería, plataformas de juegos y teléfonos móviles; el comportamiento debe ser repetitivo y va dirigido o busca atemorizar, enfadar o humillar a otra persona.
- **Ciber sexismo.** Conducta que se presenta en entornos virtuales, cuando se transmiten mensajes discriminatorios, misóginos o discurso de odio.
- **Coerción sexual.** Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- **Daño psicológico.** Se concibe como la 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 mental, la autodeterminación o el desarrollo personal. (La Ley 1257 de 2008).
- **Daño o sufrimiento físico.** Se trata del riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008),
- **Daño o sufrimiento sexual.** Son las consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico, verbal o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Así mismo, cuando se obligue a realizar alguno de estos actos con terceras personas (Ley 1257 de 2008).
- **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. (Ley 1257 de 2008).
- **Discriminación contra la Mujer.** Es toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo, la cual tiene como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos de la mujer y libertades fundamentales

en cualquiera de las esferas en que actúe (Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer – CEDAW).

- **Discriminación Directa.** Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable, en razón de su sexo o preferencia sexual.
- **Discriminación Indirecta.** Se presenta cuando una disposición, criterio o práctica deja en desventaja a una persona, respecto al otro.
- **Doxing.** Revelar públicamente información personal o que individualiza a una persona sin su consentimiento.
- **Estereotipos de Género.** Preconcepciones sobre los roles de los hombres y las mujeres en la sociedad.
- **Género.** Categoría multidimensional. Construcción cultural, social, política y económica que establece relaciones jerárquicas entre mujeres y hombres.
- **Lenguaje Sexista.** Utiliza expresiones que sobrevaloran lo masculino por encima de lo femenino
- **Modelo Ecológico Integrado.** Permite explicar los vínculos entre las violencias de género y los factores individuales y contextuales, de manera que, se puedan abordar eficazmente los factores de riesgo en el nivel personal, en sus relaciones, en la comunidad y en los ámbitos social, cultural, económico e histórico. Así como identificar los obstáculos que contribuyen a perpetuar las violencias o los factores que favorecen las transformaciones.
- **Perspectiva de Género.** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.
- **Relaciones de Poder.** Obedece a la interacción en donde una persona ejerce poder sobre otra, se producen en función de las jerarquías que, a su vez, conllevan a las dinámicas de subordinación (Lagarde, 1997). Las relaciones de poder se han asumido desde las posiciones asimétricas. Dicha asimetría se puede presentar en cualquier tipo de relación que se establezca.
- **Segregación Horizontal.** Es la concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- **Segregación Vertical.** Distribución inequitativa de cargos, donde las mujeres tienden a cubrir aquellos empleos con menor jerarquía, comparado con los hombres.

- **Sentimientos de Desagrado.** Son los sentimientos de malestar, sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de acciones sexuales no consentidas o recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.
- **Sexteo o Sexting.** Envío o recepción de imágenes, videos o mensajes de texto intimidatorios de contenido sexual, a través del computador, una cámara digital, un videojuego, entre otros.
- **Transversalidad de género.** Es una forma de pensar y realizar acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades. Supone que el enfoque de género debe de articularse en toda la Institución.
- **Violencia.** La ley 1719 de 2014 en el artículo 11, la define como: (...) el uso de la fuerza; la amenaza del uso de la fuerza; la coacción física o psicológica, como la causada por el temor a la violencia, la intimidación; la detención ilegal; la opresión psicológica; el abuso de poder; la utilización de entornos de coacción y circunstancias similares que impidan a la víctima dar su libre consentimiento.
- **Violencia contra la Mujer:** El art. 2 de la Ley 1257 de 2008, la define como: cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”.
- **Violencia de Género:** Conducta, factor estructural o instrumento de dominación, asociados a las relaciones de poder asimétricas, que determina una posición de sumisión y vulnerabilidad, que impide el desarrollo personal y la autonomía.
- **Violencia de Género en La Familia.** Todo daño físico, psicológico, psíquico, sexual, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión que se presenta contra una persona en el contexto familiar o que haya convivido con el agresor.

VIII. MANIFESTACIONES DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

Resulta relevante conocer la multiplicidad de factores que se relacionan, las causales y los potencializadores de riesgo que giran alrededor de las VBG, con el propósito de tener un abordaje acertado durante el desarrollo de las actividades y que permita a la vez, comprender los aspectos jurídicos y técnicos para tener en cuenta.

Atendiendo lo anterior, a continuación, se presentan las tipologías de violencias más recurrentes en los ámbitos familiares, sociales, culturales y en el contexto educativo.

- **Violencia Física.** Acto que inflige un daño físico a la víctima, a través de la agresión directa.
- **Violencia Verbal.** Se manifiesta con amenazas, injurias, calumnias y acciones encaminadas a socavar la seguridad y autoestima de la persona. Los Insultos o expresiones descalificadoras o intentos de control a una mujer.
- **Violencia Psicológica.** Forma de maltrato que se manifiesta con amenazas, insultos, intimidaciones, manipulación, desprecio, desvaloración y coacción, con el fin de producir sentimientos de humillación, minusvalía e indefensión.
- **Violencia Económica.** Consiste en la reducción y privación de recursos económicos a la pareja como medida de coacción, manipulación o con la intención de dañar su integridad.
- **Violencia Múltiple.** Cuando se ejerce sobre la víctima dos o más tipos de violencias, con el objetivo de atentar contra la dignidad e integridad física y moral de la mujer.
- **Violencia Sexual.** Situaciones en que una persona es forzada para llevar a cabo actividades de índole sexual en contra de su voluntad, o bien en que la sexualidad es limitada o impuesta por otra persona.
- **Violencia Patrimonial.** Usurpación, sustracción, destrucción, ocultamiento o retención de bienes de una persona destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

ONU Mujeres desde el 2014 estableció otras tipologías de violencia que se presentan en el Contexto Educativo:

- a. **Violencia Institucional.** Acciones u omisiones de las autoridades educativas, el personal administrativo y/o docente que mantienen políticas y prácticas que discriminan, dificultan, obstaculizan e impiden el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en los entornos educativos.
- b. **Violencia del personal docente hacia mujeres o niñas.** Conductas centradas en la discriminación, la reproducción de la división sexual del trabajo y, en el poder jerárquico generado por el personal docente hacia las mujeres y las niñas en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos, atentando contra la libertad, integridad y seguridad de las estudiantes.
- c. **Violencia entre pares por razones de género.** Alude a las acciones que causan daño centrado en la discriminación y el abuso de poder generado entre las/los alumnos (pares) por razones de género y que se realiza en el entorno escolar, sus proximidades o en las redes sociales vinculadas a los centros educativos. Atentando contra la libertad, integridad y seguridad. En esta modalidad se puede encontrar violencia o discriminación perpetrada por docente a docente, entre personal

administrativo, trabajadores y otros actores que confluyen en las Instituciones de Educación Superior (IES).

- d. **Violencia en el entorno escolar.** Se refiere a los actos que en el espacio público y semipúblico aledaños a las IES, así como en las redes sociales, vulnera la libertad, la dignidad, la seguridad de las mujeres o ponen en riesgo su vida, salud física o mental.
- e. **Violencia de pareja o familiar.** Se refiere a hechos de violencia que se presenta en los entornos educativos, que pueden ser una extensión de la violencia doméstica o de pareja.

IX. HALLAZGOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Entre los aspectos relacionados con género deben considerar las relaciones, condiciones y diferentes factores que influyen en el comportamiento agresivo de las personas. Por lo cual, se hace necesario tener en cuenta los niveles relacionales que se enuncian a continuación

De acuerdo con los hallazgos sobre la violencia de género a **Nivel Mundial**, la Organización Mundial de la Salud y ONU Mujeres concluyen que:

- 736 millones de mujeres han sufrido el flagelo de violencias basadas en género a manos de una pareja o por otras personas y una de cuatro jóvenes entre 15 y 24 años que han tenido alguna relación íntima la habrá padecido al llegar a los 25.
- Las estimaciones publicadas indican que alrededor de una de cada tres mujeres en las Américas han sufrido violencia física y/o sexual de pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida.
- Aunque los datos sobre los actos de violencia de género son parciales porque muchas víctimas no denuncian por temor a ser estigmatizadas, las informaciones evidencian que los ataques físicos o sexuales perpetrados por una pareja son el tipo de violencia más frecuente contra las mujeres, dando como resultado registrado 641 millones de afectadas.
- Así mismo, las agresiones sexuales de personas que no son el cónyuge o un compañero íntimo que reportan el 6% de las mujeres.
- La OMS estima que el 37% de las mujeres de los países más pobres han sido objeto de violencia física o sexual por parte de una pareja en algún momento de su vida y en algunos de estos países la incidencia alcanza a una de cada dos mujeres

Para el Estado **colombiano**, según un estudio realizado por ONU Mujeres, la violencia contra las mujeres es generalizada y se incrementó durante los últimos años. Según los datos de SIEDCO (2022) entre enero de 2019 y 2022 se registraron 354832 denuncias en el país.

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses reportó 27594 casos de violencia de género. En cuanto a feminicidios 978 mujeres fueron asesinadas en 2021, cuatro de cada 10 muertes de mujeres fueron cometidos por la pareja, expareja, familiares o personas conocidas.

Así mismo, se considera que más de dos millones de mujeres corren el riesgo de sufrir violencia de género en 2022 (PIN); para 330000 de ellos, predominantemente de personas indígenas o afrodescendientes, los niveles de riesgo de violencia de género se proyectan como catastróficos, las personas expuestas a múltiples discriminaciones por desplazamiento, LGBTIQ+, etnia, entre otras, enfrentan mayores riesgos de VBG.



Imagen 2: Cifras VBG en el mundo - Colombia – Latinoamérica.

Fuente: https://www.coomeva.com.co/en_equidad/publicaciones/167234/la-violencia-contra-las-mujeres-si-cuenta/

BOLIVAR- CARTAGENA

De acuerdo con el reporte de las estadísticas delictivas y los datos publicados correspondientes a los delitos de alto impacto en el país, así mismo, la actividad operativa realizada por la Policía Nacional, información que reposa en la base de datos SIEDCO, se puede evidenciar que los índices de violencias para el departamento de Bolívar se determinan así:

DELITOS SEXUALES

En el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, se presentaron 1198 delitos sexuales, de los cuales 1009 corresponden a mujeres. De acuerdo con la edad de las víctimas, 339 se presentaron en adolescentes, 409 menores y, 334 en adultas. Según el tipo penal, se presentaron 101 accesos carnales violentos, 122 actos sexuales violentos, 17 casos de acceso carnal o acto sexual en persona puesta en incapacidad de resistir, 233 casos de acceso carnal abusivo con menor de catorce años, 316 actos sexuales abusivos con menor de catorce años, 57 acosos sexuales, 119 accesos carnal o acto sexual abusivo con incapaz de resistir, 1 acceso carnal con menor de catorce años, 1 caso de acto sexuales con menor de catorce años, 1 caso de proxenetismo con menor de edad, 5 casos de inducción a la prostitución, explotación sexual comercial de persona menor de 18 años, 20 casos de pornografía con menores, 4 casos de utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer servicios sexuales de menores De acuerdo con el reporte, el arma que más se utilizó fue arma blanca o cortopunzante.

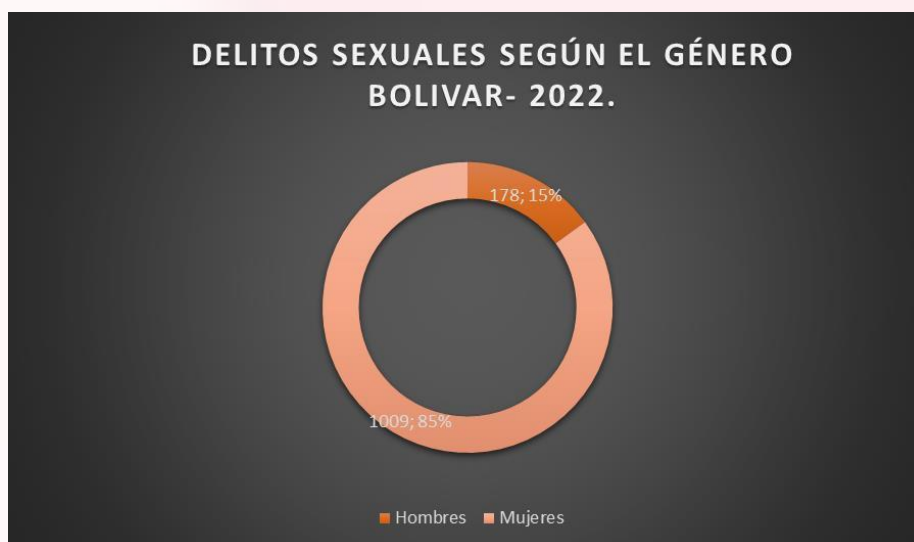


Gráfico 1: Delitos sexuales según el género. Departamento de Bolívar 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

De manera concreta, en la ciudad de **Cartagena de Indias** distrito turístico y Cultural, el SIDCO reporta que ocurrieron 743 delitos sexuales, de los cuales, 596 corresponden a población femenina, 185 de ellas son adolescentes, 214 adultas, 197 son menores de edad.

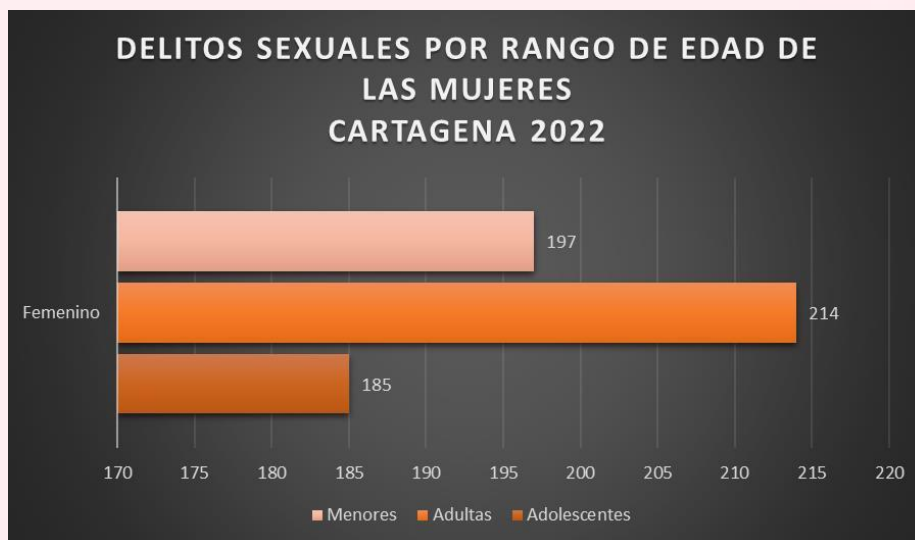


Gráfico 2: Delitos sexuales por rango de edad de las mujeres. Cartagena 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

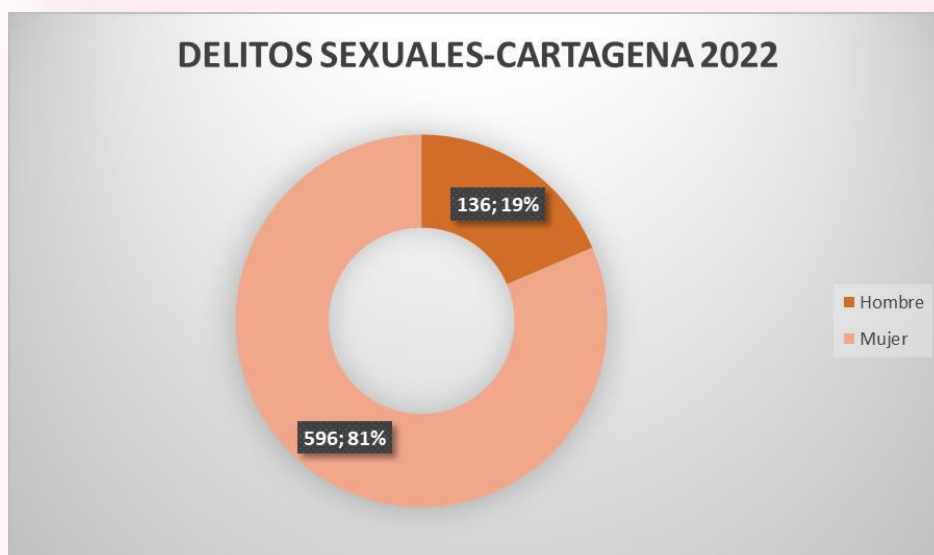


Gráfico 3: Delitos sexuales por sexo. Cartagena 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

HOMICIDIOS

Durante el período del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022, según los datos registrados en el SIEDCO, en el departamento de Bolívar se presentaron 618 homicidios, de los cuales

28 son víctimas mujeres, 21 de ellas son adultas y una es menor de edad, 2 adolescentes, el arma de fuego fue la más utilizada para cometer el delito.



Gráfico 4: Homicidios víctimas mujeres por rango de edad. Departamento de Bolívar 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

De manera concreta en **Cartagena de Indias** según el reporte en el SIDCO, durante el 2022, se presentaron 10 homicidios con víctimas mujeres, 9 de ellas son adultas, 1 adolescente y 1 es menor de edad, el arma de fuego fue la más utilizada para cometer el delito.



Gráfico 5: Homicidios víctimas mujeres por rango de edad. Cartagena 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

LESIONES PERSONALES

Entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, en el **Departamento de Bolívar** se presentaron 4558 lesiones personales, de las cuales 1664 son víctimas mujeres, 125 son adolescentes, 1496 son adultas y, 43 menores. El arma más utilizada fueron el arma blanca o cortopunzante y el arma de fuego.

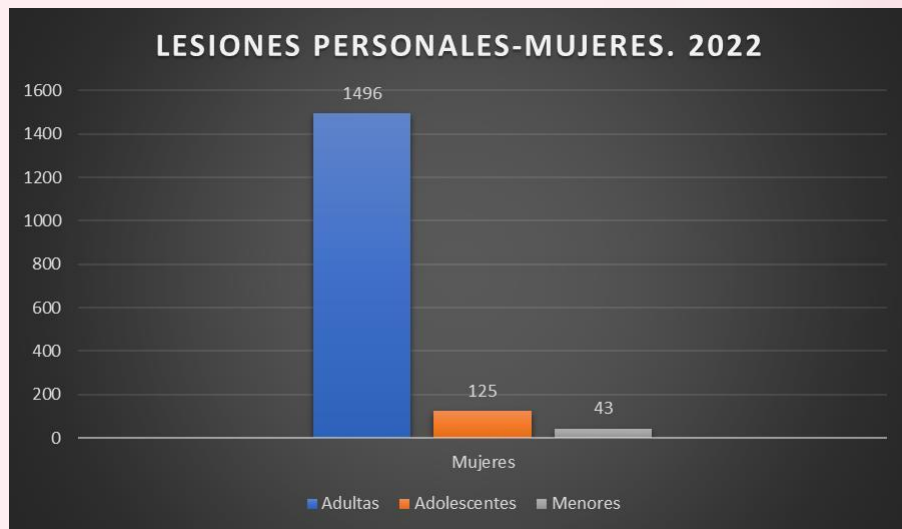


Gráfico 6: Lesiones personales víctimas mujeres. Departamento de Bolívar 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

De las 4558 lesiones personales que ocurrieron en el Departamento de Bolívar; 3402 se presentaron en **Cartagena de Indias**, de las cuales 1298 son víctimas mujeres, 97 de ellas adolescentes, 1166 adultas y, 35 menores, las armas más utilizadas fueron, armas blancas, armas de fuego y, armas contundentes.

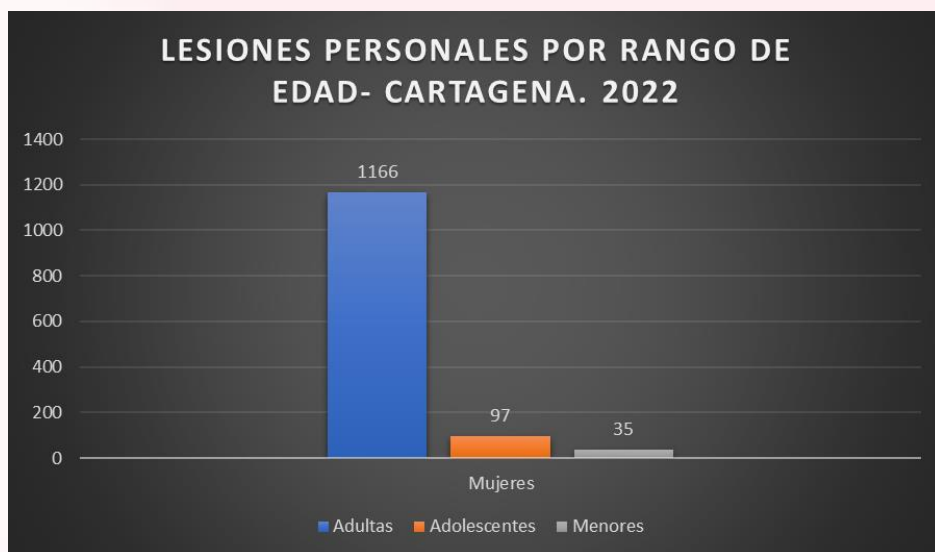


Gráfico 7: Lesiones personales por rango de edad. Cartagena 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Según las cifras presentadas por el SIEDCO, en el Departamento de Bolívar se presentaron 3927 casos de violencia intrafamiliar, 3004 mujeres víctimas, de ellas 127 son adolescentes, 2802 adultas y, 202 menores.



Gráfico 8: Violencia intrafamiliar. Departamento de Bolívar 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

De los 3004 de violencia intrafamiliar con víctimas mujeres, 756 ocurrieron en **Cartagena de Indias**, 52 de ellas adolescentes, 639 adultas, 65 menores, las armas que generalmente se utilizaron fueron armas blancas-cortopunzantes y, sin empleo de armas.

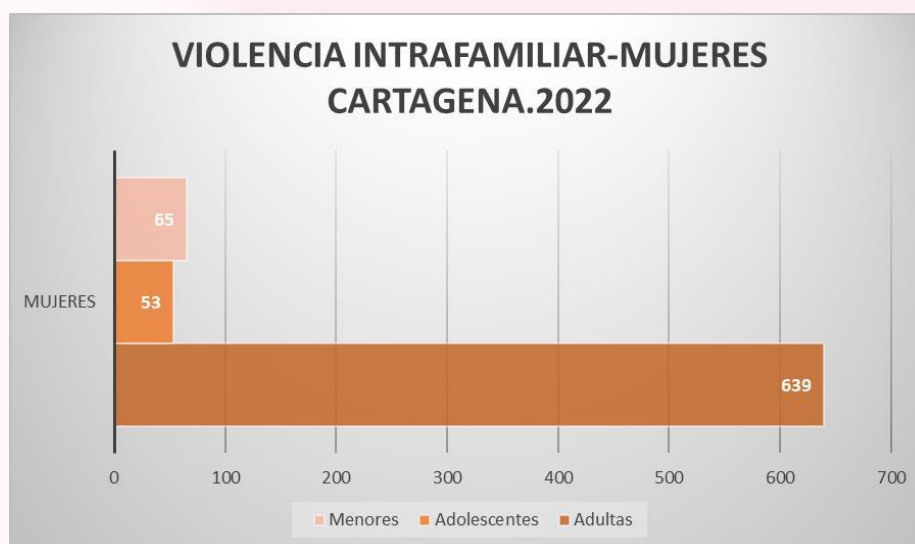


Gráfico 9: Violencia Intrafamiliar víctimas mujeres. Cartagena 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

CORDOBA- MONTERÍA

Según el reporte de las estadísticas delictivas y los datos publicados correspondientes a los delitos de alto impacto en el país y, la actividad operativa realizada por la Policía Nacional, información que reposa en la base de datos SIEDCO, se puede evidenciar que los índices de violencias para el departamento de Córdoba se determinan así:

DELITOS SEXUALES

Durante el período del 01 de enero al 31 de diciembre del 2022, ocurrieron en el Departamento de Córdoba 672 delitos sexuales, de los cuales 590 son víctimas mujeres. Según el tipo penal, 90 corresponde a acceso carnal violento, 66 a actos sexuales violentos, 6 a acceso carnal o acto sexual con persona puesta en incapacidad de resistir, 153 casos de acceso carnal abusivo con menor de catorce años, 179 actos sexuales con menor de catorce años, 53 casos de acoso sexual, 17 casos de acceso carnal o actos sexuales abusivos con incapaz de resistir, 1 caso de acto sexual con menor de catorce años (circunstancias de agravación), 1 caso de acceso carnal violento (circunstancias de agravación), 1 caso de acceso carnal abusivo con menor de catorce años (circunstancias de agravación), 2 casos de proxenetismo con menor de edad, 1 caso de inducción a la prostitución, 19 casos de pornografía infantil, 1 caso de utilización o facilitación de medios de comunicación para ofrecer servicios sexuales con menores.

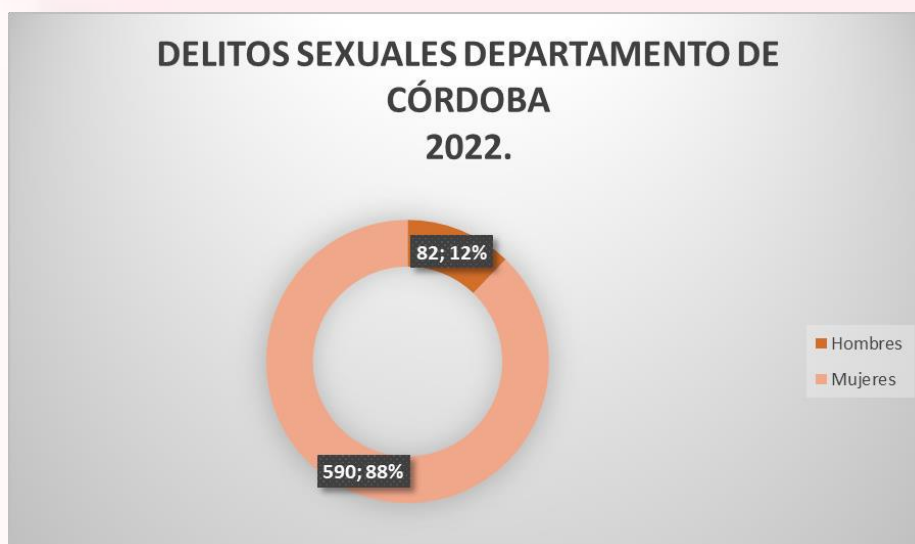
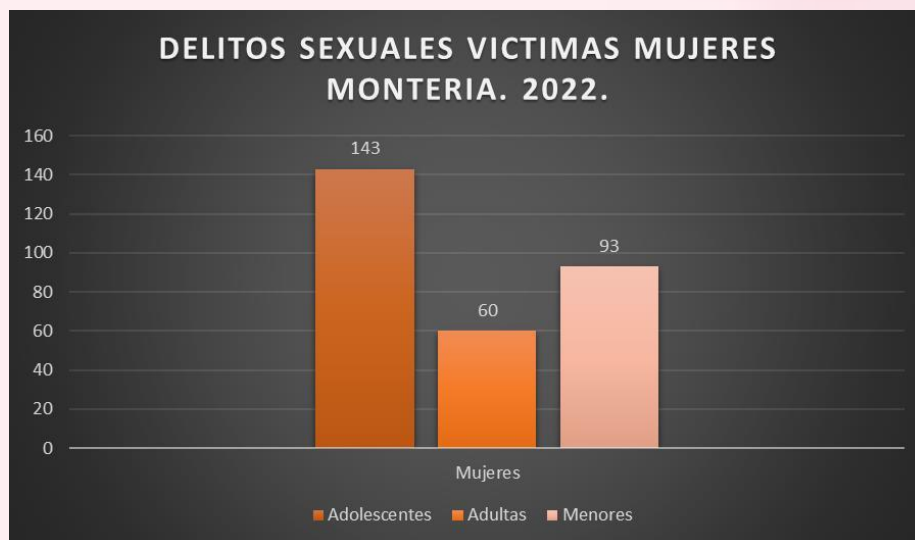


Gráfico 10: Delitos sexuales por sexo. Departamento de Córdoba 2022.

Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

De manera concreta, según los datos registrados en el SIEDCO, de los 590 casos donde son víctimas las mujeres, 296 ocurrieron en el **Municipio de Montería**, 143 en mujeres adolescentes, 60 en adultas y, 93 en menores.



*Gráfico 11: Delitos sexuales víctimas mujeres. Montería 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.*

HOMICIDIO

Según el reporte de las estadísticas del SIEDCO, durante el periodo de 01 de enero a 31 de diciembre de 2022, en el **Departamento de Córdoba** se presentaron 405 homicidios, de los cuales 19 fueron víctimas mujeres adultas. Concretamente en el **municipio de Montería** se presentaron 5 homicidios de los cuales fueron víctimas mujeres adultas, las armas de fuego y las armas blancas fueron las más utilizadas para cometer los homicidios.



*Gráfico 12: Homicidios por sexo. Departamento de Córdoba 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.*

LESIONES PERSONALES

De acuerdo con las estadísticas del SIEDCO, entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, en el **Departamento de Córdoba** se presentaron 1706 casos de lesiones personales, de las cuales, 713 fueron víctimas mujeres, 58 de ellas adolescentes, 639 adultas, 16 menores. Las armas más utilizadas fueron, arma blanca, contundente y, sin empleo de armas.



Gráfico 13: Lesiones personales. Departamento de Córdoba 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

De los 1706 casos de lesiones personales ocurridos en el Departamento de Córdoba, 812 corresponden al **Municipio de Montería** y, 327 son víctimas mujeres, de las cuales, 22 son adolescentes, 299 adultas y, 6 menores. Las armas más utilizadas fueron, arma blanca, contundente y, sin empleo de armas.



Gráfico 14: Lesiones personales víctimas mujeres- por rango de edad. Montería 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Según el reporte del SIEDCO, durante el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2022 en el **Departamento de Córdoba** se presentaron 1598 casos de violencia intrafamiliar, de los cuales, 1267 son víctimas mujeres, 45 adolescentes, 1211 adultas, 21 menores. Las armas más utilizadas fueron, armas blancas-cortopunzantes, contundentes y, sin empleo de armas.



Gráfico 15: Violencia intrafamiliar. Departamento de Córdoba 2022.
Fuente: Construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

De los 1598 casos, 744 ocurrieron en el **Municipio de Montería**, de los cuales, 555 víctimas fueron mujeres, 16 adolescentes, 532 adultas y 7 menores. Las armas más utilizadas fueron las contundentes y, sin empleo de armas.



Gráfico 16: Violencia intrafamiliar víctimas mujeres. Montería 2022.
Fuente: construcción propia a partir de las estadísticas publicadas en la base de datos SIEDCO-2022.

BOGOTÁ

Según el informe presentado por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: “Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres” publicado el 22 de noviembre de 2022; las estadísticas de violencias basadas en género a octubre de 2022 con base en los reportes del Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo de la Policía Nacional (SIEDCO), evidencian que las conductas de más alto impacto son: Asesinatos, delitos sexuales, violencia intrafamiliar y, lesiones personales.

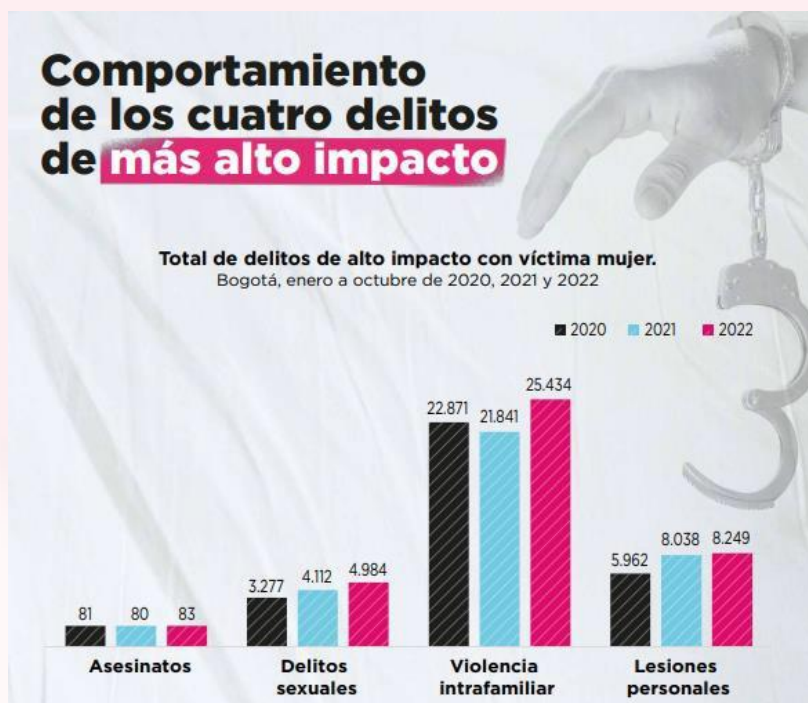


Imagen 3: Comportamiento de los cuatro delitos de más alto impacto.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: “Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres” 2022.

De acuerdo con el citado informe el total de asesinatos, delitos sexuales, violencia intrafamiliar y lesiones personales contra las mujeres incrementó el 14% durante el periodo de enero a octubre de 2022, en relación con 2021.

Durante ese periodo, se presentaron 83 asesinatos de mujeres, un aumento del 2% con respecto a igual periodo de 2020 y del 4% con respecto a 2021. Los delitos sexuales, aumentaron el 21% con relación a 2021 y el 52% con relación a 2020. La violencia intrafamiliar aumentó con respecto a los primeros 10 meses de 2020 y de 2021 en el 16% y el 11%, respectivamente. Las lesiones personales aumentaron en relación con el 2020 en un 38%; el aumento con respecto a 2021 fue del 3%. Las cifras de los años 2020 y 2021 estuvieron determinadas por las medidas adoptadas para enfrentar la pandemia; en 2022 representan las condiciones de la prepandemia. La comisión de los citados delitos aumentó

el 7% con respecto a 2019, los delitos sexuales aumentaron el 11% y la violencia intrafamiliar el 13%, las lesiones personales disminuyeron el 9%.

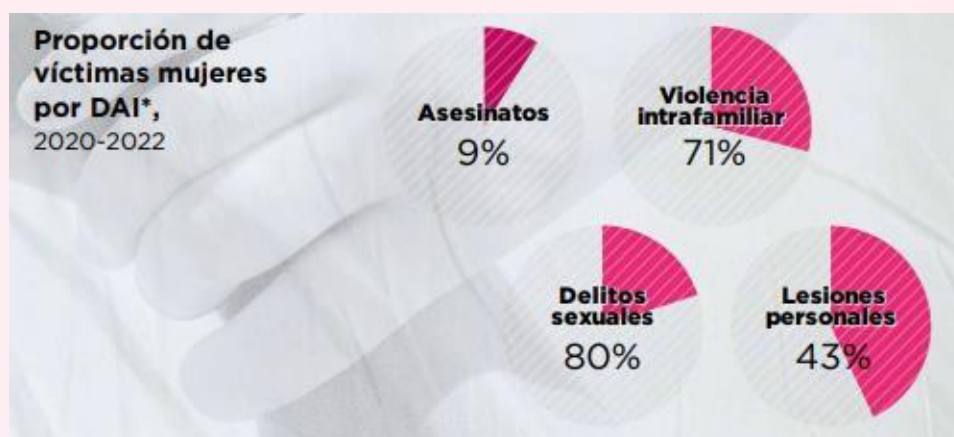


Imagen 4: Proporción de víctimas mujeres por DAI 2020-2022.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

Durante el mes mayo de 2022 se presentó una disminución en relación con los delitos sexuales; en septiembre y octubre también hubo descenso del 16% con respecto a los mismos meses de 2021. En enero y agosto de 2022, las cifras de violencia intrafamiliar aumentaron en relación con 2021, llegaron al 48%. Sin embargo, en septiembre y octubre descendieron al 11%. Con respecto a las lesiones personales, durante el segundo semestre de 2022 hubo un descenso constante, alcanzando el 14% con respecto a 2021. Octubre de 2022 fue el mes más violento para las mujeres, con el 16% de los asesinatos, seguido de abril y mayo, que sumados representan cerca de un cuarto de los hechos por este delito.

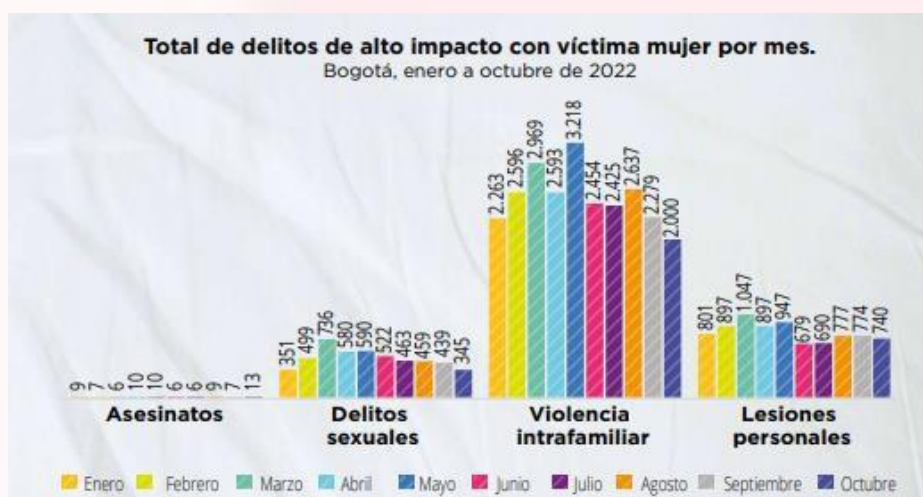


Imagen 5: Total, de delitos de alto impacto con víctima mujer por mes. Bogotá, enero a octubre de 2022.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

FEMINICIDIOS

Los casos de feminicidio en 2022 representan el 17%. Con respecto a 2021, en el mismo periodo este delito se redujo en el 38%. Las Localidades de Ciudad Bolívar, Kennedy y Usme, con 38 asesinatos, representan el 46% del total de asesinatos de mujeres en la ciudad; Bosa registra 5 casos de feminicidio, que representan el 39% del total de hechos en la ciudad. Kennedy es la localidad que más aumento presentó en este delito, de 9 a 14 casos. Bosa y Engativá, por su parte, redujeron en 3 casos la totalidad de los asesinatos de mujeres.



Imagen 6: Muertes violentas y riesgo de feminicidio.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

Desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de octubre de 2022, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses realizó 4.403 valoraciones por riesgo de feminicidio, de las cuales el 58% se catalogaron entre riesgo grave y extremo (2.538).

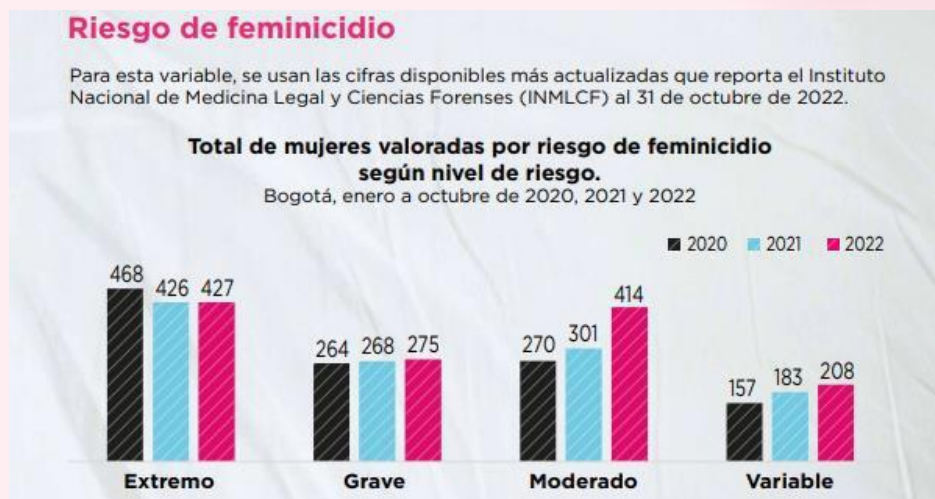


Imagen 7: Riesgo de feminicidio.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

DELITOS SEXUALES

Durante el 2022 los meses en los cuales se presentaron un aumento considerable de delitos sexuales en mujeres, corresponden a marzo con un total de 736 mujeres, mayo con 590 y, abril con 580 mujeres víctimas.



Imagen 8: Total, de delitos sexuales con víctima mujer por mes. Bogotá, enero a octubre de 2022.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

De los delitos sexuales, 3 de cada 4 mujeres registradas como víctimas de delito sexual son menores de 19 años y es el grupo de 10 a 14 años el que más aporta a este delito con el 27%.

Total, de delitos sexuales con víctima mujer por grupo de edad. Bogotá, enero a octubre de 2022

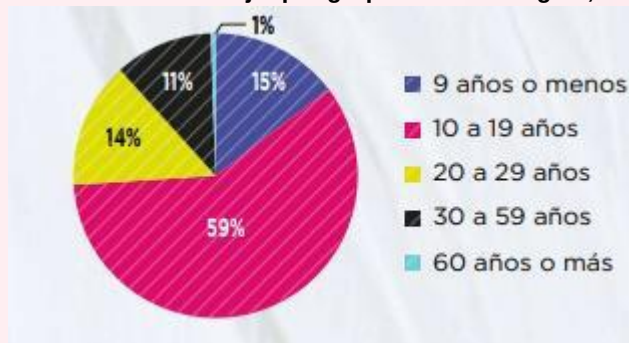


Imagen 9: Total, de delitos sexuales con víctima mujer por grupo de edad. Bogotá, enero a octubre de 2022.
Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

De acuerdo con el informe del Observatorio de la Mujeres y Equidad de Género, 7 de cada 10 hechos de violencia intrafamiliar en Bogotá tiene como víctima a una mujer. Según Medicina Legal, el 72% de la violencia intrafamiliar tiene como presunta persona agresora a la pareja o expareja.

Entre enero y agosto de 2022, con respecto a igual periodo de 2021, se han presentado incrementos que llegan hasta el 48%. Por otra parte, septiembre y octubre presentaron disminuciones de cerca del 11%.



Imagen 10: Total, de hechos de violencia intrafamiliar con víctima mujer por mes. Bogotá, enero a octubre de 2021 y 2022.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

Con relación a la edad, 1 de cada 3 mujeres registradas como víctimas de violencia intrafamiliar está en el rango de 20 a 40 años y es el grupo de 25 a 29 años el que más aporta a este delito, con el 11%.

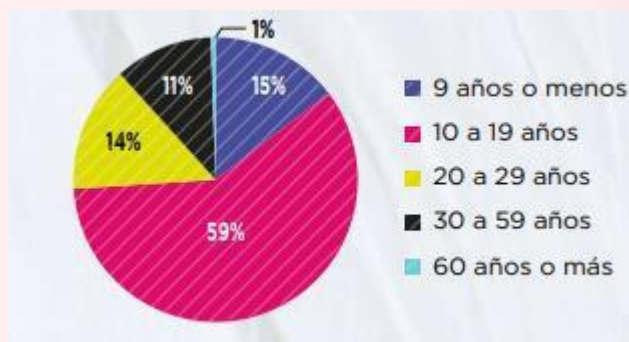


Imagen 11: Total, de violencia intrafamiliar con víctima mujer por grupo de edad. Bogotá, enero a octubre de 2022.

Fuente: Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres" 2022.

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL EN LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ PERIODO 2022-2

De acuerdo con las cifras reportadas, la población de la Universidad del Sinú se distribuye así:

1. POBLACIÓN UNIVERSITARIA UNISINÚ- SECCIONAL CARTAGENA

La Universidad del Sinú- Seccional Cartagena, cuenta con una población total de 5.671 estudiantes, de los cuales, 3.245 corresponde a población femenina, y 2.426 a población masculina; el total de la población mujer corresponde al 57.22% como se puede observar en la siguiente gráfica:

Tabla 1: Estudiantes Matriculado - UNISINÚ Cartagena 2022.

Ciclo 2263	
Institución	UNISINÚ Cartagena
Estudiantes matriculados	5.671
Número de estudiantes hombres	2.426
Número de estudiantes mujeres	3.245

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.



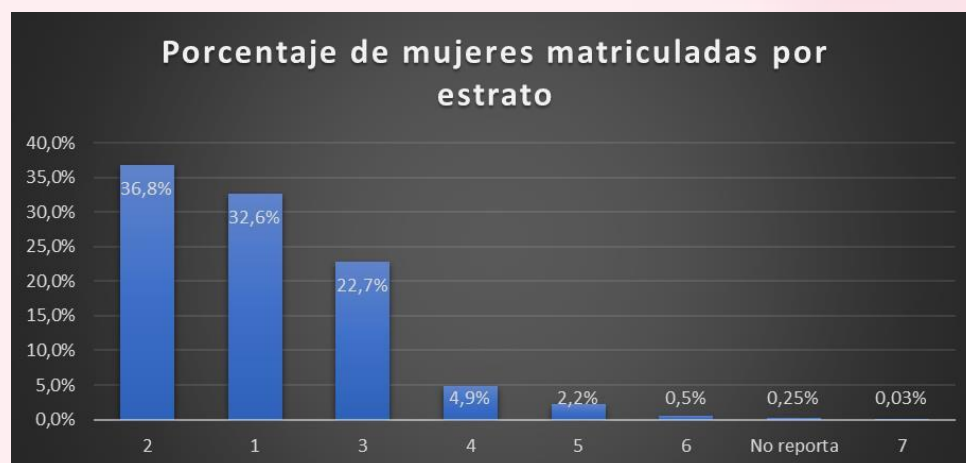
Gráfico 17:Estudiantes Matriculados UNISINÚ Cartagena.
Fuente: Construcción propia a partir de la información suministrada por la Universidad del Sinú - 2022

Según el estrato socioeconómico, la población femenina de la Universidad se ubica de manera mayoritaria en estratos 1, 2 y 3, como se representa a continuación:

Tabla 2:Estudiantes mujeres Matriculadas - UNISINÚ Cartagena 2022.

Mujeres matriculadas por estrato			
Campus	Estrato	Porcentaje	Número
CARTG	1	32,6%	1.057
CARTG	2	36,8%	1.193
CARTG	3	22,7%	738
CARTG	4	4,9%	160
CARTG	5	2,2%	71
CARTG	6	0,5%	17
CARTG	7	0,03%	1
CARTG	No reporta	0,25%	8
Total		100%	3.245

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.



*Gráfico 18:Estudiantes mujeres Matriculadas por Estrato UNISINÚ Cartagena.
Fuente: Construcción propia a partir de la Información suministrada por la Universidad del Sinú - 2022*

Según el grupo étnico al que pertenecen la población UNISINUANA se distribuye así:

Tabla 3:Estudiantes matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Cartagena 2022.

Mujeres matriculadas por grupo étnico			
Campus	Grupo étnico	Porcentaje	Número
CARTG	Afrocolombiano	8,4%	272
CARTG	Inga	0,1%	2
CARTG	Kogui	0,03%	1
CARTG	Mestizo	2,9%	94
CARTG	Negritudes	0,4%	14
CARTG	No Aplica	8,8%	286
CARTG	Otras Comunidades negras	0,1%	2
CARTG	Otro Pueblo Indígena	0,3%	10
CARTG	Palenqueros	0,1%	2
CARTG	Raizales	0,2%	7
CARTG	Rom	0,03%	1
CARTG	Tikuna	0,03%	1
CARTG	Wayuu	0,6%	19
CARTG	Wiwa (arzario)	0,03%	1
CARTG	Yuko (yukpa)	0,03%	1
CARTG	Zenú / senú	2,0%	66
CARTG	(en blanco)	76,0%	2.466
Total		100%	3.245

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

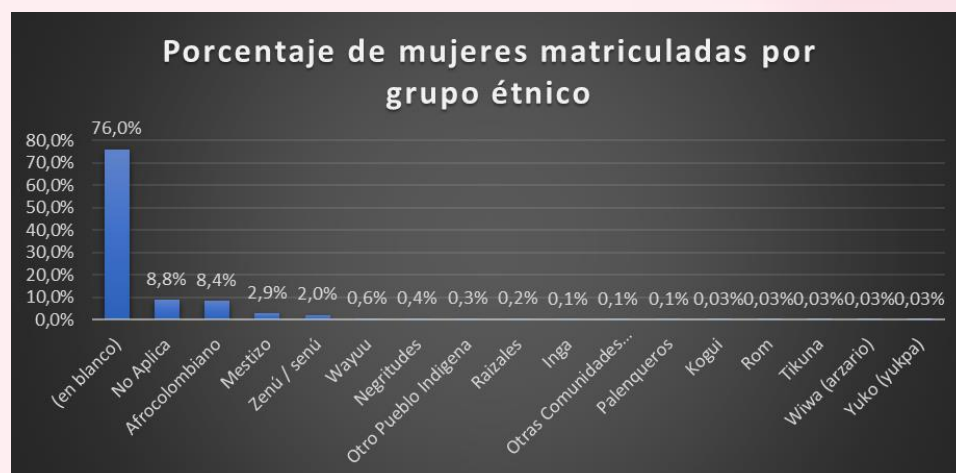


Gráfico 19: Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Cartagena.
Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú 2022.

2. POBLACIÓN UNIVERSITARIA UNISINÚ- SEDE MONTERIA

La Universidad del Sinú- Sede Montería, cuenta con una población total de 9.157 estudiantes matriculados; 5.143 de ellos, corresponde a población femenina, y 4.014 a población masculina; el total de la población mujer corresponde al 56.16% como se puede observar en la siguiente gráfica:

Tabla 4: Estudiantes Matriculados UNISINÚ Montería 2022.

Ciclo 2263	
Institución	UNISINÚ MONTERÍA
Estudiantes matriculados	9.157
Número de estudiantes hombres	4.014
Número de estudiantes mujeres	5.143

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

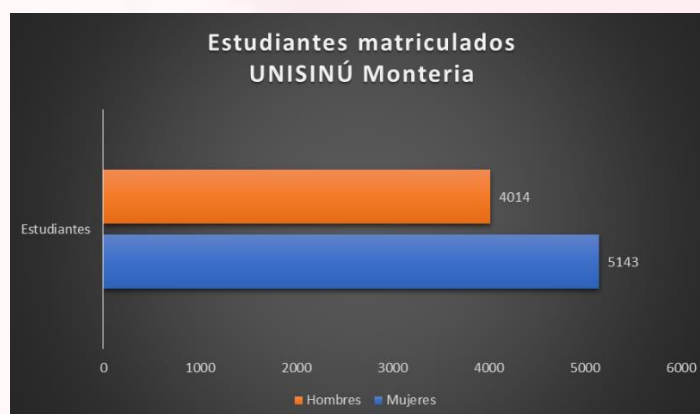


Gráfico 20. Estudiantes Matriculados UNISINÚ Montería.
Fuente: Construcción propia a partir de la Información suministrada por la Universidad del Sinú 2022.

De acuerdo con el estrato socioeconómico, la población femenina de la sede Montería corresponde de manera mayoritaria a estratos 1, 2 y 3, como se representa a continuación:

Tabla 5:Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Montería 2022.

Mujeres matriculadas por estrato			
Campus	Estrato	Porcentaje	Número
MONT	1	62%	3.209
MONT	2	29%	1.476
MONT	3	7%	339
MONT	4	1%	74
MONT	5	0%	25
MONT	6	0%	15
MONT	No reporta	0%	5
Total		100%	5.143

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

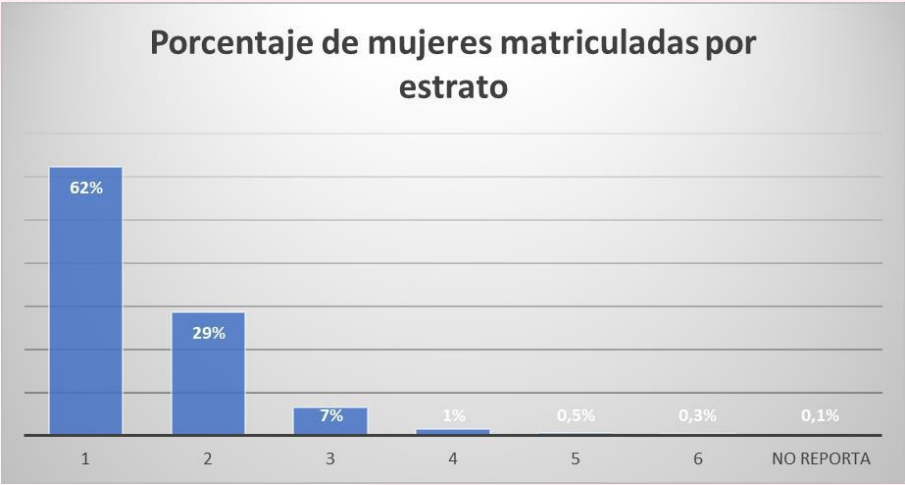


Gráfico 21.Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Montería.
Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú 2022.

De acuerdo con el grupo étnico al que pertenecen la población femenina de la sede Montería, se distribuye así:

Tabla 6:Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Montería 2022.

Mujeres matriculadas por grupo étnico			
Campus	Grupo étnico	Porcentaje	Número
MON	Achagua	0,02%	1
MON	Afrocolombiano	7%	361
MON	Arhuaco (ijka)	0,02%	1
MON	Barea	0,02%	1
MON	Cabiyri o Kawayarí	0,02%	1
MON	Desano	0,02%	1
MON	Embera catío o katío	0,1%	7
MON	Embera chami	0,02%	1
MON	Inga	0,3%	14
MON	Macuna o makuna (sara)	0,02%	1
MON	Masiguare	0,02%	1
MON	Mestizo	2%	115
MON	Negritudes	0,4%	21
MON	No Aplica	8%	413
MON	Otras Comunidades negras	0,1%	3
MON	Otro Pueblo Indígena	1%	73
MON	Raizales	0,1%	4
MON	Wayuu	0,1%	4
MON	Yuruti	0,02%	1
MON	Zenú / senú	13%	648
MON	(en blanco)	67%	3.471
Total		100%	5.143

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

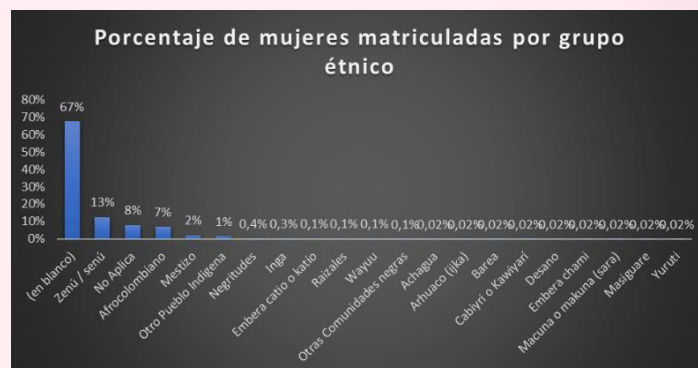


Gráfico 22. Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Cartagena.
Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú 2022.

3. POBLACIÓN UNIVERSITARIA UNISINÚ - SEDE BOGOTÁ

La Universidad del Sinú- Sede Bogotá, cuenta con una población total de 46 estudiantes, de los cuales, 25 corresponde a población femenina, y 21 a población masculina; el total de la población mujer corresponde al 54.35% como se puede observar a continuación:

Tabla 7: Estudiantes Matriculados UNISINÚ Bogotá 2022.

Ciclo 2263	
Institución	UNISINÚ- Bogotá
Estudiantes matriculados	46
Número de estudiantes hombres	21
Número de estudiantes mujeres	25

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

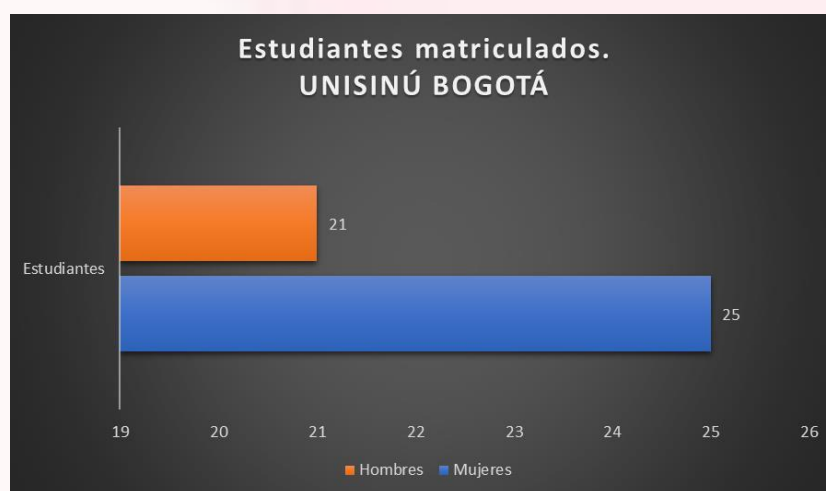


Gráfico 23. Estudiantes Matriculados UNISINÚ Bogotá 2022.
Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

En relación con el estrato socioeconómico, las mujeres matriculadas en la UNISINÚ- Sede Bogotá, se distribuyen así: 9 de ellas (36%) pertenecen al estrato 3; 7 de ellas (28%), pertenecen al estrato 2; y 3 (12%), pertenecen al estrato 1. Lo anterior se puede observar en la siguiente gráfica:

Tabla 8:Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Bogotá 2022.

Mujeres matriculadas por estrato			
Campus	Estrato	Porcentaje	N°
BOG	1	12%	3
BOG	2	28%	7
BOG	3	36%	9
BOG	4	12%	3
BOG	5	8%	2
BOG	6	4%	1
Total		100%	25

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

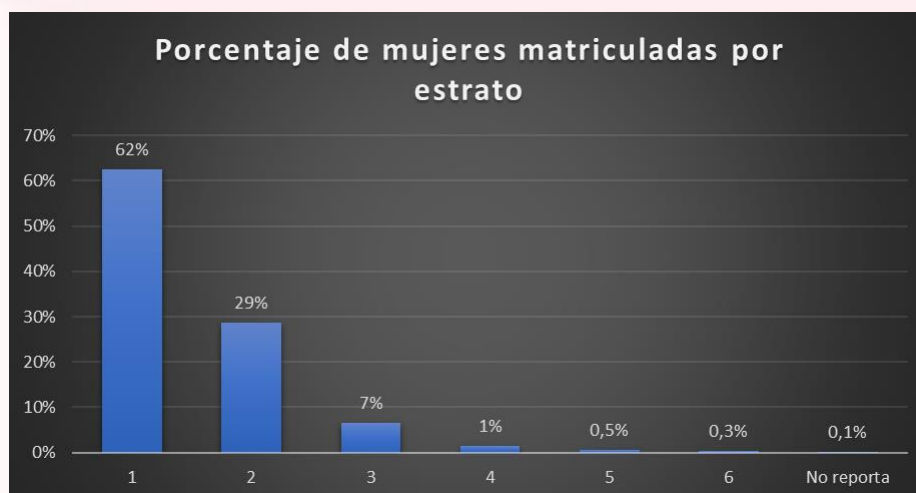


Gráfico 24.Estudiantes mujeres Matriculadas UNISINÚ Bogotá 2022.

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

De acuerdo con el grupo étnico al que pertenecen, se distribuyen así:

Tabla 9:Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Bogotá 2022.

Mujeres matriculadas por grupo étnico			
Campus	Grupo étnico	Porcentaje	Número
BOG	Mestizo	4%	1

BOG	No Aplica	44%	11
BOG	(en blanco)	52%	13
Total		100%	25

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

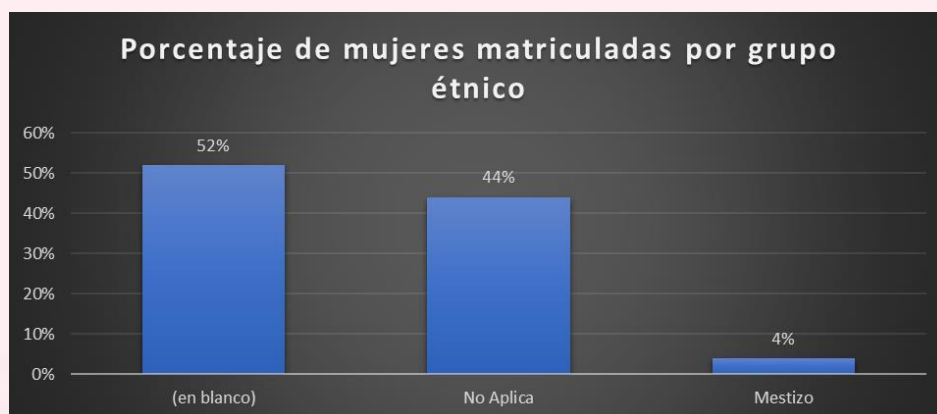


Gráfico 25. Estudiantes mujeres Matriculadas por grupo étnico UNISINÚ Bogotá 2022.

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

POBLACIÓN EMPLEADOS – DOCENTES

La Universidad del Sinú cuenta con una población total de 279 empleados pertenecientes al área administrativa; 166 corresponden a población femenina, el total de la población mujer corresponde al 59.49% como se puede observar a continuación:

Tabla 10. Indicador Global 2022.

Indicador Global	
Número total de empleados	279
Número total de mujeres	166
Indicador	59,498208

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

Distribución de la población femenina de la UNISINÚ por edades:

Tabla 11. Indicador por edades-mujeres 2022.

Indicador por edades		Indicador
20-30	54	32,5
31-40	55	33,1
41-50	37	22,3
51-60	12	7,2

61-70	6	3,6
71 en adelante	2	1,2
Total	166	100

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

Distribución de la población femenina de la UNISINÚ por estrato social:

Tabla 12. Indicador por estrato social-mujeres 2022.

Estrato Social		Indicador
1	33	19,9
2	63	38,0
3	46	27,7
4	20	12,0
5	3	1,8
6	1	0,6
Total	166	100

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

Distribución de la población femenina de la UNISINÚ por área:

Tabla 13. Indicador por áreas-mujeres 2022.

Área		Indicador
Urbana	166	100
Total	166	100

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

Distribución de la población femenina de la UNISINÚ por procedencia étnica:

Tabla 14. Indicador por procedencia étnica- mujeres 2022.

Procedencia Étnica		Indicador
Mestizas.	166	100
Total	166	100

Fuente: Información suministrada por la Universidad del Sinú.

INDICADORES DE CONTEXTO SOBRE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ CARTAGENA – MONTERÍA – BOGOTÁ

Tabla 15: Indicadores de contexto sobre género en la universidad del SINÚ Cartagena, Montería y Bogotá.

INDICADORES DE CONTEXTO SOBRE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ CARTAGENA – MONTERÍA Y BOGOTÁ					
Objetivo	Población Objetivo	Fuente	Indicador	Resultado	Periodicidad
Equidad de Género en la Matrícula	Estudiantes	Registro matrículas	% mujeres Estudiantes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	Total, Cartagena: 57.2% Montería: 56.2% Bogotá: 54.3%	6 meses
Equidad de Género en funcionaria s, Docentes y contratistas	Funcionarios docentes Administrativo s	Información suministrada por Gestión del Talento Humano	% mujeres vinculadas como funcionarias por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	N° de mujeres funcionarias sobre el total de trabajadores vinculados x 100 Total: 59.49%	Anual
			% mujeres vinculadas como Docentes por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	N° de mujeres Docentes sobre el total de funcionarios x 100	
			% mujeres vinculadas como Contratistas por grupo de edad, área, procedencia étnica y estrato social	N° de mujeres Contratistas sobre el total de docentes x 100	

Fuente: Construcción propia a partir de la Información suministrada por la Universidad del Sinú 2022.

LINEAMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ ELÍAS BECHARA ZAINUM PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VBG

Al prevenir las violencias basadas en género, se implementarán estrategias encaminadas a lograr una transformación de las actitudes, de comportamientos o de percepciones de la comunidad, que logran darles continuidad y a la vez justifican su repetición en el tiempo.

Por lo tanto, la comunidad UNISINUANA asume el reto de la prevención eficaz, para propiciar las condiciones adecuadas para el ejercicio profesional, laboral y académico.

Los mecanismos de prevención en UNISINÚ están conformados por tres niveles:

Prevención Primaria: Busca una transformación cultural y social, donde se han permutado las VBG.	Generar la cultura “DE IGUAL A IGUAL”, a través de la cual, se busca sensibilizar a toda la comunidad educativa sobre conductas históricamente permitidas, que han permitido de manera sistemática la vulneración de derechos. Incorporar los enfoques de: género, diferencial, de derechos, global e interseccional en todos los escenarios universitarios. sensibilizar a todo el personal estratégico de UNISINÚ, con el fin de erradicar comportamientos, lenguaje, actitudes y conductas que violentan derechos fundamentales, para de esta manera fortalecer la cero tolerancia a las VBG.
Prevención Secundaria. A través de la cual, se pretende identificar situaciones donde pueda materializarse situaciones de VBG, para intervenir y restablecer un ambiente seguro para el desarrollo de actividades académicas o laborales.	Brindar capacitación a todos los grupos de interés de UNISINÚ sobre los temas que consagran las VBG. Analizar todas las disposiciones reglamentarias y lineamientos o políticas de la Universidad para determinar la posible actualización o reforma, de ser necesarias.
Prevención Terciaria. Se refiere a la necesidad de brindar una asesoría idónea, una orientación pertinente y una atención integral a las personas afectadas por manifestaciones de violencias o discriminación.	Pretende estructurar una atención integral a todas las personas que resulten involucradas en situaciones de VBG. Implementar las medias administrativas, académicas o laborales necesarias para el restablecimiento de derechos.

Los niveles primario, secundario y terciario pretenden incentivar a toda la comunidad educativa para asumir un rol activo y comprometido en la prevención de las VBG, lo que conlleva a transitar por los paradigmas y los estereotipos de género, con el fin de reconocer el histórico de discriminación a las que se ha sometido a la mujer, para lograr reconocer,

analizar, detectar, problematizar, intervenir en las dimensiones subjetivas e institucionales que se concatenan con las emociones y los imaginarios sociales construidos.

A continuación, se describen los mecanismos o estrategias para Prevenir las VBG en la Universidad del Sinú:

1. Diseño y Aprobación de Políticas Institucionales

- Política de Educación Inclusiva.
- Se implementarán los mecanismos y acciones propuestos en la Política de Igualdad, Equidad y Género de la Universidad.

2. Reforma a Disposiciones Reglamentarias de la Universidad

- De manera progresiva, se realizará un análisis de las disposiciones universitarias para decidir su necesidad de actualización o reforma.
- Identificar patrones de discriminación o violencias existentes para su intervención inmediata, de manera que se logre garantizar los derechos de la mujer y la consolidación de un ambiente seguro y libre de VBG.

3. Programas y Estrategias Institucionales para garantizar la apropiación de los Protocolos

- “No hay excusas yo me comprometo”: es una estrategia que persigue el abordaje de temáticas sociales actuales como las VBG dentro de la comunidad universitaria de la Universidad del Sinú. Esto con el fin de sensibilizarlos y brindarles herramientas y conocimientos necesarios para la prevención y promoción de normas de género y convivencia, favoreciendo la igualdad entre hombres y mujeres.
- La cultura “de Igual a Igual”: pretende generar ambientes propicios y la adopción de conductas que garanticen el respeto por los derechos fundamentales de hombres y mujeres en la Universidad. Además, busca eliminar barreras generadas por la percepción subvalorada de lo femenino y sobrevalorada de lo masculino.
- Consultorio Rosa: Programa que consagra un enfoque diferencial y de género. Se centra en la atención, orientación y asesoría a las víctimas de VBG.

4. Campaña de comunicación asertiva e incluyente

- Se promoverá el uso de lenguaje asertivo, inclusivo y libre de discriminación en toda la comunidad universitaria.

- Se tendrá especial cuidado con los canales de comunicación universitario, propendiendo porque en los escenarios académicos y laborales se adopten posturas de respeto por la diferencia y que garanticen el ejercicio eficaz de los derechos fundamentales.

5. Programas de atención, divulgación, sensibilización y capacitación

- Se impartirán capacitaciones dirigidas a todas las personas que integran la comunidad UNISINÚ, consagrando temas como: Marco normativo, Transformación Organizacional – Cultural, presentación de la Política de Educación Inclusiva y la Política Igualdad, Equidad y Género, Principios Orientadores y enfoques de los protocolos, Marco Conceptual, manifestaciones de las VBG, Conductas que vulneran derechos de la mujer, Mecanismos, estrategias de acciones y rutas establecidas en los Protocolos, Atención Integral y Restablecimiento de Derechos, Sanciones Administrativas / Disciplinarias/ penales.
- Antes de iniciar el periodo académico se impartirán temas relacionados con las violencias y discriminación basadas en género, con el fin de fomentar la cultura de “cero tolerancia” frente a las conductas o actitudes que vulneren derechos de la mujer.

6. Campañas de Sensibilización de Apropiación de la Cultura Institucional “de Igual a Igual”.

- Se instalará en el campus imágenes alusivas a las VBG, a través de piezas publicitarias, afiches, material audiovisual y otras estrategias que fortalezcan la adopción de la cultura “de Igual a Igual”.

7. Estrategias Pedagógicas y Eventos Institucionales

- Durante el periodo académico se realizarán eventos, conferencias, clases espejo donde se abordará la temática propia de los protocolos y de los derechos de la mujer.
- Se diseñarán actividades académicas, culturales y deportivas para empoderar a la mujer UNISINUANA.
- Se tiene institucionalizado un evento “Ser Mujer Hoy” anual sobre violencias y discriminación basadas en género, que se lleva a cabo en el mes de octubre

8. Inhabilidades

- En la Universidad se estableció como requisito de contratación, aportar un formato firmado donde la persona manifiesta no estar inmerso en responsabilidad por la comisión de conductas violentas o de discriminación basadas en género.

9. Asignación de Presupuesto

- Desde la Rectoría y Dirección Financiera se definirán la asignación de un presupuesto la implementación de los Protocolos en la Universidad.

X. LINEAMIENTOS DE LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ ELÍAS BECHARA ZAINUM PARA LA DETECCIÓN DE LAS VBG

A continuación, se describen los mecanismos o estrategias para detectar las VBG en la Universidad del Sinú:

1. Medidas de protección para asegurar el acceso y permanencia en el sistema educativo.

- A través de la Política de Educación Inclusiva de la Universidad, se creó un comité institucional, conformado por un equipo interdisciplinar, con el propósito de articular y flexibilizar los procesos administrativos y financieros.
- Realizar la caracterización periódica de los estudiantes, de la planta docente y del personal administrativo, con el fin de definir las particularidades de cada una de las personas y así, poder estructurar mecanismos estabilidad y de un ambiente propicio para el desarrollo de actividades.
- Fortalecer el programa “No Hay Excusas Yo Me Comprometo”, para el abordaje de distintas situaciones que afecten la sana convivencia y la integridad de los miembros de la comunidad.
- Participar en eventos interinstitucionales y redes interuniversitarias que permitan el intercambio de conocimientos y experiencias que coadyuven en el mejoramiento continuo de la educación, a su vez, la cualificación docente y la actualización académica.
- Se precisa proponer y apoyar las diversas estrategias que se promuevan desde las direcciones de los programas académicos, los comités curriculares, el desarrollo de asignaturas e investigaciones orientadas a la reforma curricular, la actualización en temas relacionados con las VBG, como también incentivar al uso y apropiación de

herramientas pedagógicas que favorezcan la cero tolerancia y la transformación cultural.

- Promover y apoyar las actividades deportivas, culturales, de promoción y prevención en salud física y mental que visibilicen a la mujer en el escenario universitario.

2. Ambiente laboral seguro y libre de violencias y discriminación

- Generar espacios de discusión y análisis entre los docentes, estudiantes y planta administrativa para diagnosticar la situación de VBG en la Universidad y los escenarios de riesgo en el contexto laboral y académico.
- Realizar un diagnóstico del ambiente laboral y su entorno, procurando identificar situaciones de riesgo a intervenir, con el fin de restablecer la tranquilidad y un ambiente libre de violencias.
- Revisar la estabilidad laboral y el porcentaje adecuado de mujeres empleadas en la Universidad o incrementarlo de ser necesario.
- Diseñar estrategias de acción en la universidad para brindar apoyo académico, familiar, recreativo, entre otros, que benefician el crecimiento personal y profesional de la comunidad educativa.

3. Transformación cultural que se refleja en el quehacer universitario

- El campus universitario estará irradiado por la campaña de sensibilización y de la cultura “de IGUAL a IGUAL”, con el fin de propiciar una transformación organizacional.
- Incentivar la autorreflexión en toda la comunidad universitaria para erradicar progresivamente comportamientos, lenguaje corporal y no verbal que genera un ambiente hostil, actitudes y preconcepciones que discriminan a la mujer, sobrevalorando lo masculino.
- Garantizar servicios de bienestar universitario con la aplicación del enfoque de derechos, el enfoque de género y enfoque diferencial.
- Propiciar en escenarios académicos, administrativos y laborales el uso de un lenguaje inclusivo, desde una perspectiva de género.

4. Programas para la detección e identificación de violencias o discriminación.

- Espacio propicio para dar orientación y asesoría a las personas implicadas en conductas constitutivas de VBG.

- Desde Bienestar Universitario, se recepcionarán las denuncias o quejas y se brindará la atención integral necesaria a las personas implicadas en la VBG.

5. Generación de conocimiento

- Promover grupos, proyectos y semilleros de investigación en temas relacionados con género, desde un enfoque multidisciplinar.
- Promover desde Extensión programas tendientes a lograr las actualizaciones, capacitaciones, cursos, seminarios y diplomados sobre Derechos Humanos y Género.
- Adecuar los contenidos curriculares con temáticas relacionadas con VBG.

XI. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DEL SINÚ.

Estos lineamientos marcan las pautas para realizar una atención integral a las personas afectadas por situaciones donde se origine un riesgo o se materialicen conductas de violencia o discriminación, desde un enfoque de derechos, diferencial, interseccional, global y de acción sin daño, que ayuden a aminorar la dimensión problémica del asunto.

También se pretende a través de éstos, llevar a cabo una adecuada orientación, asesoría en el logro de restitución de derechos y, a la vez permite evitar la reaparición de nuevas conductas que puedan ocasionar perjuicios irremediables.

Al momento de la atención integral, es importante considerar la titularidad de derechos en cabeza de la víctima de VBG y tenerlos en cuenta para todo el desarrollo del proceso.



*Imagen 12: Derechos de las víctimas de VBG Y DBG.
Fuente: Construcción Propia.*

Las medidas de atención integral en la Universidad del Sinú se proporcionan de forma gratuita y, se estructuran bajos los enfoques establecidos en los Protocolos, aplicados por un grupo interdisciplinar que proporciona servicios especializados a las personas afectadas en situaciones de violencias o discriminación basadas en género.

Al momento de brindar una atención integral a las posibles víctimas, se tendrán en cuenta la reserva de identidad, de los datos personales de los familiares, o de las personas que estén bajo su guarda o custodia

1. **Medidas de Atención Integral:** Estrategias de intervención para salvaguardar los derechos de las víctimas, mientras se lleva a cabo las medidas correctivas para lograr un restablecimiento de derechos. Estas pueden ser:
 - a. **Atención en Salud:** Tiene como propósito restablecer la salud y el bienestar de la persona afectada, para subsanar los daños o perjuicios ocasionados con la conducta desplegada en su contra. Este servicio se brindará teniendo en cuenta la necesidad de restablecer derechos fundamentales, aplicando el enfoque de derechos, diferencial, de género y de acción sin daño; enmarcado en la confianza, la solidaridad, la empatía y la abolición de cualquier valoración o juzgamiento de la situación acaecida.
 - Si la situación refiere a un evento de violencia sexual, se dará activación a la Resolución 0459 de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, por medio de la cual se establece la atención a la mujer maltratada y se adopta el protocolo de atención integral a víctimas de violencia sexual. En todo caso, se realizará la respectiva remisión a las entidades prestadoras de salud.
 - b. **Atención Psicológica:** Esta atención gira en torno al restablecimiento de la salud emocional, bajo estándares de reserva y confidencialidad, con la garantía de que la persona se sienta escuchada, acompañada, apoyada y comprendida; que reciba un trato acorde con su dignidad. Y, se pueda erradicar todo sentimiento de culpa, de impotencia o baja autoestima, para evitar la pérdida de interés en su proyecto de vida
 - c. **Atención Jurídica:** Se realizará por medio del Consultorio Jurídico de la Universidad, esta atención tiene el propósito de brindar una orientación necesaria para la estabilización de la situación, así como una asesoría jurídica a la persona, darle a conocer sus derechos y de las normas y procedimientos que puede llevar a cabo, explicándole con claridad las consecuencias jurídicas de lo ocurrido y de sus decisiones. En la atención se debe asegurar que la persona se sienta en un ambiente confiable, segura de no recibir represalias.
 - d. **Atención Académica:** Por medio de esta medida se pretende abordar la situación, teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de la persona en su proceso

de formación, con el fin de brindar las alternativas propicias para acompañar y evitar la deserción o abandono de sus estudios.

De conformidad con la Ley 1257 de 2008, la víctima podrá decidir de manera libre y voluntaria si puede ser confrontada con el agresor en cualquiera de los espacios de atención y en los procesos administrativos, judiciales o de otro tipo.

2. **Medidas de Corrección:** Herramienta necesaria útil para promover el respeto y la garantía de derechos, la interacción armoniosa entre los integrantes de la comunidad universitaria. A través de esta medida, se pretende suscribir compromisos que serán suscritos por las partes del proceso.
 - La persona que ha cometido la agresión se compromete a llevar a cabo desde la autorreflexión, un análisis y corrección de su actuar, para lograr adecuar su comportamiento de conformidad con las disposiciones normativas y reglamentarias vigentes. Igualmente se obliga a fomentar la sana convivencia y el respeto por los derechos fundamentales, en la búsqueda de restablecer el ambiente seguro en la Universidad.
 - Las autoridades de la Universidad tomarán las medidas necesarias para restablecer el ambiente libre de VBG, como una forma de prevenir nuevas agresiones y evitar la conducta desplegada se repita.
3. **Medidas de Protección:** Por medio de esta medida se busca brindar una orientación oportuna a la persona, sobre los mecanismos y la legitimidad que le asiste para que durante el proceso se establezcan los hechos, la imputación de la infracción a los deberes funcionales del sujeto disciplinable, la formulación de un juicio de responsabilidad de esa índole, la declaración de tal responsabilidad y, la imposición de sanciones previstas en el ordenamiento jurídico (sentencia C-014 de 2004). A la vez se brindan para poner fin a los padecimientos sufridos, a la perturbación o intimidación presentada en su entorno individual, familiar y social.
 - En el evento en que la presunta víctima sea un estudiante, el decano (a) de la Facultad correspondiente, procederá a llevar a cabo las acciones que se consideren adecuadas, tales como: cambio de grupo o jornada, siempre y cuando lo solicite. Realizar nuevamente la evaluación de actividades evaluativas o la revisión de las mismas por parte de otro docente, cancelación de la asignatura y las demás que se consideren pertinentes para la protección de sus derechos fundamentales.
 - Si la presunta víctima es un docente de la universidad, se solicitará a la vicerrectoría académica la reubicación de sus clases y actividades propuestas en su plan de trabajo. Así mismo, se podrán establecer otras que se consideren pertinentes para su protección.
 - En caso de que la presunta víctima, integre el personal administrativo de la Universidad, se solicitará a la Secretaría General que, tome medidas como: reubicación, además de las contenidas en la ley 1010 de 2006, las recomendaciones del Ministerio de Trabajo, y las demás que se consideren pertinentes para su protección.

- En caso de que la presunta víctima, tenga una relación laboral con el presunto agresor, se solicitará a Gestión Humana adoptar medidas como: reubicación del empleado o contratista en otra dependencia, las contenidas en la ley 1010 de 2006, las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y las demás que se consideren pertinentes para la protección de la presunta víctima.

4. **Medidas de Restitución:** Pretende restablecer el ambiente seguro y libre de violencias y discriminación para evitar el abandono, ausentismo, deserción o renuncia de la persona afectada. Entre las cuales, pueden ser:

a. Llevar a cabo acciones en el entorno académico o laboral para garantizar el ejercicio eficaz de derechos. Entre las cuales se pueden llevar a cabo:

- Modificación del horario de clases o de la jornada laboral.
- Facilitar las estrategias del trabajo en casa.
- Traslado del sitio donde se ejercen labores, lejos del victimario.
- implementar actividades mediadas por TIC y actividades extra-clases.
- Activar mecanismos para atender las urgencias emocionales, durante el tiempo que dure el proceso.
- Todas aquellas que proponga la víctima y sean viables en la restitución de derechos.

5. **Medidas de NO Repetición.** Se constituyen como una garantía de que no volverán a ocurrir las circunstancias o conductas constitutivas de violencias, así mismo, restablece la confianza individual o colectiva en los procesos de la Universidad. Estas medidas pueden ser:

- Intervenciones en el ambiente laboral y académico, con el fin de abolir las violencias o cualquier discriminación basadas en género.
- Actividades con un enfoque de género, para proporcionar la confianza y lograr el empoderamiento de la mujer y a recuperar su autoestima.
- La rendición de cuentas del agresor como un mecanismo de prevención general.
- Enseñanza de la historia y conductas constitutivas de VBG.
- Asesoramiento sobre situaciones traumáticas y su identificación.
- Iniciativas culturales, artísticas.
- Capacitaciones sobre líneas temáticas que versen sobre género.

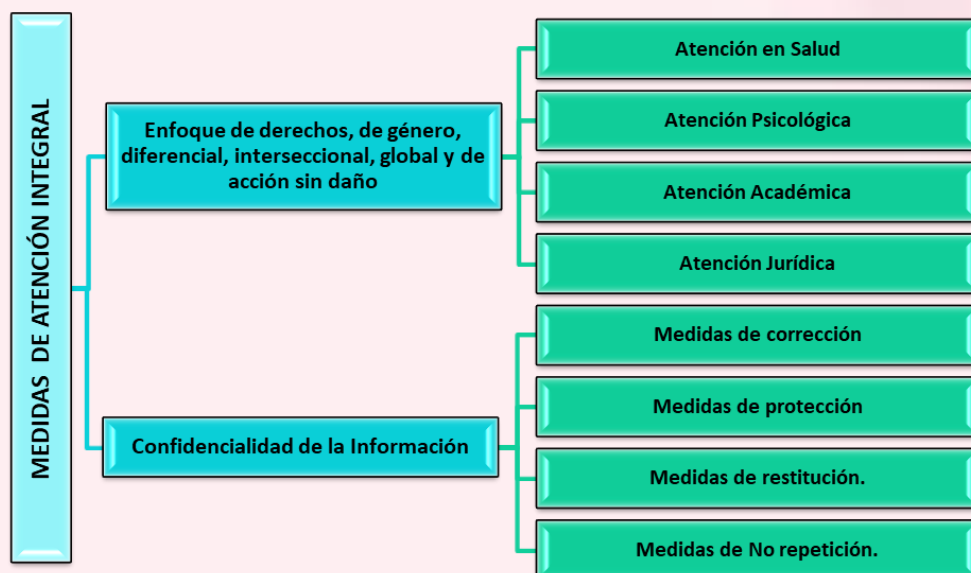


Imagen 13: Medidas de Atención Integral Universidad del Sinú.
Fuente: Construcción Propia.

XII. RUTA DE ATENCIÓN A LAS VBG

La siguiente ruta se establece como el medio universitario permitido y establecido para dar a conocer cualquier situación o caso de VBG, por lo cual, se enfatiza que ante la utilización de otro medio para denunciar o instaurar una queja, no dará lugar a su activación. Por lo tanto, la utilización de las redes sociales y contextos digitales no son el medio idóneo para activar la ruta y en ese sentido no se activan por sí mismas. Igualmente, los mecanismos como el “**escrache**” deben estar en consonancia con lo establecido en las sentencias T-275 de 2021 y T-061 de 2022 de la Corte Constitucional Colombiana.

PASO A PASO DE LA RUTA DE ATENCIÓN

Tabla 16: Paso a paso de la ruta de atención.

PASO N° 1	Denuncia de la presunta VBG o conocimiento del caso. También se puede activar la ruta de oficio.
	Medios donde presentarla: • Presencial, en el Departamento de Bienestar Universitario • Virtual por medio del correo institucional

	• Comité de Estudiantil (en este caso en el comité de jefatura debe existir una persona específica para recibir este caso y que cumpla con los requisitos del protocolo). • Comité Laboral (para el caso el comité de convivencia). • Personas que pueden denunciar y/o notificar un caso de violencia y/o acoso como docentes y personal administrativo
	Legitimado para presentarla: • La presunta víctima. • Personas que conozcan la situación. • Aquella persona ajena de la situación, pero que está autorizada por la presunta víctima.

PASO N° 2	Conocimiento del Caso por Bienestar Universitario
	En esta fase además de un espacio propicio, en el que haya respeto por la confidencialidad y reserva de la información proporcionada. La persona conocedora de la situación. Se inicia la indagación preliminar.
	Se procurará que el caso se recepcione por parte de un miembro del equipo interdisciplinar, quien se encargará, en lo posible, de reducir el número de procedimientos que impliquen que la persona afectada tenga que relatar nuevamente su historia.
	Una vez se conozca la situación, se brindará un orientación oportuna, clara y veraz, en un espacio propicio, garantizando la confidencialidad y reserva de la información proporcionada, luego se procederá al registro documental de la situación.

PASO N° 3	Análisis e Intervención
	En este análisis de los elementos y actores involucrados permite definir las expectativas de la víctima y los límites de competencia de la Universidad ante los casos de violencia y acoso que se puedan presentar.

	Se inicia con la activación de estrategias de acción que permitan restablecer y mantener ambientes seguros en la Universidad.
--	---

PASO N° 4	Atención Integral
	El Equipo interdisciplinario brindará la atención integral a la víctima, en asuntos de salud, psicológicos, académicos y jurídicos.
	Se activarán las medidas de protección, corrección, restitución, y no repetición, consagradas en la Universidad para lograr el restablecimiento de derechos.

PASO N° 5	Remisión del Caso
	Una vez verificada la responsabilidad del victimario, se remitirá un informe con recomendaciones a las dependencias encargadas de adelantar los procesos administrativos o disciplinarios en el ámbito interno a las personas con vínculo laboral, académico o contractual.
	Si la conducta constituye la comisión de un delito, el caso será remitido a la fiscalía general de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación. En los casos que involucren Niños, Niñas y Adolescentes, se activará la ruta legal dispuesta en la Ley 1098 de 2006, para lo cual, la Institución remitirá el caso al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF.
	Sector salud: En caso de violencia sexual se debe remitir al servicio de urgencias para atención médica integral, procurando que esta sea recibida dentro de la inmediatez posible. Así mismo, se suministrará información a la persona afectada acerca de otras instituciones privadas del sector salud a las que pueda acudir en caso de que lo requiera.

PASO N° 6	Seguimiento del Caso
	Para lograr una efectiva restitución de derechos, el equipo interdisciplinario y bienestar universitario mantendrán una comunicación directa con la víctima para realizar el seguimiento adecuado a la situación y su establecimiento físico, psicológico y emocional.
	Se levantará un informe de la efectividad de las acciones implementadas durante el proceso y el estado del proceso de formación o situación laboral de la víctima. También se incluirá la situación o el resultado del proceso en contra del victimario. Y, se haya surtido la rendición de cuentas
	Cerciorarse de que la víctima no esté siendo sometida a situaciones de retaliación por el proceso vivido, o por la divulgación de la situación al interior de la Universidad del Sinú.

PASO N° 7	Cierre del Caso
	Se tomará la decisión de cerrar el caso en las siguientes situaciones: Cuando todas las áreas de apoyo interno y/o externo activadas hayan completado sus procesos. Cuando se verifique la restitución de derechos a la víctima. Cuando se verifique el resultado del proceso y sanción al victimario.

Fuente: Construcción propia.

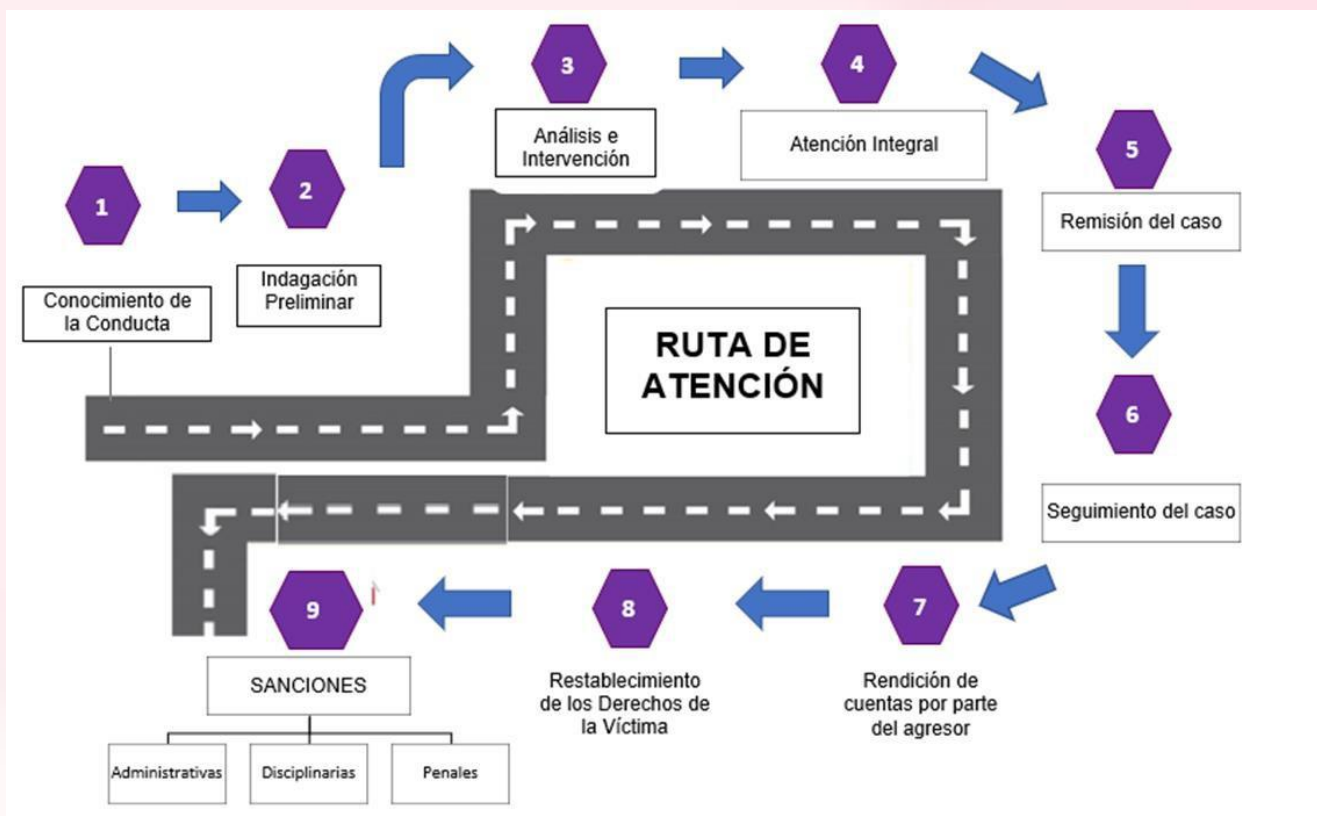


Imagen 14: Ruta de Atención.
Fuente: Construcción Propia

XIII. EQUIPO INTERDISCIPLINARIO PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LAS VBG

Como garantía al cumplimiento y materialización de la tura de atención, se constituirá un equipo interdisciplinario, con conocimiento jurídico, en derechos humanos, psicología, entre otras áreas y, con la firme intención de dar inicio a la indagación, identificar al responsable de las conductas, brindar atención integral a la víctima, activar las medidas de protección, corrección y de no repetición, remitir a las dependencias internas y externas competentes y realizar el seguimiento al caso.

Las personas que conformen el grupo interdisciplinario deberán firmar un compromiso de llevar a cabo sus funciones con profesionalismo, el respeto por los derechos fundamentales y absoluta confidencialidad de los casos que llegara a conocer por actos de violencias basadas en género que se presenten en Universidad del Sinú.

A la vez debe manifestar que en caso de incumplimiento de lo establecido anteriormente se dará el retiro definitivo del grupo interdisciplinario, con las consecuencias a que haya lugar.

Estará conformado de la siguiente manera.

- a. Una persona que represente a Bienestar Universitario.
- b. Persona con conocimiento jurídico y de temas de género.
- c. Psicológico o su delegado.
- d. Trabajador Social, con la capacidad de distinguir la resolución de conflictos, la dinámica familiar y los tipos de intervenciones ya sean grupales, familiares.
- e. Médico o su delegado.
- f. Docentes gestores.
- g. Instancias de direccionamiento externos: servicio de salud externo, autoridades judiciales: La universidad debe tener conexiones eficaces y eficiente a la hora de realizar los procedimientos que ameriten, manejar un lenguaje de comunicación asertivas con entidades medicas u judiciales, tales como hospitales, clínicas, fiscalía general, casa de justicia y cuadrantes policiales cercanos de la universidad.

1. Funciones del Equipo Interdisciplinario

- Diseñar y difundir iniciativas destinadas a la promoción, respeto y garantía de los Derechos Humanos en la Universidad del Sinú.
- Brindar apoyo logístico y técnico en las campañas de sensibilización.
- Se encargará de recepcionar la situación y registrarla la información suministrada, en el marco de la reserva y confidencialidad.
- Realizar la Caracterización de la comunidad universitaria, de manera que se realice un diagnóstico de fenómenos de VBG en la Universidad el Sinú.
- Orientar, acompañar a las personas implicadas, sobre los lineamientos y las estrategias de acción o rutas que puede activar.
- Orientar a las personas afectadas sobre el modelo de atención integral.
- Activar la Ruta de Atención de oficio, siempre y cuando sea necesario.
- Intervenir con los mecanismos diseñados en la Universidad para restablecer el ambiente seguro y libre de violencias.
- Llevar a cabo indagación, reunir la información o evidencia y analizar la situación.
- Hacer la remisión interna y externa del caso de VBG.
- Podrá realizar entrevistas a personas conocedoras de la situación, también podrá realizar visitas a las dependencias donde se presentó la conducta de violencias o discriminación.
- Llevar a cabo la supervisión de la activación y seguimiento del Modelo de Atención Integral en beneficio de las personas afectadas.
- Cerciorarse de dar respuesta oportuna y de fondo a las solicitudes recibidas por los canales de comunicación universitario.
- Presentar informes periódicos al Rector, sobre las actividades desarrolladas.
- Promover la inclusión y adecuación de estadísticas, encuestas y registros administrativos con variables e indicadores pertinentes para la medición de las prácticas de violencias, discriminación, acoso al interior de UNISINÚ.
- Elaborar informes periódicos sobre las acciones de detección, prevención y atención realizadas. Con el fin de dar visibilidad a la complejidad del asunto y propiciar en las personas la confianza necesaria para denunciar.

- Evaluar las acciones ejecutadas, haciendo seguimiento a las estrategias de sensibilización y prevención, así como del cumplimiento de los protocolos.

XIV. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 17: Cronograma de actividades.

[illegible]

[illegible]

- Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil (2011). Consejero Ponente: Enrique José Arboleda Perdomo. Radicación número: 11001-03-06-000-2011-00031-00. Bogotá.
-
- Consejo Superior de la Judicatura (2010). Comisión Nacional de Género de la Rama Judicial: Una vida libre de violencias contra las mujeres. Plegable informativo.
- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). Informe Violencia y discriminación contra mujeres, niñas y adolescentes
- Dávila Contreras, M.X y Chaparro González, N. (2022). Acoso sexual, universidades y futuros posibles: enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones. Ed. Dejusticia. Bogotá.
- Defensoría del Pueblo y Profamilia (2008). Módulo para funcionarios y funcionarias: De la A la Z en derechos sexuales y reproductivos, con énfasis en violencia intrafamiliar y abuso sexual. Bogotá.
- Defensoría del Pueblo, "Tolerancia Cero" con el Acoso Sexual en el Trabajo (2022). <https://www.defensoria.gov.co/-/tolerancia-cero-con-el-acoso-sexual-en-el-trabajo>.
- Fuentes, L. (2019). En el marco del Coloquio Ciudades Seguras y Universidades contra la violencia y el acoso sexual, propuso unas categorías de acoso y en Revista Nómadas No. 51 (2019): Violencias de género en las Universidades.
- Informe de estadísticas delictivas Policía Nacional de Colombia (2022) recuperado de: <https://www.policia.gov.co/grupo-informacion-criminalidad/estadistica-delictiva>
- Informe presentado por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá: "Bogotá actúa frente a las violencias contra las mujeres". Recuperado de <https://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/mediciones/publicaciones/infografias>
- Ley 1257 de 2008 (diciembre 04). "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3405>
- Ley 1719 de 2014. (junio 18). "Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones". <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5771>
- Ministerio de Educación Nacional. Guía de Promoción de Derechos Humanos Sexuales y Reproductivos y prevención, identificación y atención acoso escolar.

- Ministerio de Educación Nacional. Enfoque e identidades de género para los lineamientos política de educación superior inclusiva.
- Ministerio del Interior (2018) Documento sobre el acoso sexual.
- Ministerio de Justicia (2016) Cartilla Género. ON Publicidad y Eventos SAS.
- Ministerio del Trabajo, Resultados Encuesta de Acoso Sexual en el Ambiente Laboral, Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral - Función Pública (funcionpublica.gov.co)
- Ministerio de Salud y Protección Social (2012), Resolución 459. Bogotá.
- Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer>
- OMS (2003). Informe Mundial sobre la violencia y la salud.
- Urra, M. (2017) Bullying, acoso escolar. Definición, roles, prevalencia y propuestas de actuación.

El presente Protocolo se construyó con fundamento en los lineamientos fijados mediante la **Resolución No. RG- 850 del 16 de Diciembre de 2022** emanada de la **Rectoría General**, ratificado por el **Consejo Superior** según consta en el **Acta No. 0255** del 04 de Febrero de 2023.