Capítulo I: ÁREA GESTORA		
1. Datos del área Gestora:	Dependencia solicitante:	**Subdirección de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior**
	Elaborado por	Sandra Liliana Romero Quiñones/ Oscar Mateo Jiménez Téllez
2. Datos proyecto:		
Eje de política al cual está vinculada la necesidad:		DFES-FORTALECIMIENTO ESTRATÉGICO DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
Nombre del proyecto		AMPLIACIÓN DE MECANISMOS DE FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR NACIONAL
No. de proceso en el plan de compras:		PLC-2024 -817
3. Objeto		Aunar esfuerzos para promover la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género - VBG en las instituciones de educación superior (IES) a través del seguimiento a la implementación de la resolución 14466 de 2022 y la promoción de estrategias sobre la inclusión de un enfoque de género y diversidades en las IES así como la prevención de otros tipos de violencias y discriminación
4. Índice del Instrumento.	A. Aspectos Generales B. Estudio de la Oferta C. Estudio de la Demanda	

INTRODUCCION

El Decreto 092 de 2017 por el cual se reglamenta la contratación con entidades privadas sin ánimo de lucro a la que hace referencia el inciso segundo del artículo 355 de la Constitución Política, estableció que Colombia Compra Eficiente debe expedir una guía para su aplicación, en la cual debe incluir las definiciones a las expresiones utilizadas con mayúscula inicial en el mencionado decreto[1] y establecer pautas y criterios para definir las características que deben acreditar las entidades privadas sin ánimo de lucro que contratan con Entidades Estatales en desarrollo de las normas citadas.

A. ASPECTOS GENERALES

Descripción de la necesidad

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida”, se materializa en cinco (5) grandes transformaciones: 1) Ordenamiento del territorio alrededor del agua; 2) Seguridad humana y justicia social; 3) Derecho humano a la alimentación; 4) Transformación productiva, internacionalización y acción climática; y Convergencia regional, estableciendo en la transformación de Seguridad Humana y Justicia Social, la Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar, como uno de los catalizadores para lograr esa transformación.

Este catalizador contempla que “El desarrollo humano y bienestar de la población requiere garantizar unas condiciones o capacidades mínimas para superar la situación de vulnerabilidad, emprender su desarrollo personal y ejercer plenamente su libertad. Entre otros factores, el acceso a los servicios básicos como la salud, educación, saneamiento básico y conectividad digital son condiciones fundamentales para la dignidad humana.” (Gobierno de Colombia, 2023) y considera la educación de calidad un medio

fundamental para superar la desigualdad y se traza la meta de trabajar por la educación superior como un derecho, para de esta forma llegar a una sociedad en paz, basada en el conocimiento.

Desde educación superior se trabajará en cuatro ejes:

- Educación Superior como un derecho
- Consolidación del Sistema de Educación Superior Colombiano
- Reconceptualización del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.
- Educación superior integral, incluyente, intercultural, antirracista, y desde la perspectiva de la justicia social y la paz

El fortalecimiento de la educación superior integral avanzará en el reconocimiento institucional de diversos saberes, culturas y etnias puestas al servicio del desarrollo de sus propios proyectos educativos e instituciones de educación superior.

En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional tiene como reto derivado de este Plan Nacional de Desarrollo, el trabajar por una educación superior pertinente y de calidad, lo que implica conocimiento de los saberes propios. Se garantizará el derecho a la educación y al desarrollo integral, a través de estrategias de acceso y permanencia. La educación de calidad estará centrada en la formación y desarrollo de la profesión docente, y en el fortalecimiento pedagógico, curricular y de ambientes de aprendizaje. La apuesta es por una educación humanista, incluyente, antirracista e intercultural. Esta visión de la educación permite un escenario alrededor del cual se organizan las comunidades. Se contará con un enfoque poblacional, regional, de género, territorial, étnico, atendiendo especialmente a la ruralidad.

Por otro lado, el Decreto 2269 de 2023, en su Artículo 29, establece dentro de las funciones del Viceministerio de Educación Superior las siguientes:

Del Viceministerio de Educación Superior:

“Artículo 29.. Despacho del Viceministro de Educación Superior. Son de las señaladas en la Constitución Política y la ley, las siguientes: (…)

1. Liderar la formulación, reglamentación, adopción, ejecución y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos, relacionados con la educación superior.

5. Liderar estrategias que permitan el desarrollo de condiciones adecuadas para el acceso, permanencia y graduación de la educación superior.

10. Fomentar los mecanismos de participación de las instituciones de educación superior, las Entidades Territoriales y otras instancias del gobierno y del sector productivo, en la formulación de las políticas de educación superior..

De la Dirección de Fomento de la Educación Superior

“Artículo 33. Dirección de Fomento de la Educación Superior. Son funciones de la Dirección de Fomento de la Educación Superior, las siguientes:(…)

1. Orientar la política pública, planes, programas y proyectos de fomento para la ampliación de la cobertura y el mejoramiento de la calidad y la pertinencia de la educación superior.

2. Generar y fomentar la implementación de lineamientos para el cierre de brechas poblacionales y territoriales en el acceso, permanencia, graduación, calidad y pertinencia de la educación superior.

3. Dirigir la realización de estudios sectoriales que sirvan de orientación en la formulación de políticas de educación superior.

En este marco, el ejercicio misional del Ministerio de Educación en relación con los derechos diferenciales de las mujeres inmersas en los procesos educativos del nivel superior, está orientado a garantizar el derecho a una educación que fomente la reconciliación desde una perspectiva incluyente y antirracista, lo anterior a partir del fortalecimiento de las Instituciones de Educación Superior en procesos formativos pertinentes que puedan generar capacidades para la garantía del enfoque diferencial de género y masculinidades buscando además, prevenir todo tipo violencias basadas en género en las Universidades.

Así mismo, es importante tener en cuenta que el nivel educativo de las mujeres en Colombia ha aumentado significativamente en los últimos 80 años, mientras en 1938 el nivel de alfabetismo de las mujeres era del 40%, en el 2018 ya era de 97.7%; según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, la matrícula en este nivel de formación ha aumentado sostenidamente durante los últimos años; en 2010 el país contaba con 1’674.021 estudiantes y para el año 2021 el número de matriculados se calcula en 2’448.271 estudiantes. El porcentaje de participación en el total de la matrícula de las mujeres paso del 51,5 % en 2010 al 53,4 % en 2021 . En ese mismo orden, la tasa de cobertura en educación superior también muestra una tendencia favorable para las mujeres, reflejando uno de los avances más importantes en materia de equidad de género en Colombia.

Sin embargo, pese a todos los avances que ha logrado Colombia en los últimos años para mejorar el acceso con calidad a la educación de las mujeres, aún persisten rezagos en cobertura, permanencia y calidad en todos los niveles. Algunos estudios han observado cómo en la educación el acceso de mujeres y hombres tiende a equipararse en los distintos niveles educativos; esto se da con unas ligeras ventajas para los hombres en la educación superior . Esto quiere decir que hay tendencias que pueden considerarse paradójicas en la evolución de la inequidad de género en Colombia y la polarización social cada vez más creciente en el país.

Según la UNESCO en el documento: “La representación de la mujer en el mundo académico y en los puestos directivos de la educación superior”, realizado en marzo de 2023 y que analiza la representación de las mujeres en diferentes puestos académicos y las políticas públicas que pueden ponerse en marcha para apoyar la igualdad de género dentro de las instituciones de educación superior (IES), analiza la representación de la mujer en el mundo académico y en los puestos directivos en la educación superior destacando varios puntos clave:

1. Participación Académica: A nivel mundial, las mujeres constituyen más del 52% de los estudiantes de educación terciaria y cerca del 45% de los profesores de educación terciaria en 2020, un aumento desde menos del 35% desde 1990..
2. Desigualdad en Puestos de Alto Rango: La representación de las mujeres disminuye en los rangos académicos superiores y pocas alcanzan puestos directivos en las instituciones de educación superior1.
3. Políticas Públicas: Para abordar esta brecha, se necesitan políticas que complementen las medidas generales de equidad de género con estrategias específicas para la educación superior.
4. Cultura de Igualdad de Género: Es crucial promover una cultura de igualdad de género dentro de las instituciones para crear un entorno favorable.
5. Reclutamiento y Promoción: Las políticas y prácticas de reclutamiento y promoción deben incorporar una variedad de indicadores de desempeño para evaluar mejor la contribución de las mujeres.
6. Apoyo a lo Largo de la Carrera: El apoyo continuo a lo largo de la carrera académica es fundamental, incluyendo políticas de apoyo a las familias y bajas de parentalidad iguales.
7. Financiación y Mentoría: La financiación específica para reclutamientos adicionales, la formación, la mentoría y las oportunidades de networking son herramientas útiles para cerrar la brecha de género.
8. Transparencia y Datos: El desarrollo e implementación de sistemas de recopilación y publicación de datos desagregados por género mejoran el conocimiento y la transparencia.

Este documento, refleja la importancia de implementar políticas integrales y específicas para mejorar la representación de las mujeres en el mundo académico y en los puestos de liderazgo, asegurando así la igualdad de oportunidades y contribuyendo al progreso de la sociedad en su conjunto.

Sin embargo, en muchos países la representación de las mujeres tiende a ser menor en los escalafones académicos de mayor rango y pocas alcanzan puestos directivos en las IES.· Para abordar esta brecha, los gobiernos necesitan complementar las políticas generales de equidad de género (atajando la violencia contra las mujeres, promoviendo la conciliación familiar, tratando la igualdad salarial, etc.) con un abanico amplio de políticas específicas para la educación superior. Políticas públicas que abordan las desigualdades de género específicamente en la educación superior incluyen la concienciación sobre desigualdades de género y la promoción de una cultura de igualdad de género dentro de las IES para generar un entorno favorable.· Promover políticas y prácticas de reclutamiento y promoción que incorporen una variedad de indicadores de desempeño es crítico para poder evaluar mejor la contribución de las mujeres, lo que se complementa con un apoyo a lo largo de toda la carrera académica, incluyendo políticas de apoyo a las familias y bajas de parentalidad iguales.·

Otras herramientas de políticas públicas que se han demostrado útiles a la hora de cerrar la brecha de género en las posiciones académicas sénior y en los puestos de liderazgo de las IES incluyen financiación específica para reclutamientos adicionales, así como la provisión de formación, mentoría, y oportunidades de networking· El desarrollo y la implementación de sistemas de recopilación y publicación de datos longitudinales desagregados por género en materia de contrataciones de personal, desempeño y ascensos a distintos niveles mejoran el conocimiento y la transparencia.·

Muchas de estas medidas deberían ser co-creadas por gobiernos e IES, dada la alta autonomía de éstas y su diversidad. 8 de marzo 2023, menos de una cuarta parte de los estudiantes de ingeniería, industria y construcción, o tecnologías de la información y las comunicaciones son mujeres. A esto se suma la influencia de barreras culturales, tales como el hecho de que las áreas STEM (acrónimo inglés para referirse a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) se perciban como disciplinas "masculinas", mientras que áreas de educación, salud, artes, humanidades y ciencias sociales se asocian con habilidades sociales que se consideran "femeninas". Bajo ese contexto, la selección de títulos y campos de estudio explica la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres graduados y graduadas de la educación superior.

La composición de la matrícula en educación superior, excluida por área de conocimiento, establece que las mujeres tienen una mayor participación en áreas de Economía, Administración y afines (35,6%) seguido del área de ciencias sociales y humanas (21%) y de las ingenierías (15,8%) y en los hombres la matrícula se concentra en las áreas de ingeniería con el 38,4%, seguida del área de Economía, Administración y afines (26,5%) y de ciencias sociales y humanas (14,6%). . Contexto que denota que, en cuanto a las áreas de conocimiento, la participación de mujeres es mayoritaria y se hace más evidente en áreas tradicionales como: ciencias de la salud, ciencias sociales y humanas y ciencias de la educación.

Adicional a lo anterior, en el campo de la investigación también se advierten importantes desventajas para las mujeres. La matrícula de personas en la investigación ha crecido cada año de manera consistente. En 2013 estaba compuesta por 8.011 investigadoras e investigadores, de quienes el 66,1% eran hombres y el 33,9% mujeres, una diferencia de 32,2 puntos porcentuales. Para 2019, el patrón tuvo un crecimiento de 109,7% con respecto a 2013 y ascendió a 16.796: 61,8% hombres y 38,2% mujeres, una brecha de 23,6 puntos porcentuales .

En 2021, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) publicaron un informe titulado “Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?” Este informe examina la participación de las mujeres en la educación superior y aborda cuestiones relacionadas con la igualdad de género. El informe presenta los siguientes hallazgos

principales: Incremento de la Ventaja Femenina, a nivel mundial, la matriculación femenina en la educación superior ha experimentado un rápido aumento. Entre 1995 y 2018, el nivel educativo de las mujeres se ha triplicado en términos de matrícula para cursar estudios de educación superior.

El informe presenta que el 74% de los países con datos disponibles, las mujeres están sobrerrepresentadas en la educación superior, excepto en Asia Central y Meridional, donde hay paridad, y en el África subsahariana, donde los hombres están sobrerrepresentados. De acuerdo con el documento, existen unas desigualdades Persistentes: a pesar del aumento en la matriculación, persisten desigualdades de género en la educación superior. Las mujeres constituyeron un 53% de los graduados de pregrado y máster en 2014, pero a nivel de doctorado, la proporción de mujeres graduadas se redujo al 44%. Solo el 30% de los investigadores universitarios en todo el mundo son mujeres. Las mujeres están sobrerrepresentadas entre los profesores de niveles más bajos en la educación terciaria: en 2018, representaban el 43% de los profesores, en comparación con el 66% en la educación primaria y el 54% en la secundaria.

El informe recomienda que las instituciones de educación superior se comprometan a ser la plataforma para impulsar un mayor liderazgo femenino, a pesar de que las mujeres constituyen la mayoría de los estudiantes universitarios, es importante abordar las brechas en la contratación, retención y promoción de las mujeres en las universidades. En resumen, aunque ha habido avances significativos, aún existen desafíos para garantizar la igualdad de género en la educación superior. El compromiso continuo y las políticas inclusivas son esenciales para cerrar estas brechas y promover oportunidades equitativas para todos los estudiantes y profesionales.

De acuerdo con un informe generado desde el Ministerio de Educación de Chile en 2023, las mujeres experimentaron un mayor acceso a la educación superior en comparación con años anteriores. Como datos relevantes, se encontró que el 48.6% de todas las mujeres entre 18 y 24 años estaban estudiando una carrera en la educación superior. Esto representa un aumento de 2.23 puntos porcentuales con respecto al año 2022. En el caso de los hombres, esta proporción llegó al 40.9%. En relación con la brecha de Género, las mujeres se adelantaron a los hombres y son las que más ingresan y se titulan en la educación superior. Existe una brecha de género de 8.1 puntos porcentuales en la Cobertura Neta de Matrícula.

Este informe recomienda que es fundamental seguir desarrollando políticas inclusivas que garanticen el acceso a la educación superior en igualdad de condiciones para grupos excluidos o discriminados, dichas políticas deben incluir apoyos académicos, psicosociales y financieros para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades equitativas.

En resumen, aunque se han logrado avances, aún existen desafíos para garantizar un acceso universal y equitativo a la educación superior, especialmente en áreas como las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). El compromiso continuo de los gobiernos y las instituciones es esencial para cerrar estas brechas y promover la igualdad de oportunidades para todos las estudiantes.

Bajo el anterior contexto, se denota que actualmente siguen existiendo brechas de género en el acceso de las mujeres a la Educación Superior, es por ello que el actual proyecto plantea el fortalecimiento y generación de acciones efectivas para el reconocimiento de la diversidad y la puesta en marcha de estrategias para la disminución de brechas de acceso, desde la puesta de una educación superior de calidad, inclusiva, intercultural que reconozca y proteja de las diversidades.

Finalmente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, sobre la igualdad de género, plantea que poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. El papel de las mujeres en la sociedad está muy relacionado con qué tan empoderadas están ellas en diversas dimensiones, y esto comienza con la educación.

Necesidad específica:

A través de la Resolución 70/1 de 2015, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030 en la cual incluyó un plan de acción integral a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS- que abarcan 169 metas de carácter integrado e indivisible en las dimensiones económica, social y ambiental con el fin de lograr mejorar el desarrollo humano y a su vez, proteger el planeta. Colombia adoptó estos objetivos a través del Conpes 3918 de 2018, en el cual, establece las metas y las estrategias para el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus ODS en Colombia, estableciendo una hoja de ruta para cada una de las metas establecidas, incluyendo indicadores, entidades responsables y los recursos requeridos para llevarlas a buen término.

En el marco de los compromisos del Gobierno Nacional para la continuidad en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, y especialmente en lo relacionado con el objetivo 4 para "garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos" y el Objetivo 5 relacionado con la igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y las niñas; en el mismo Conpes 3918 se establece que, Colombia tiene como reto seguir trabajando para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer; para lo cual, se requiere concentrar los esfuerzos en el impacto de los derechos humanos de las mujeres, así como avanzar en la reducción de las desigualdades económicas, sociales y políticas entre hombres y mujeres, con el fin de disminuir las brechas existentes. En este marco, es fundamental el reconocimiento de la educación como motor de la movilidad socioeconómica ascendente y clave para salir de la pobreza; durante la última década, se consiguieron grandes avances a la hora de ampliar el acceso a la educación superior de las mujeres, a 2021 se cuenta con una participación del 58.28%.

Los retos planteados en los ODS se articulan con las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida" el cual define en su artículo 4 los ejes transversales, entre ellos el reconocimiento a las diversidades de la población Colombiana que contribuya a las transformaciones que lleven a una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas, que supera las discriminaciones de tipo económico, social, cultural y político, así como, las basadas en género, étnico-racial, generacionales, capacidades físicas, de identidad y orientación sexual, donde la diversidad será fuente de desarrollo sostenible y no de exclusión.

El Plan Nacional de Desarrollo -PND- recoge las orientaciones al reconocimiento de las Mujeres como motor del desarrollo económico sostenible y protectoras de la vida y del ambiente, por lo que se propone que las acciones den cuenta de la vinculación con las mujeres en todas sus diversidades, enunciando que las mujeres han sido históricamente tejedoras de la paz, guardianas del agua y defensoras del territorio y de la vida y que sin embargo, persisten las violencias y las discriminaciones, así como la normalización de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios basados en una división sexual y de género excluyente.

La implementación del PND "Colombia Potencia Mundial de la Vida", implica la garantía al disfrute de los derechos sociales, para ello las transformaciones que requiere el país estarán fundamentadas en cambios profundos en las estructuras económicas, culturales y sociales para superar las violencias, la discriminación y las desigualdades basadas en el género, etnia, orientación sexual e identidad de género diversa, capacidad y curso de vida, entre otros.

Así mismo y en el marco del sistema educativo, desde la primera infancia hasta la educación superior el Plan Nacional de Desarrollo plantea que se trabajará en estrategias de formación docente, incentivos y referentes para niñas, adolescentes y jóvenes para promover más mujeres en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM+), ciencias del deporte, educación ambiental y programas de educación pertinentes con enfoque de género e intercultural. Se fortalecerán los instrumentos de política pública que promuevan la eliminación de brechas de género en materia de competitividad e innovación, así como en acceso, uso y apropiación de TIC. Se promoverá la certificación de competencias, saberes y conocimientos

de mujeres en distintas áreas, con énfasis en mujeres rurales, campesinas, mujeres de pueblos étnicos, mujeres con discapacidad y mujeres Lesbianas, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales -LBTI-. Se desarrollarán programas de orientación ocupacional y promoción de formación sin sesgos de género en sectores de mayor potencial económico como la economía verde, las energías renovables, el transporte, el turismo, la producción agroalimentaria, el desarrollo digital, el arte, el patrimonio y el deporte.

En relación con violencia de género en las universidades, según un estudio de la revista mexicana Guillermo de Ockham denominado Violencia de género en la universidad: Percepciones, actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado, en los últimos años, ha habido un aumento en las denuncias de acoso sexual en instituciones de educación superior. Sin embargo, las respuestas de las universidades han variado significativamente. algunas instituciones han sido pasivas o han optado por el silencio, considerando que los casos de violencia de género son eventos aislados que deben abordarse individualmente. De acuerdo con el estudio, otras universidades han implementado mecanismos formales para atender estos casos de manera más estructural. Sin embargo, algunos movimientos sociales y académicos han resaltado la necesidad de encontrar vías alternativas para denunciar la violencia sexual, ya que los canales formales no siempre satisfacen las necesidades de las víctimas

El estudio señala que, tanto universidades públicas como privadas enfrentan retos para frenar la violencia de género. La existencia de altos índices de violencia hacia estudiantes en las universidades latinoamericanas confirma la necesidad de reflexionar sobre cómo construimos comunidad y qué acciones podemos tomar para generar otros modos de relación social y universitaria. Mostrando adicionalmente los siguientes datos sobre violencia en estudiantes universitarios en América Latina: Acoso escolar: 32,28%, Acoso sexual: 29,26%, Ciberacoso: 33,66%, Violencia de género: 57,30%.

Las diferencias en definiciones, metodologías y perspectivas epistemológicas dificultan la comparación entre estudios. Sin embargo, queda claro que la violencia hacia estudiantes en las universidades es un problema real y persistente. De acuerdo con lo anterior, es fundamental establecer acuerdos para hacer medidas comparables y abordar la violencia de género de manera más efectiva.

En este marco y como apuesta del gobierno nacional, el PND hace un llamado a fortalecer las acciones para el desarrollo de una sociedad libre de estereotipos y de discriminación: para lo cual se propone trabaja en la transformación cultural en distintos ámbitos y con diferentes actores que permitan transitar hacia una sociedad más igualitaria, libre de sexismo, violencia, sesgos y estereotipos de género.

- ARTÍCULO 109. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DERECHOS HUMANOS PARA EL LOGRO DE LA PAZ TOTAL. El Ministerio del Interior, articulará la formulación, adopción, ejecución y evaluación de la política pública de Derechos Humanos para el logro de La Paz Total, con las demás entidades competentes, con un enfoque integral, territorial, diferencial, social y de género. Desde el sistema educativo se construirán relaciones de respeto, inclusión y no discriminación. Los ambientes educativos serán inclusivos, y tendrán rutas de prevención y atención. Se integrarán con programas de educación integral en sexualidad y construcción de ciudadanía. Se promoverá el acceso a la oferta cultural, artística, deportiva, recreativa y de actividad física, con lineamientos de inclusión y reconocimiento de la diversidad y la no discriminación. Por otra parte, desde el sector educación se definirán orientaciones para que las instituciones educativas de educación superior, en el marco de su autonomía, expidan certificaciones y títulos académicos teniendo en cuenta la identidad de género.

- ARTÍCULO 116 MECANISMO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIAS Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN A POBLACIÓN LGBTIQ+. El Ministerio de Igualdad y Equidad en articulación con el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Cultura, el Consejo Superior de la Judicatura y la Fiscalía General de la Nación, junto con la participación de la Comisión Accidental de Diversidad Sexual del Congreso de la República, el Ministerio Público, representantes de la academia y organizaciones sociales, conformarán un mecanismo de coordinación interinstitucional para la formulación, definición y monitoreo de rutas,

procesos y procedimientos de prevención, atención e investigación oportuna a casos de violencias contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, que pueden hacer parte de la violencia basada en género, en conexidad con el Sistema Nacional LGBTIQ+ o el que hagas sus veces. La asistencia técnica legal y la representación jurídica de la población LGBTIQ+, víctimas de violencias en razón de su iden1"idad de género o identidad sexual, la podrán realizar las entidades rectoras de políticas públicas en la materia, existentes en el ámbito nacional, departamental, distrital y municipal, de conformidad con sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias.

- ARTÍCULO 343. SISTEMA NACIONAL DE MONITOREO DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO -VBG-. Créese el Sistema Nacional de Monitoreo de las Violencias Basadas en Género -VBG-, bajo el liderazgo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o quien haga sus veces, el cual contará con una estrategia de integración de las rutas de atención en VBG, y un mecanismo de monitoreo que permita centralizar la información de los casos individuales para evitar la revictimización y hacer un seguimiento que permita tomar acciones frente a las barreras de acceso a la justicia. Además, el Sistema Nacional de Monitoreo fortalecerá y garantizará la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información, seguimiento y monitoreo, así como de las líneas de atención a las víctimas de VBG, con un enfoque interseccional y territorial. El Gobierno nacional reglamentará este Sistema una vez entre en vigencia la presente Ley.

- ARTÍCULO 123°. MODIFÍQUESE LOS INCISOS PRIMERO Y SEGUNDO Y EL PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 27 DE LA LEY 2155 DE 2021 Y ADICIÓNESE UN PARÁGRAFO SEGUNDO AL MISMO ARTÍCULO, ASÍ: ARTÍCULO 27. ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Con el objeto de avanzar en el acceso a la educación superior, se implementará la política de Estado de gratuidad en la matrícula para todos y todas las estudiantes de programas de pregrado de las instituciones de educación superior públicas, bajo criterios de vulnerabilidad socioeconómica, de equidad territorial y poblacional, como medida que permita el acceso de jóvenes de las regiones y grupos poblacionales que históricamente no han tenido acceso a educación superior. La Política de Gratuidad será progresiva y se ajustará a la disponibilidad presupuestal, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Los retos en el actual Plan Nacional de Desarrollo implican que, desde el Ministerio de Educación Nacional, especialmente desde, el Viceministerio de Educación Superior, se pueda avanzar en las acciones para la promoción de la equidad de género, desde la apuesta de una educación superior de calidad, inclusiva, intercultural que reconozca y proteja de las diversidades.

Es por ello por lo que se retoman para este proceso las orientaciones para el reconocimiento de la diversidad y la puesta en marcha de estrategias para la disminución de brechas de acceso, permanencia y graduación de las distintas poblaciones:

- Lineamientos de Educación Superior Inclusiva: Con los cuales se busca incentivar a las IES en la definición de acciones y estrategias para el fortalecimiento del enfoque diferencial en el acceso, permanencia y condiciones de calidad de las IES en el País de las poblaciones de especial protección constitucional (Población Víctima, Población con discapacidad, Grupos étnicos – indígenas, comunidades negras, Rrom, Población de Frontera), todo lo anterior por supuesto, en el marco del deber legal y constitucional del Ministerio de Educación de respetar los procesos autónomos de cada Institución de Educación Superior
- Índice de Inclusión en Educación Superior (INES): Herramienta para la identificación de barreras, mecanismos de atención y focalización, aportando a la toma de decisiones para la definición de estrategias que fortalezcan la atención a la diversidad.
- Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos de Educación Superior Inclusiva: Herramienta para avanzar en el reconocimiento de la diversidad, elementos conceptuales para la construcción de estrategias y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en el marco de la política de educación superior inclusiva.

Finalmente, es importante considerar que durante la vigencia 2022 se publicaron los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas en Género (VBG), que mediante la Resolución

14466 de 2022 se adopta para que las IES puedan construir, actualizar los protocolos de prevención, detección y atención a la VBG.

Estos lineamientos buscan responder entre otras cuestiones, a órdenes de la Corte Constitucional, mediante las sentencias T-239 de 26 de junio de 2018 y T-141 de 27 de marzo de 2015, exhortó al Ministerio de Educación Nacional y a las Instituciones de Educación Superior a diseñar y poner en marcha acciones dirigidas a la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres:

“Se ordenará al Ministerio de Educación Nacional que (...) ajuste los “Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva” adoptados por esta entidad, para considerar de manera específica la situación de las personas que padecen discriminación racial y de género, incluyendo en estos las personas pertenecientes a minorías sexuales. [...] Asimismo, deberá establecer un protocolo para el manejo de casos de discriminación por orientación sexual, identidad de género, raza y adscripción étnica, entre otras, en el contexto de la educación superior”. (Corte Constitucional, Sentencia T-141 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa).

“Lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con: (i) los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que suceden al interior de estas; y (ii) 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”. (Corte Constitucional, Sentencia T-239 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado)

En ese marco, para el Ministerio de Educación Nacional, combatir eficazmente las violencias de género constituye una de las maneras como las Instituciones de Educación Superior reafirman su compromiso con la garantía de los derechos humanos y la aplicación de los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, por medio de la adopción de políticas, protocolos y procesos que garanticen que todos los miembros de la comunidad universitaria, en su diversidad –étnica, territorial, orientación sexual, identidad de género, curso de vida, clase social–, puedan aprender y convivir en entornos académicos seguros.

Estos Protocolos reconocen y despliegan acciones ante la ocurrencia de hechos de violencia que se concentran, en una buena medida, en la difusión de información sobre las Rutas de Atención al interior de la IES y en la sensibilización de la comu- nidad educativa frente a la importancia de no ejercer violencia. Además, incorporan dentro de las acciones de prevención, la detección e identificación de riesgos de violencias de género y sexuales, así como de casos en los que ya se haya cometido la violencia. También se incluye la promoción de estrategias de autocuidado y he- rramientas para la autoprotección. A nivel de atención de víctimas, la definición de acciones inicia con una valoración, análisis y evaluación de la situación de violencia que la víctima, a nombre propio o por medio de terceros, pone en conocimiento de la institución.

Por tanto, la elaboración de lineamientos y orientaciones al sector de la Educación Superior en temas de protección a los derechos humanos y prácticas de prevención, detección y atención a las violencias de género en las Instituciones de Educación Superior constituye un propósito central del Ministerio de Educación Nacional, que busca desarrollar herramientas de política pública y políticas institucionales necesarias para enfrentar esta problemática
Con estos avances y teniendo en cuenta la disposición del artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, el cual establece que el Estado facilitará los mecanismos necesarios que hagan posible el acceso de todas las personas a la educación superior, así como el fomento de estrategias en la apuesta por la equidad en el acceso para las poblaciones que han sido tradicionalmente más excluidas del sistema de educación superior.

Así mismo y teniendo en cuenta las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo descritas anteriormente, desde el Ministerio de Educación Nacional, y en especial desde el Viceministerio de Educación Superior se requiere construir, consolidar y poner en marcha orientaciones, herramientas y estrategias con las IES, que permitan fortalecer la promoción de la equidad de género, el reconocimiento de las diversidades, la prevención de cualquier forma de discriminación, así como la transversalización del enfoque de género dentro de la políticas para la promoción del acceso, permanencia y graduación, y la consolidación de acciones de bienestar para toda la comunidad educativa, reconociendo las diversidades, y las acciones de prevención, detección y atención a las VBG de docentes, administrativos y estudiantes.

Adicionalmente, en el marco de la protección de los Derechos Humanos, es necesaria la implementación de estrategias de promoción de la identidad de género en contextos universitarios, pues allí convergen personas de diferentes culturas, experiencias y perspectivas. Promover la identidad de género es esencial para garantizar el respeto por la diversidad y por ende contribuir al bienestar emocional y mental de la comunidad de las instituciones de educación superior.

La implementación de estrategias inclusivas basadas en la promoción de la identidad de género, pueden reducir la discriminación y el acoso, creando un ambiente más seguro y respetuoso, considerando diversidad de perspectivas y experiencias que enriquecen la investigación y la creatividad en los diferentes campos de estudio.

Por lo anterior, se requiere establecer una contratación que permita fortalecer la inclusión de un enfoque de género y para la prevención de la VBG a través de la puesta en marcha de estrategias y herramientas inclusivas que fortalezcan el proceso de asistencia técnica a las IES por parte del MEN.

Porqué Contratar con una ESAL

Teniendo en cuenta el principio de planeación que deben adelantar las entidades en su actividad contractual, y particularmente la desarrollada por el Ministerio de Educación Nacional, y en consideración a la magnitud de los procesos de cocreación, socialización y acompañamiento técnico y metodológico que conllevan el desarrollo de las estrategias, mediante el análisis del sector, que hace parte de este estudio previo, se identificó cómo y quienes podrían ejecutar y suplir la actual necesidad para la vigencia 2024.

Es así como se ha evidenciado que, por el tipo de actividades a desarrollar durante la ejecución del proyecto y por la amplia cobertura requerida para dichas actividades, se debe contar con un aliado que cuente con experiencia comprobada e idoneidad en el sector de la educación, pero de manera específica, experiencia en la ejecución de proyectos relacionados con la prevención de las violencias basadas en género y la promoción de la igualdad y la no discriminación así como el fortalecimiento del enfoque de género en las instituciones educativas.

En este sentido, tanto la Instituciones de Educación Superior (IES) de carácter privado, como y las asociaciones de universidades, las cuales ostentan su condición de ESALES de conformidad con la Ley 30 de 1992, se reputan como los establecimientos con mayor experiencia comprobada en el sector objeto de la presente contratación e igualmente cuentan con alta idoneidad reconocida, por lo cual es procedente contratar con ellas, conforme al artículo 355 de la Constitución Política de Colombia y no por el sistema de compra publica mediante la Ley 80 de 1993 y demás normas que regulan la materia, teniendo en cuenta lo siguiente:

Desde el punto de vista técnico, se identificó que las IES privadas y las asociaciones de universidades, cuentan con amplia experiencia en procesos de fortalecimiento del enfoque de género y no discriminación de la educación superior, dado las diferentes actividades que deben realizar para sus procesos de inclusión, prevención de violencias basadas en género, entre otros. Adicionalmente, unas y otras, se articulan con diferentes IES que, a través de su trayectoria, facilitan la concertación de alianzas, la identificación de objetivos comunes para la garantía de estrategias de equidad, inclusión y antirracismo de la educación superior colombiana por lo cual resulta valioso para el adecuado despliegue del proyecto en relación con las actividades que propone el anexo técnico, así mismo, es importante considerar que por su naturaleza, pueden realizar aportes de contrapartida en efectivo, lo cual aumenta la posibilidad de

fortalecer las actividades propuestas, garantizando de manera efectiva la idoneidad y pertinencia para el desarrollo del presente objeto, con lo cual se permitirá el avance en el cumplimiento de los objetivos de garantizar una educación superior integral, incluyente, intercultural, antirracista, y desde la perspectiva de la justicia social y la paz, enmarcados en los bases y metas del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

Desde el punto de vista metodológico, se hace necesario que la entidad que desarrolle el proyecto haga presencia o tenga aliados, enlaces o convenios en diferentes regiones del país, para que de esta forma se pueda garantizar una mayor cobertura, que dé respuesta a la necesidad planteada. En este sentido, las IES privadas y las asociaciones de universidades, son una garantía de esta cobertura y presencia regional, a través de sus sedes, aliados o enlaces en varias regiones del país. Es así como al aliarse con una de ellas, se garantiza una mayor articulación con el resto de IES del país, dada su presencia regional, lo que conlleva una mayor capacidad de convocatoria y participación en las actividades establecidas en el convenio.

Desde el punto de vista conceptual, es necesario que el aliado cuente con experiencia en el enfoque de inclusión de género en la educación universitaria esto en cuanto a que el objeto del presente convenio busca promover la creación de espacios de aprendizaje libres de prejuicios y estereotipos de género. En este sentido, las IES privadas y las asociaciones de universidades, pueden ser aliadas estratégicas en el propósito de que las políticas educativas avancen del concepto de igualdad hasta la categoría de inclusión, teniendo en cuenta su amplia experiencia en estos procesos. Las IES y las asociaciones de universidades, por lo general cuentan con una estructura organizacional y poseen amplia experiencia en procesos participativos en el sector educativo y de enfoque diferencial de la educación desde una perspectiva incluyente, así mismo, cuentan con equipo humano (directivos, líderes de proyectos, profesionales y docentes en distintas áreas, diseñadores, administrativos) experto en la ejecución de proyectos investigativos, así como en eventos académicos, lo que conlleva al fortalecimiento de la construcción colectiva que favorecen y nutren los procesos planteados en el proyecto que busca apoyar fomentar la inclusión de género en la educación superior en el marco de los objetivos de Desarrollo Sostenible 5.

Las IES privadas y las asociaciones de universidades, como entidades sin ánimo de lucro y fuertemente vinculadas al sector educativo, representan beneficios en relación con la minimización de riesgos, ya que pueden cumplir con los objetivos del proyecto, evitando incumplimiento de las actividades planteadas, teniendo en cuenta su experiencia y conocimiento del sector, dado su reconocido interés y compromiso para aportar de manera positiva al sector de la educación.

Conforme a la debida planeación efectuada en el presente proceso, se evidenció la necesidad de contratar con entidades que cuenten con experiencia e idoneidad en el sector, como lo son las IES y las asociaciones de universidades, las cuales ostentan su condición de ESALES, es procedente contratar conforme al Artículo 96 de la Ley 489 de 1998, y no por el sistema de compra pública y demás normas que regulan la materia; en virtud de lo siguiente:

Es fundamental para este Convenio, de acuerdo con las actividades a desarrollar dirigidas a fomentar la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género en las instituciones de educación superior así como la promoción de estrategias sobre la inclusión de un enfoque de género a ejecutar de manera conjunta, que la entidad asociada tenga reconocida idoneidad y experiencia en equidad, inclusión y enfoque diferencial de la educación superior.

Desde el punto de vista técnico se ha identificado que, se han realizado convenios en años anteriores entre el MEN y entidades sin ánimo de lucro que han conllevado a la consecución y alcance de los objetivos de promoción del enfoque de género de la educación superior enmarcados en el cumplimiento de los programas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Conforme a lo anterior, se demuestra que las entidades sin ánimo de lucro ofrecen un mejor desempeño para ejecutar las actividades conjuntas que permitirán desarrollar los objetivos de Gobierno, programas, metas e inversiones del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

En el desarrollo del estudio de mercado adelantado con las cotizaciones de las entidades interesadas en participar del proceso objeto de este análisis, se evidenció que no existe interés de entidades privadas con ánimo de lucro para prestar este mismo servicio, por cuanto la invitación fue abierta a todos los que desearan participar. Igualmente, no se identifica de manera clara o exacta, que entidades comerciales tengan reconocimiento en el sector, para la ejecución de acciones basadas en la promoción del enfoque de género en la Educación Superior.

En el marco de la necesidad de garantizar una Educación Superior incluyente y antirracista, tanto las IES públicas como privadas, por ser parte fundamental del sistema educativo del país y por requerir forzosamente que ejecutar actividades relacionadas con promoción del enfoque de género y de prevención de la discriminación de la educación que ofertan, permiten ser consideradas como las que mejor cumplen con los parámetros necesarios para el logro del alcance del proyecto en términos de experiencia y reconocida idoneidad.
Sin embargo, luego de un análisis detallado del estudio de mercado, se determinó que un posible aliado y más adecuado para la presente oferta, son tanto las Instituciones de Educación Superior (IES) privadas, como las asociaciones de universidades, igualmente privadas, toda vez que estas, en comparación con las del sector público, suelen contar con mejores recursos económicos y mayor flexibilidad en el manejo de sus presupuestos, finanzas y decisiones.
Igualmente, durante el proceso de divulgación de la invitación a cotizar, se recibieron ofertas únicamente de tres IES privadas y de una asociación de Universidad El Rosario, El Politécnico Gran Colombiano, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior- CUN y la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN. Todas ellas cuentan con experiencia previa en proyectos de promoción. Del enfoque de género de la Educación Superior, lo que les permite ofrecer un alto nivel de especialización y conocimiento del tema.
En conclusión, aunque existen IES públicas, y como tal, ESALES que podrían tener la capacidad de implementar acciones que garanticen el enfoque de género y prevención de violencias de la Educación Superior, se determinó que el nicho de mercado más adecuado para la presente oferta son las IES privadas con experiencia en el área, ya que cuentan con mejores recursos, mayor flexibilidad presupuestal y decisional, lo cual sumado a la respuesta y el interés mostrado por las IES privadas en el proceso, confirman la existencia de una oferta adecuada y competitiva en este segmento del mercado.

Clasificador de Bienes y Servicios UNSPSC:

De conformidad con el numeral 2 del artículo 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015 el servicio objeto del Contrato se encuentra identificado y codificado en el Clasificador de Bienes y Servicios de Naciones Unidas (UNSPSC), así:

- Código UNSPSC 80101602 Producto: Estudios regionales o locales para proyectos
- Código UNSPSC 93141501 Producto: Servicios de Política Social
- Código UNSPSC 80101509 Producto: Servicios de asesoramiento para asuntos gubernamentales y de relaciones comunitarias

Gremios y asociaciones que participan en el sector

El Sistema de Educación Superior en Colombia se encuentra regulado por la Ley 30 de 1992, así como la Ley 115 de 1994 y cuenta con la participación de las siguientes entidades:

Gobierno

El **Ministerio de Educación Nacional**, que funge como Sector Central de la educación y es el ente rector encargado de establecer las políticas y los lineamientos para dotar al sector educativo de un servicio de calidad con acceso equitativo y con permanencia. Así mismo, el Ministerio tiene como objetivo garantizar y promover, a través de políticas públicas, el derecho y el acceso a un sistema educativo público sostenible que asegure la calidad y la pertinencia en condiciones de inclusión, así como la permanencia en el mismo,

tanto en la atención integral de calidad para la primera infancia como en todos los niveles: preescolar, básica, media y superior.

El **Consejo Nacional de Educación Superior (CESU)**, es la máxima instancia colegiada y representativa para la orientación de políticas públicas en educación superior en Colombia. Fue creado por la Ley 30 de 1992 (por la cual se organiza el servicio público de la educación superior) como un organismo del Gobierno Nacional vinculado al Ministerio de Educación Nacional, con funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría, y sus funciones están orientadas a proponer al Gobierno Nacional:

a) Políticas y planes para la marcha de la Educación Superior.
b) La reglamentación y procedimientos para:
1. Organizar el Sistema de Acreditación.
2. Organizar el Sistema Nacional de Información.
3. Organizar los exámenes de estado.
4. Establecer las pautas sobre la nomenclatura de títulos.
5. La creación de las instituciones de Educación Superior.
6. Establecer los requisitos de creación y funcionamiento de los programas académicos.
c) La suspensión de las personerías jurídicas otorgadas a las instituciones de Educación Superior.
d) Los mecanismos para evaluar la calidad académica de las instituciones de Educación Superior y de sus programas.

El **Consejo Nacional de Acreditación (CNA)**, es un organismo de naturaleza académica que hace parte del **Sistema Nacional de Acreditación (SNA)**, creado por la Ley 30 del 28 de diciembre 1992 (Artículo 53) y reglamentado por el Decreto 2904 de diciembre 31 de 1994. Depende del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el cual define su reglamento, funciones e integración. Tiene como funciones la coordinación, planificación, recomendación y asesoría en el tema de acreditación de programas y de instituciones de Educación Superior en Colombia. De igual manera, tiene la misión de liderar el desarrollo y enriquecimiento conceptual del Sistema Nacional de Acreditación, mediante la elaboración de documentos teóricos y de lineamientos, en estrecha colaboración con las comunidades académicas y científicas del país, y con el aval del Consejo Superior de Educación Superior (CESU).

La **Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento la Calidad la Educación Superior (CONACES)**, este es un organismo de asesoría y coordinación que se encarga de evaluar el cumplimiento de los requisitos para la creación, modificación y redefinición de Instituciones de Educación Superior. También está encargado de evaluar que los programas académicos cumplan con las condiciones de calidad para su oferta y desarrollo, y emite conceptos sobre el otorgamiento o renovación del registro calificado.

Instituciones de Educación Superior (IES)

Son las entidades que cuentan, con arreglo a las normas legales, con el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano. Por su naturaleza jurídica no están destinadas a distribuir utilidades o beneficios entre sus miembros, sino a su reinversión en el desarrollo de la actividad social que les corresponde.

Las IES clasifican en dos (2) grupos: A, según su carácter académico, y B, según su naturaleza jurídica.

Clasificación A:
El carácter académico constituye el principal rasgo que desde la constitución (creación) de una institución de educación superior define y da identidad respecto de la competencia (campo de acción) que en lo académico le permite ofertar y desarrollar programas de educación superior, en una u otra modalidad académica.

Según su carácter académico, las Instituciones de Educación Superior (IES) se clasifican en:

- Instituciones Técnicas Profesionales
- Instituciones Tecnológicas
- Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas
- Universidades

Ese último carácter académico (el de universidad) lo pueden alcanzar por mandato legal (Art. 20 Ley 30) las instituciones que, teniendo el carácter académico de instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, cumplan los requisitos indicados en el artículo 20 de la Ley 30 de 1992, los cuales están desarrollados en el Decreto 1212 de 1993.

Las modalidades de formación a nivel de pregrado en educación superior son:

- Modalidad de Formación Técnica Profesional (relativa a programas técnicos profesionales)
- Modalidad de Formación Tecnológica (relativa a programas tecnológicos)
- Modalidad de Formación Profesional (relativa a programas profesionales)

De acuerdo con el carácter académico, y como está previsto en la Ley 30 de 1992, y en el artículo 213 de la Ley 115 de 1994, las Instituciones de Educación Superior (IES) tienen la capacidad legal para desarrollar los programas académicos así:

Instituciones técnicas profesionales:

- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales.

Instituciones tecnológicas:

- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales y programas tecnológicos.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales y especializaciones tecnológicas.

Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas:

- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales, especializaciones tecnológicas y especializaciones profesionales.

Podrán, igualmente, obtener autorización ministerial para ofrecer y desarrollar programas de maestría y doctorado, las instituciones universitarias y escuelas tecnológicas que cumplan los presupuestos mencionados en el parágrafo del artículo 21 de la Ley 30 de 1992 indicados en la norma.

Universidades:

- a nivel de pregrado: programas técnicos profesionales, programas tecnológicos y programas profesionales.
- a nivel de posgrado: especializaciones técnicas profesionales, especializaciones tecnológicas, especializaciones profesionales y maestrías y doctorados, siempre que cumplan los requisitos señalados en los artículos 19 y 20 de la Ley 30 de 1992.

Es importante señalar que con fundamento en la Ley 749 de 2002, y lo dispuesto en el Decreto 2216 de 2003, las instituciones técnicas profesionales y las instituciones tecnológicas pueden ofrecer y desarrollar programas académicos por ciclos propedéuticos y hasta el nivel profesional, en las áreas del conocimiento

señaladas en la ley, mediante el trámite de Redefinición Institucional, el cual se adelanta ante el Ministerio de Educación Nacional y se realiza con el apoyo de pares académicos e institucionales y con los integrantes de la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Educación Superior (CONACES), y termina con una resolución ministerial que las autoriza para hacerlo.

Clasificación B:
Según la naturaleza jurídica, la cual define las principales características que desde lo jurídico y administrativo distinguen a una y otra persona jurídica y tiene que ver con el origen de su creación. Es así como con base en este último aspecto las instituciones de educación superior son privadas o son públicas.

Las instituciones de educación superior de origen privado deben organizarse como personas jurídicas de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria. Estas últimas aún no han sido reglamentadas.

Las instituciones de educación superior públicas o estatales se clasifican, a su vez en:

- Establecimientos públicos
- Entes universitarios autónomos

Los primeros tienen el control de tutela general como establecimiento público y los segundos gozan de prerrogativas de orden constitucional y legal que inclusive desde la misma jurisprudencia ha tenido importante desarrollo en cuanto al alcance, a tal punto de señalar que se trata de organismos que no pertenecen a ninguna de las ramas del poder público.

Los entes universitarios autónomos tienen autonomía especial en materia de contratación, régimen especial salarial para sus docentes (Decreto 1279/02), tienen un manejo especial en materia presupuestal y tienen aportes especiales que deben mantenerse por parte del Gobierno Nacional (Art. 87 Ley 30 de 1992).

Todas las universidades públicas conforman el Sistema de Universidades Estatales (SUE).

Adicionalmente también se les puede clasificar entre IES *Acreditadas y no acreditadas*:

- Instituciones Educación Superior Acreditadas: IES colombianas con acreditación institucional de alta calidad vigente al momento de presentarse a la convocatoria, expedida por el Consejo Nacional de Acreditación - CNA.
- Instituciones Educación Superior No Acreditadas: IES colombianas con registro calificado vigente que no cuenten con acreditación institucional del Consejo Nacional de Acreditación.

Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES, actualmente se encuentran trescientas una (301) IES habilitadas a nivel nacional ofertando programas de educación superior, de las cuales noventa y una (91) cuentan con Acreditación de alta calidad y, de acuerdo con su carácter académico, existen treinta (30) Instituciones Técnicas Profesionales, cuarenta y cinco (45) Instituciones Tecnológicas, ciento treinta ay ocho (138) Instituciones universitarias o Escuelas tecnológicas y ochenta y ocho (88) Universidades.

Asociaciones de Instituciones de educación superior:

Dentro del sistema, existen también varias asociaciones de universidades, entre ellas:

ACIET - Asociación Colombiana de Instituciones de Educación Superior: es un equipo de personas e instituciones que se articulan para brindar beneficios pertinentes e innovadores, promoviendo la sostenibilidad y excelencia en la educación superior técnica profesional, tecnológica y universitaria. Como

una entidad autónoma sin ánimo de lucro, que se ha mantenido vigente, trabaja por el fortalecimiento de la Formación Técnica Profesional, Tecnológica y Universitaria en Colombia. La Asociación es reconocida como el único gremio en el país que reúne a instituciones tanto privadas como oficiales que ofrecen formación en educación T&T y Universitaria. Agrupa 86 instituciones, entre técnicas profesionales, tecnológicas, universitarias y universidades.

ASENOF – Asociación de Instituciones de Formación para el Trabajo: organización gremial de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en todas sus modalidades que cuenta con 25 años de historia. Trabaja para el fortalecimiento, defensa y sostenibilidad de los asociados a través de la cooperación e interacción con los actores sociales, gubernamentales y empresariales para ofrecer mayores oportunidades de estudio y trabajo a los colombianos.

REDTTU - Red de Instituciones Técnicas Profesionales, Tecnológicas y Universitarias Públicas: es una Red Colombiana de colaboración entre Instituciones de Educación Superior, de carácter técnicas profesionales, tecnológicas y universitarias públicas –ITTU– que busca fortalecer la Educación Técnica Profesional y Tecnológica, como eje fundamental de la competitividad y el desarrollo del país.

ASCUN - Asociación Colombiana de Universidades: promueve los principios de la calidad académica, la autonomía universitaria, la búsqueda y difusión del conocimiento y la responsabilidad social. Integra a la comunidad académica a nivel nacional e internacional mediante mecanismos de interrelación y asociatividad y genera procesos de interlocución con el Estado y la sociedad.

CCYK - Colombia Challenge Your Knowledge: es una red sin ánimo de lucro, compuesta por treinta y un (31) universidades colombianas, tanto públicas como privadas, con presencia en todo el país y acreditadas en alta calidad por el Ministerio de Educación Nacional, que tiene como misión promocionar a Colombia como destino internacional de educación superior y de investigación de calidad.

RCI - Red Colombiana para la Internacionalización de la Educación Superior: es una red liderada por la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN. RCI es una alianza interinstitucional que hace presencia en todo el país y promueve procesos de internacionalización en sus instituciones miembro, y propicia la cooperación entre ellas, y de ellas con el resto del mundo. La Red está conformada por Instituciones de Educación Superior afiliadas y no afiliadas a la Asociación Colombiana de Universidades -ASCUN-, y por otras organizaciones que consideran la internacionalización como un elemento clave en su quehacer y que cuentan con los mecanismos necesarios para gestionarla.

En relación con el análisis para el presente proyecto, en el estudio de mercado adelantando en la etapa de planeación, se identificaron entidades que, en su condición de ESALES, están dispuestas aportar económicamente en contrapartida, lo que generaría un mayor impacto para la ejecución adecuada de las actividades conjuntas del proyecto y que permitiría lograr una mayor eficiencia en suma de esfuerzos entre el aliado y el Ministerio de Educación. Así mismo, el aporte económico de parte del aliado desemboca en un mayor compromiso de su parte en la implementación y control de proyecto, lo que significa que contribuye a minimizar los riesgos en la ejecución, dado que el aliado tendrá un mayor interés por velar el uso adecuado de sus recursos.
En este contexto, las Entidades Sin Ánimo de Lucro – ESALES, son personas jurídicas que se constituyen por la voluntad de asociación o creación de otras personas (naturales o jurídicas) para realizar actividades en beneficio de los asociados, de terceras personas o de la comunidad en general y no persiguen el reparto de utilidades entre sus miembros. (Decretos 2150 de 1995 y 427 de 1996 y Circular única de la Superintendencia de Industria y Comercio); sus aportes, utilidades o excedentes no son reembolsados, ni distribuidos bajo ninguna modalidad, ni directa o indirectamente, ni durante su existencia, ni en el momento de su disolución y liquidación, puesto que persiguen un fin social o comunitario. Los rendimientos o aportes obtenidos en una Entidad Sin Ánimo de Lucro son reinvertidos en el mejoramiento de sus procesos o en actividades que fortalecen la realización de su objeto social. Las ESAL tienen como principal fuente de ingreso los dineros recibidos por parte de personas naturales, jurídicas o entidades públicas en representación del Estado, por medio de las donaciones.

Las ESALES en Colombia son el objeto de política de la UAEOS (Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias), Entidad adscrita al Ministerio de Trabajo, que tiene por objeto diseñar, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar los programas y proyectos para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias y para dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la Constitución Política.
Este convenio de Asociación es viable en los términos establecidos en el artículo 96 de Ley 489 de 1998. "Artículo 96: Constitución de asociaciones y fundaciones para el cumplimiento de las actividades propias de las entidades públicas con participación de particulares. Las entidades estatales, cualquiera sea su naturaleza y orden administrativo podrán, con la observancia de los principios señalados en el artículo 209 de la Constitución Política, asociarse con personas jurídicas particulares, mediante la celebración de convenios de asociación o la creación de personas jurídicas para el desarrollo conjunto de actividades en relación con los cometidos y funciones que les asigna a aquellas la Ley.
Así mismo, el artículo 5 del Decreto 092 de 2017 que establece los convenios de asociación que celebren entidades privadas sin ánimo de lucro de reconocida idoneidad y entidades estatales para el desarrollo conjunto de actividades relacionadas con los cometidos y funciones que a estas les asigna la Ley a los que hace referencia el artículo 96 de la Ley 489 de 1998, no estarán sujetos a competencia cuando la entidad sin ánimo de lucro comprometa recursos en dinero para la ejecución de esas actividades en una proporción no inferior al 30% del valor total del convenio. Los recursos que compromete la entidad sin ánimo de lucro pueden ser propios o de cooperación internacional.
Celebrar un convenio de asociación con una entidad sin ánimo de lucro es una oportunidad para acceder a recursos y conocimientos especializados que no tiene a su disposición el Ministerio de Educación Nacional; lo que, en términos de oportunidad para lograr el alcance en lo establecido en la parte inicial de este texto, traduce la opción más idónea para la ejecución del proyecto.
Es importante destacar que para promover la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género – VBG en las instituciones de educación superior (IES) así como la promoción de estrategias sobre la inclusión de un enfoque de género y diversidades y la prevención de la discriminación, se requiere de creación colaborativa del sector requieren de la participación de distintas IES en el territorio nacional y serán de voluntaria adopción al interior de cada institución, en el marco de su autonomía universitaria.

Análisis del Valor del presupuesto

El rubro presupuestal del cual se derivan los recursos de la presente contratación es la adquisición de bienes y servicios, correspondiente al proyecto Internacionalización de la Educación Superior, que tiene como Objeto: “aunar esfuerzos para promover la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género - VBG en las instituciones de educación superior (IES) a través del seguimiento a la implementación de la resolución 14466 de 2022 y la promoción de estrategias sobre la inclusión de un enfoque de género y diversidades en las IES así como la prevención de otros tipos de violencias y discriminación”. Esta contratación se encuentra incluida en el plan de adquisiciones de la vigencia 2024, con el número PLC-2024-817.

Para la definición del presupuesto de este proyecto, se tuvo en cuenta los aspectos que se relacionan a continuación:

Solicitud de cotizaciones

Con el fin de poder solventar la necesidad del servicio expuesta, el Ministerio adelantó el estudio de mercado correspondiente, haciendo un llamado general para presentar una cotización técnica y económica que, cumpliera los criterios expuestos en el Documento Técnico que se anexó, y que permitiera la realización del proyecto de acuerdo con el objetivo propuesto, lo que demanda la participación de entidades con idoneidad y reconocimiento en proyectos relacionados con el enfoque de género y la prevención de violencias en la educación superior.
Para cumplir con lo anterior, la Subdirección de Fomento a la Educación Superior, a través del aplicativo dispuesto por Colombia Compra Eficiente SECOP II, publicó una solicitud de cotización bajo el número CO-MEN-VES-005-2024 el 11 de marzo de 2024, para que, hasta el 18 de marzo, quienes estuviesen

interesados, remitieran sus ofertas y poder construir el estudio de mercado del proceso cuyo objeto consiste en: “aunar esfuerzos para promover la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género - VBG en las instituciones de educación superior (IES) a través del seguimiento a la implementación de la resolución 14466 de 2022 y la promoción de estrategias sobre la inclusión de un enfoque de género y diversidades en las IES así como la prevención de otros tipos de violencias y discriminación."
La fecha de cierre se amplió posteriormente hasta el 26 de marzo a las 3:00 pm y en el plazo citado, se recibieron por el SECOP las cotizaciones de (3) Instituciones de Educación Superior (IES) y una asociación de universidades (ASCUN) las cuales son aportadas al estudio de mercado.
Es importante precisar que para el ejercicio de estudio de mercado el Ministerio de Educación Nacional diseñó un formato de cotización estándar en el que se tienen en cuenta los aspectos que se relacionan a continuación:

a. Costo del Recurso Humano.
b. Gestión Editorial.
c. Otros costos: Directos
d. Otros costos: gastos de administración e Impuesto al valor agregado (IVA)
e. Bolsa De Viáticos, Tiquetes U Otros

Está estructura de cotización hizo posible realizar comparaciones entre la información suministrada en los componentes del presupuesto del proyecto. Así mismo, se elaboró un anexo técnico para que los oferentes tuvieran información más precisa sobre la necesidad de la entidad. El Ministerio de Educación Nacional tomó las cotizaciones recibidas en el estudio de mercado y procedió a realizar un promedio de los datos contenidos en las mismas, los cuales, junto con algunos costos unitarios de contrataciones similares de este Ministerio, permitió la elaboración del presupuesto final del proyecto a costos del mercado.
A continuación, se presenta el detalle de las cotizaciones recibidas y se adjunta Excel con el análisis respectivo:

1. ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE UNIVERSIDADES - ASCUN:

Descripción	Cantidad	%	Meses	COTIZACIÓN 1		
				Valor Unidad	Total	Aporte en efectivo
A - Costo de Recursos Humanos						
LIDER DE PROYECTO	1	100%	7,5	$ 6.372.600	$ 47.794.500	
Expertos en género e inclusión	2	100%	7,5	$ 5.282.153	$ 79.232.295	
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	7,5	$ 4.191.259	$ 31.434.443	
Profesional de Monitoreo	1	100%	7,5	$ 4.954.083	$ 37.155.623	
Asistente de operaciones	1	100%	7,5	$ 3.290.000	$ 24.675.000	$ 9.870.000
Profesional financiero	1	100%	7,5	$ 4.033.333	$ 30.249.998	$ 15.124.999
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5,0	$ 5.800.000	$ 29.000.000	
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	5,0	$ 5.266.667	$ 26.333.335	$ 7.900.001
Sub Total (A)					$ 305.875.193	$ 32.895.000
B - Gestión editorial						
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión de protocolos ya existentes	1	100%	1,0	$ 143.573.234	$ 143.573.234	$ 57.429.294
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables, para la promoción de la equidad de género en las IES	1	100%	1,0	$ 141.206.567	$ 141.206.567	$ 70.603.284
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de herramientas virtual	1	100%	1,0	$ 88.539.900	$ 88.539.900	$ 44.269.950
Grupos de Expertos y acompañamiento de la Red de ASCUN-Bienestar Universitario y de la Red Nacional Universitaria por la Red de Equidad de Género en la Educación Superior - RENUEGES	1	100%	1,0	$ 8.333.333	$ 8.333.333	$ 8.333.333
					$ -	
Sub Total (B)					$ 381.653.034	$ 180.635.861

Descripción	Cantidad	%	Meses	COTIZACIÓN 1		
				Valor Unidad	Total	Aporte en efectivo
C - Otros costos directos						
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	unidad	N/A	$ 16.833.333	$ 168.333.330	$ 64.471.665
Realización de taller a nivel nacional de 2 días con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 127.411.383	$ 127.411.383	$ 50.964.553
Papelería, costos financieros, equipos de cómputo, oficia, conectividad	1	Global	N/A	$ 117.765.084	$ 117.765.084	$ 117.765.084
Sub Total (C)					$ 413.509.797	$ 233.201.302
Sub Total (A+B+C)					$ 1.101.038.024	$ 446.732.163
(D) GASTOS ADMINISTRATIVOS				18%	$ 82.503.337	
Sub Total (A+B+C+D)					$ 1.183.541.361	$ 446.732.163
IVA				19%	$ 224.872.858	
(E) BOLSA DE VIÁTICOS y TIQUETES	1	Global	N/A	$ 40.000.000	$ 40.000.000	
TOTAL PROYECTO INCLUIDO GASTOS ADMINISTRATIVOS					$ 1.448.414.219	$ 446.732.163
% DE CONTRAPARTIDA					30,8%	30,84%
						30,84%
VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA					$ 1.448.414.219	

2. CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Descripción	Cantidad	%	Meses	COTIZACIÓN 2		
				Valor Unidad	Total	Aporte en efectivo
A - Costo de Recursos Humanos						
LIDER DE PROYECTO	1	100%	8	$ 13.000.000	$ 97.500.000	$ -
Expertos en género e inclusión	2	100%	8	$ 11.000.000	$ 165.000.000	$ -
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	8	$ 8.000.000	$ 60.000.000	$ -
Profesional de Monitoreo	1	100%	8	$ 6.500.000	$ 48.750.000	$ -
Asistente de operaciones	1	100%	8	$ 5.500.000	$ 41.250.000	
Profesional financiero	1	100%	8	$ 5.300.000	$ 39.750.000	
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5	$ 6.000.000	$ 30.000.000	
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	5	$ 6.000.000	$ 30.000.000	$ -
Sub Total (A)					$ 512.250.000	$ -

B - Gestión editorial						
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión de protocolos ya existentes	1	100%	1	$ 40.000.000	$ 40.000.000	
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables, para la promoción de la equidad de género en las IES	1	100%	1	$ 576.430.668	$ 576.430.668	
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de herramientas virtual	1	100%	1	$ 350.000.000	$ 350.000.000	
					$ -	
					$ -	
Sub Total (B)					$ 966.430.668	$ -
C - Otros costos directos						
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	unidad	N/A	$ 26.796.538	$ 267.965.380	$ -
Realización de taller a nivel nacional de 2 dias con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 29.663.649	$ 29.663.649	$ -
Papelería, costos financieros, equipos de cómputo, oficia, conectividad	1	Global	N/A	$ 570.523.538	$ 570.523.538	$ -
Sub Total (C)					$ 868.152.567	$ -

3. POLITÉCNICO GRAN COLOMBIANO

Descripción	Cantidad	%	Meses	COTIZACIÓN 4		
				Valor Unidad	Total	Aporte en efectivo
A - Costo de Recursos Humanos						
LIDER DE PROYECTO	1	100%	8	$ 5.500.000	$ 41.250.000	$ -
Expertos en género e inclusión	2	100%	8	$ 4.000.000	$ 60.000.000	$ -
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	8	$ 5.500.000	$ 41.250.000	$ 41.250.000
Profesional de Monitoreo	1	100%	8	$ 3.500.000	$ 26.250.000	$ -
Asistente de operaciones	1	100%	8	$ 2.300.000	$ 17.250.000	$ -
Profesional financiero	1	100%	8	$ 4.500.000	$ 33.750.000	$ 33.750.000
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5	$ 6.000.000	$ 30.000.000	$ -
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	5	$ 4.500.000	$ 22.500.000	$ -
Sub Total (A)					$ 272.250.000	$ 75.000.000

B - Gestión editorial						
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión de protocolos ya existentes	1	100%	1	$ 114.600.000	$ 114.600.000	$ 52.600.000
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables, para la promoción de la equidad de género en las IES	1	100%	1	$ 76.000.000	$ 76.000.000	$ 36.000.000
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de herramientas virtual	1	100%	1	$ 86.000.000	$ 86.000.000	$ 16.000.000
					$ -	
					$ -	
Sub Total (B)					$ 276.600.000	$ 104.600.000

Sub Total (B)					$ 276.600.000	$ 104.600.000
C - Otros costos directos						
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	unidad	N/A	$ 15.000.000	$ 150.000.000	$ -
Realización de taller a nivel nacional de 2 días con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 142.234.150	$ 142.234.150	$ 109.264.150
Papelería, costos financieros, equipos de cómputo, oficia, conectividad	1	Global	N/A	$ 17.625.000	$ 17.625.000	$ 17.625.000
Sub Total (C)					$ 309.859.150	$ 126.889.150
Sub Total (A+B+C)					$ 858.709.150	$ 306.489.150
(D) GASTOS ADMINISTRATIVOS				0%	$ -	
Sub Total (A+B+C+D)					$ 858.709.150	$ 306.489.150
IVA				0%	$ -	
(E) BOLSA DE VIÁTICOS y TIQUETES	1	Global	N/A	$ 40.000.000	$ 40.000.000	
TOTAL PROYECTO INCLUIDO GASTOS ADMINISTRATIVOS					$ 898.709.150	$ 306.489.150
% DE CONTRAPARTIDA					34%	34,10%
						34,10%
VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA					$ 898.709.150	

4.

Descripción	Cantidad	%	Meses	COTIZACIÓN 3		
				Valor Unidad	Total	Aporte en efectivo
A - Costo de Recursos Humanos						
LIDER DE PROYECTO	1	100%	8	$ 5.117.801	$ 38.383.508	$ 17.447.051
Expertos en género e inclusión	2	100%	8	$ 3.946.458	$ 59.196.877	$ 13.560.548
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	8	$ 2.273.778	$ 17.053.335	$ 7.579.260
Profesional de Monitoreo	1	100%	8	$ 4.562.250	$ 34.216.875	$ 14.664.375
Asistente de operaciones	1	100%	8	$ 3.772.566	$ 28.294.245	$ 12.126.105
Profesional financiero	1	100%	8	$ 5.000.000	$ 37.500.000	$ -
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5	$ 5.000.000	$ 25.000.000	$ -
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	5	$ 5.000.000	$ 25.000.000	$ -
Sub Total (A)					$ 264.644.840	$ 65.377.339
B - Gestión editorial						
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión	1	100%	1	$ 218.619.701	$ 218.619.701	$ 133.619.701
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de	1	100%	1	$ 260.619.701	$ 260.619.701	$ 128.619.701
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de	1	100%	1	$ 154.619.701	$ 154.619.701	$ 98.619.701
					$ -	
					$ -	
Sub Total (B)					$ 633.859.103	$ 360.859.103
C - Otros costos directos						
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	unidad	N/A	$ 18.000.000	$ 180.000.000	
Realización de taller a nivel nacional de 2 días con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 165.000.000	$ 165.000.000	$ 15.000.000
Papelería, costos financieros, equipos de cómputo, oficia, conectividad	1	100%	1	$ 240.670.253	$ 240.670.253	
Sub Total (C)					$ 585.670.253	$ 15.000.000
Sub Total (A+B+C)					$ 1.484.174.195	$ 441.236.442
(D) GASTOS ADMINISTRATIVOS				0%	$ -	
Sub Total (A+B+C+D)					$ 1.484.174.195	$ 441.236.442
IVA				0%	$ -	
(E) BOLSA DE VIÁTICOS y TIQUETES	1	Global	N/A	$ 40.000.000	$ 40.000.000	
TOTAL PROYECTO INCLUIDO GASTOS ADMINISTRATIVOS					$ 1.524.174.195	$ 441.236.442
% DE CONTRAPARTIDA					29%	28,95%
						28,95%
VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA					$ 1.524.174.195	

Es necesario aclarar que, para establecer el promedio fue necesario excluir el costo referenciado en la cotización 2, toda vez que declaraba un costo muy alto para el nivel requerido, lo anterior con fundamento en los valores reportados por las otras dos entidades (reflejados en las tablas de cotización).

- **Valor del proyecto**

Para determinar el valor de proyecto se tuvo en cuenta la información que se expone a continuación:

A. Costos de recurso humano:

Para desarrollar las actividades del proyecto el MEN considera que es necesario contar con un equipo de profesionales que se encargarán de desarrollar las actividades relacionadas con el alcance del objeto y los entregables del proyecto. El equipo deberá contemplar como mínimo los perfiles profesionales que se relacionan a continuación:

DESCRIPCIÓN	Cant	%	Meses	Valor Unidad	Total	Aporte MEN	Contrapartida
Acostos de Recursos Humano							
Lider del Proyecto	1	100%	6	$ 6.800.000	$ 40.800.000	$ 34.000.000	$ 6.800.000
Expertos en género e inclusión	2	100%	5	$ 6.800.000	$ 68.000.000	$ 68.000.000	$ -
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	5	$ 4.700.000	$ 23.500.000	$ 23.500.000	$ -
Profesional de Monitoreo	1	100%	5	$ 6.800.000	$ 34.000.000	$ 34.000.000	$ -
Asistente de operaciones	1	100%	6	$ 3.500.000	$ 21.000.000	$ 14.000.000	$ 7.000.000
Profesional financiero	1	100%	6	$ 4.200.000	$ 25.200.000	$ 16.800.000	$ 8.400.000
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5	$ 6.800.000	$ 34.000.000	$ 34.000.000	$ -
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	6	$ 5.800.000	$ 34.800.000	$ 23.200.000	$ 11.600.000
Sub Total (A)					**$ 281.300.000**	**$ 247.500.000**	**$ 33.800.000**

B. Gestión de las estrategias de inclusión del enfoque de género

B – Actividades Directas							
	Cant	%	Meses	Valor Unidad	Total	Aporte MEN	Contrapartida
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión de protocolos ya existentes	1	N/A	N/A	$ 145.573.234	$ 145.573.234	$ 87.343.940	$ 58.229.294
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables, para la promoción de la equidad de género en las IES	1	N/A	N/A	$ 144.206.567	$ 144.206.567	$ 72.103.284	$ 72.103.284
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de herramientas virtual	1	N/A	N/A	$ 91.539.900	$ 91.539.900	$ 45.769.950	$ 45.769.950
Grupos de Expertos y acompañamiento de la Red de ASCUN-Bienestar	1	N/A	5	$ 5.660.000	$ 28.300.000	$ 5.660.000	$ 22.640.000

C. Otros costos - directos:

B. COSTOS INDIRECTOS (operativos)							
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	Unidad	N/A	$ 17.000.000	$ 170.000.000	$ 104.890.000	$ 65.110.000
Realización de taller a nivel nacional de 2 días con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 127.411.383	$ 127.411.383	$ 76.446.830	$ 50.964.553
Papeleria,Equipos de computo, Oficina, Concetividad	1	Global	N/A	$ 95.786.890	$ 95.786.216	$ -	$ 95.786.216

D. Gastos de administración:

Para determinar los gastos de administración, inicialmente se estimó el porcentaje en contrataciones similares anteriores del MEN, como en el proceso identificado en SECOP como CO1.PCCNTR.3659902 de 2022, donde también se estimó una tasa del 11%, se decide aplicar dicho porcentaje, el cual se encuentra dentro de los porcentajes determinados por el MEN en contrataciones similares, como ya se mostró.

No se calcula utilidad, teniendo en cuenta que el Decreto 092 de 2017 establece como una de las características, el no determinar utilidad por no ser un contrato conmutativo, dado que se unen esfuerzos para alcanzar un beneficio en función de un propósito específico.

E. Bolsa de viáticos y tiquetes

El equipo técnico del Ministerio estableció una bolsa de viáticos y tiquetes por un valor máximo para este rubro teniendo como referencia el precio promedio de tiquetes asignados a comisiones nacionales del MEN y el equipo técnico del aliado que se desplazaría para el desarrollo de los eventos, el cual se elaboró teniendo en consideración el Decreto 908 de 2023 por el cual se fijan las escalas de viáticos, así como la Resolución 019331 de 2018, por la cual se reglamentan las comisiones de servicios en el MEN

En este presupuesto se ha considerado un rubro destinado a cubrir todos los desplazamientos y viáticos del equipo técnico, necesarios para el desarrollo de los encuentros. Es importante destacar que los valores correspondientes serán aprobados por el supervisor y deberán ser coherentes con el motivo del desplazamiento, teniendo en cuenta la normativa vigente y los lineamientos establecidos por la entidad contratante.

- **Análisis de resultados de las cotizaciones:**

A partir de las premisas anteriores, se relacionan los precios unitarios de las cotizaciones recibidas y el resultado obtenido del estudio de mercado, el cual inicialmente determinó el presupuesto de la contratación.

Descripción	Cantidad	%	Meses	PROMEDIO TRES (3) COTIZACIONES		PROMEDIO DOS (3) COTIZACIONES, AJUSTADO	
				Valor Unidad	Total	Valor Unidad	Total
A - Costo de Recursos Humanos							
LIDER DE PROYECTO	1	100%	8	$ 9.686.300	$ 72.647.250	$ 9.686.300	$ 72.647.250
Expertos en género e inclusión	2	100%	8	$ 8.141.077	$ 122.116.148	$ 8.141.077	$ 122.116.148
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	8	$ 6.095.630	$ 45.717.221	$ 6.095.630	$ 45.717.221
Profesional de Monitoreo	1	100%	8	$ 5.727.042	$ 42.952.811	$ 5.727.042	$ 42.952.811
Asistente de operaciones	1	100%	8	$ 4.395.000	$ 32.962.500	$ 4.395.000	$ 32.962.500
Profesional financiero	1	100%	8	$ 4.666.667	$ 34.999.999	$ 4.666.667	$ 34.999.999
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5	$ 5.900.000	$ 29.500.000	$ 5.900.000	$ 29.500.000
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	5	$ 5.633.334	$ 28.166.668	$ 5.633.334	$ 28.166.668
Sub Total (A)					$ 409.062.596		$ 92.666.666
B - Gestión editorial							
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión de protocolos ya existentes	1	N/A	N/A	$ 91.786.617	$ 91.786.617	$ 91.786.617	$ 91.786.617
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables, para la promoción de la equidad de género en las IES	1	N/A	N/A	$ 358.818.618	$ 358.818.618	$ 358.818.618	$ 358.818.618
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de herramientas virtual	1	N/A	N/A	$ 219.269.950	$ 219.269.950	$ 219.269.950	$ 219.269.950
Grupos de Expertos y acompañamiento de la Red de ASCUN-Bienestar Universitario y de la Red Nacional Universitaria por la Red de Equidad de Género en la Educación Superior - RENUEGES	1	N/A	N/A	$ 4.166.667	$ 4.166.667	$ 4.166.667	$ 4.166.667
				$ -	$ -	$ -	$ -
Sub Total (B)					$ 674.041.851		$ 674.041.851
C - Otros costos directos							
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	unidad	N/A	$ 21.814.936	$ 218.149.355	$ 21.814.936	$ 218.149.355
Realización de taller a nivel nacional de 2 días con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 78.537.516	$ 78.537.516	$ 78.537.516	$ 78.537.516
Papelería, costos financieros, equipos de cómputo, oficia, conectividad	1	Global	N/A	$ 344.144.311	$ 344.144.311	$ 344.144.311	$ 344.144.311
Sub Total (C)					$ 640.831.182		$ 640.831.182
Sub Total (A+B+C)					$ 1.723.935.629		$ 1.407.539.699
(D) GASTOS ADMINISTRATIVOS				12%	$ 129.972.534	12%	$ 92.005.022
Sub Total (A+B+C+D)					$ 1.853.908.163		$ 1.499.544.721
IVA				19%	$ 352.242.551	19%	$ 284.913.497
(E) BOLSA DE VIÁTICOS y TIQUETES	1	Global	N/A				$ 35.000.000
TOTAL PROYECTO INCLUIDO GASTOS ADMINISTRATIVOS				Total del Proyecto	$ 2.206.150.714	Total	$ 1.819.458.218
% DE CONTRAPARTIDA				30%	$ 661.845.214	30%	$ 545.837.466
VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA				70%	$ 1.544.305.500	70%	$ 1.273.620.753

No obstante, con fundamento en el Estudio del Mercado adelantado y los precios ofertados por el aliado, los cuales se encontraban por debajo del promedio del análisis adelantado, se determinó que el valor total del convenio asciende a la suma de MIL CUATROCIENTOS TREINTA MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y SEIS PESOS M/CTE ($1.430.299.286) valor que incluye los impuestos así como los costos y gastos necesarios para la ejecución del objeto y obligaciones del convenio.

De acuerdo con el estudio de costos adelantado, con base en las cotizaciones recibidas y otras contrataciones celebradas por el Ministerio anteriormente, el valor total del proyecto deberá ser asumido

por las partes del convenio, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 5 del Decreto 092 de 2017. En consecuencia, la distribución para cubrir la totalidad del costo del proyecto corresponde a la suma de NOVECIENTOS OCHENTA Y CINCO MILLONES OCHOCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL. NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE PESOS M/CTE. ($985.895.989) para el Ministerio de Educación Nacional, equivalente al 68,92% y la suma de CUATROCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MILLONES CUATROCIENTOS TRES MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS PESOS. ($ 444.403.296) para el aliado, equivalente al 31,08% del total presupuestado.

A - COSTOS DIRECTOS							
DESCRIPCIÓN	Cant	%	Meses	Valor Unidad	Total	Aporte MEN	Contrapartida
Acostos de Recursos Humano							
Lider del Proyecto	1	100%	6	$ 6.800.000	$ 40.800.000	$ 34.000.000	$ 6.800.000
Expertos en género e inclusión	2	100%	5	$ 6.800.000	$ 68.000.000	$ 68.000.000	$ -
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	5	$ 4.700.000	$ 23.500.000	$ 23.500.000	$ -
Profesional de Monitoreo	1	100%	5	$ 6.800.000	$ 34.000.000	$ 34.000.000	$ -
Asistente de operaciones	1	100%	6	$ 3.500.000	$ 21.000.000	$ 14.000.000	$ 7.000.000
Profesional financiero	1	100%	6	$ 4.200.000	$ 25.200.000	$ 16.800.000	$ 8.400.000
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5	$ 6.800.000	$ 34.000.000	$ 34.000.000	$ -
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	6	$ 5.800.000	$ 34.800.000	$ 23.200.000	$ 11.600.000
Sub Total (A)					$ 281.300.000	$ 247.500.000	$ 33.800.000
B - Gestión Editorial							
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión de protocolos ya existentes	1	N/A	N/A	$ 145.573.234	$ 145.573.234	$ 87.343.940	$ 58.229.294
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables, para la promoción de la equidad de género en las IES	1	N/A	N/A	$ 144.206.567	$ 144.206.567	$ 72.103.284	$ 72.103.284
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de herramientas virtual	1	N/A	N/A	$ 91.539.900	$ 91.539.900	$ 45.769.950	$ 45.769.950
Grupos de Expertos y acompañamiento de la Red de ASCUN-Bienestar	1	N/A	5	$ 5.660.000	$ 28.300.000	$ 5.660.000	$ 22.640.000
Sub Total (B)					$ 409.619.701	$ 210.877.174	$ 198.742.527
C - otros costos directos							
B. COSTOS INDIRECTOS (operativos)							
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	Unidad	N/A	$ 17.000.000	$ 170.000.000	$ 104.890.000	$ 65.110.000
Realización de taller a nivel nacional de 2 días con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 127.411.383	$ 127.411.383	$ 76.446.830	$ 50.964.553

Papeleria,Equipos de computo, Oficina, Concetividad	1	Global	N/A	$ 95.786.890	$ 95.786.216	$ -	$ 95.786.216
Sub Total (C)					$ 393.197.599	$ 181.336.830	$ 211.860.769
SubTotal (A + B + C)					$ 1.084.117.300	$ 639.714.004	$ 444.403.296
(D) GASTOS ADMINISTRATIVOS				11%	$ 76.001.167	$ 76.001.167	
SubTotal (A + B + C + D)					$ 1.160.118.467	$ 715.715.171	$ 444.403.296
IVA				19%	$ 187.320.238	$ 187.320.238	
(E) BOLSA DE VIATICOS Y TIQUETES	1	Global	N/A	$ 94.991.014	$ 82.860.580	$ 82.860.580	
TOTAL DEL PROYECTO LIQUIDO GASTOS ADMINISTRATIVOS				Total de Proyecto	$ 1.430.299.285	$ 985.895.989	$ 444.403.296
% de Contrapartida				31%	$ 444.403.296		
TOTAL APORTE DEL MINISTERIO				69%	$ 985.895.989		
VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA					$		1.430.299.285

En virtud del ejercicio anterior, se precisa acerca del procedimiento para determinar en el marco del proceso, las siguientes ESAL allegaron la cotización y desagregación de aportes en recursos de contrapartida de la siguiente manera:

ESAL	Contrapartida	Forma	%
ASCUN	$ 444.403.296	Efectivo	30,84,
Corporación Universitaria Nacional	$ 422.526.852	Efectivo	18%
POL Gran Colombiano	$ 306.489.150	Efectivo	34%
Universidad del Rosario	$ 441.236.442	Efectivo	29%

En consideración a lo anterior, la Corporación Unificada Nacional de Educación Superior, que ofrece la contrapartida en efectivo equivalente al 18% del presupuesto final de la propuesta presentada por ellos, y la Universidad del Rosario que ofrece una de 29%, no se tienen en cuenta para continuar en el proceso.
En consecuencia, dado que se queda con dos (2) ESALES, El Politécnico Gran Colombiano y la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN, las cuales cumplen con la oferta de una contrapartida en efectivo, equivalente al 30% o más, se hizo necesario adelantar una selección objetiva entre ellas, para definir el aliado que debe suscribir el convenio con el Ministerio.
Para adelantar dicha selección, el 08 de abril de 2024 se invitó a las 2 entidades para que antes de las 3:00 pm del 18 de abril de 2024, remitieran a través del SECOP y por correo electrónico, un oficio de disponibilidad de los recursos comprometidos en contrapartida, así como la información adicional, que diera respuesta a cada uno de los siguientes criterios objetivos:

CRITERIO	MEDIDA		SOPORTE
1. Contrapartida	Si	No	Documento suscrito por Revisor Fiscal y el Representante Legal de la ESAL, con la finalidad de certificar que cuenta con la disponibilidad de recursos adicionales. Así mismo la ESAL deberá comprometerse a que
Aporte de contrapartida en efectivo 30% o más			

			los recursos de contrapartida se trasladarán a una cuenta bancaria, independiente de las demás cuentas de dicha ESAL. (Se adjunta borrador modelo)
2. Cobertura	< 3	+ 3	
Número de Departamentos donde hace presencia que permitirá desplegar la ejecución de los eventos de cocreación y socialización a nivel nacional, así como también permitirá dar un mayor alcance a los objetivos proyecto (independientemente del tipo de presencia que pueda tener esto es: por convenio, por aliados, por nodos, sedes, etc.)			Escrito que remita la ESAL con el listado de Departamentos donde tiene cobertura, con la información de lugar geográfico o forma de hacer presencia (por convenio, aliado, nodo, sede, etc.…). Se valorará el número de departamentos en los cuales tiene cobertura.
3. Experiencia	Si	No	Conceptos por informar
En investigación y ejecución de proyectos relacionados con la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades para la promoción de la equidad de género en las IES			☐ Denominación del proyecto ☐ Periodo de ejecución ☐ Contratante o asociado del proyecto ☐ Costo aproximado del proyecto ☐ Principales logros.
En creación, estructuración y desarrollo de			☐ Título del documento ☐ Año de creación ☐ Contratante o asociado para su elaboración ☐ Costo aproximado del proyecto ☐ Principales temas.

documentos guía o manuales técnicos			
En desarrollo de eventos académicos a nivel local.			Nombre del evento Fecha y ciudad de realización Contratante o asociado Impacto (Local, regional, nacional) Número de asistentes Principales temas.
En desarrollo de eventos académicos a nivel nacional			Nombre del evento Fecha y ciudad de realización Contratante o asociado Impacto (Local, regional, nacional) Número de asistentes Principales temas.
4. Personal mínimo requerido (Ver perfiles)	Si	No	Documento con la relación del personal comprometido en el proyecto, para cada uno de los cargos relacionados en esta tabla y que permitan dar cuenta del cumplimiento con los perfiles solicitados por el MEN.
Expertos en género e inclusión			
Coordinador de Comunicaciones			
Profesional de Monitoreo			
Asistente de operaciones			
Profesional financiero			
Consultor análisis de protocolos			

Finalizado el plazo otorgado, las dos (2) ESAL subieron la información y documentación solicitada al SECOP y la remitió también vía correo electrónico, que luego de ser analizada objetivamente a partir de los criterios de selección definidos, se arroja el siguiente resultado:
A partir de la necesidad a satisfacer, se realizó la evaluación de los planteamientos técnicos y metodológicos de las propuestas presentadas por las 2 ESAL encontrándose lo siguiente:
El Politécnico Gran Colombiano propuso el despliegue de una estrategia de formación y sensibilización en 3 líneas de trabajo:
1. Herramienta diagnóstica: Se propuso el desarrollo de un instrumento que permita a los equipos de permanencia de la institución identificar sus conocimientos, actitudes y sesgos en torno al enfoque de género y que permita generar rutas de trabajo para fortalecer los puntos débiles en la transversalización del enfoque de género en su gestión
2. Interactivo: A partir de una herramienta virtual, desarrollar una batería de conceptos para entender el enfoque de género dirigido a los equipos de permanencia de las IES y actores de la academia que impactan la permanencia institucional.
3. Convocatoria y socialización de buenas prácticas de permanencia que incorporen el enfoque de género en alguno de los componentes de la guía para la implementación del modelo de permanencia:
- Posicionamiento y formalización
- Cultura de la información
- Mejoramiento de la calidad académica

- Trabajo conjunto con instituciones de educación media (IEM)
- Programa de apoyo para estudiantes
- Compromiso del núcleo familiar
- Gestión de recursos
- Trabajo Colaborativo entre IES

Por su parte ASCUN, presentó una propuesta técnica y metodológica en los siguientes términos:

1. PROPUESTA METODOLÓGICA Y MATERALES PARA EL ANÁLISIS DE LOS 212 PROTOCOLOS ENVIADOS POR LAS IES AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

En virtud de la adopción de los lineamientos de prevención, detección y atención por las IES del país se propone una estrategia metodológica de cinco (5) fases para el análisis comparado de estos protocolos. Esta propuesta implica examinar cómo las diferentes IES abordan los tres componentes del protocolo, identificando similitudes y diferencias en términos de contexto institucional, objetivos establecidos para los ejes de los protocolos, instancias institucionales que participan en la ejecución, sistemas de información, seguimiento y monitoreo de la problemática, tiempos de ejecución, programas de intervención, y resultados en la reducción de la violencia de género. Deben identificarse los efectos e innovaciones generadas a partir de los protocolos, como encuestas de caracterización, definición de conceptos, identificación de espacios de riesgo, cambios académico-administrativos, cambios normativos, escraches, denuncias públicas, paros y cese de actividades asociadas a VBG, observatorios y comités de género.

FASE 1: Caracterización y contexto

En este análisis debe considerarse la zona territorial en la que se ubica la IES, los patrones culturales y sociales, mapeo y vinculo de actores asociados a la prevención, detección y atención de VBG en las IES, perfil de estudiantes y profesores, sistemas de evaluación y formación docente en VBG. Se debe evidenciar la disponibilidad de datos y la comparabilidad entre los protocolos. Identificación del sistema de seguimiento a los casos, indicadores de eficacia, pertinencia y relevancia, el proceso de sistematización de los casos para generar procesos de autoaprendizaje dentro de las Instituciones tal como fue recomendado por el MEN en la guía para la creación de los protocolos. Se deben considerar factores históricos, culturales, políticos, económicos y sociales que puedan influir en las políticas y prácticas relacionadas con la violencia de género en las IES

FASE 2: Identificación de indicadores

Definir indicadores que se utilizarán para comparar los protocolos en términos de procesos, resultados e impacto estos indicadores podrían incluir: políticas institucionales, recursos, programas de intervención, estrategias de educación y sensibilización, actividades y apuestas por la no repetición y reparación de las víctimas, planes de mejoramiento.

FASE 3: Recopilación de datos y análisis comparado

Diseñar una encuesta y un repositorio de datos que permita identificar similitudes y diferencias en las políticas, estrategias, programas, seguimiento, monitoreo resultados y evaluación en la reducción de la violencia de género. Examinar cómo los diferentes enfoques pueden influir en los resultados observados en cada IES y analizar los resultados obtenidos y explicar por qué se observan las similitudes y diferencias entre las IES. Finalmente, evaluar el posible impacto de estas diferencias en la efectividad de las respuestas a la violencia basada en género en cada IES.

FASE 4: Construir una teoría del cambio en torno a las violencias basadas en género

Esta etapa implica identificar los factores clave que contribuyen a la violencia de género, así como los mecanismos mediante los cuales se pueden generar cambios positivos para prevenirla y abordarla de manera efectiva, para esto es necesario iniciar con el análisis de la situación actual en las IES, cuáles son los tipos de violencia de género prevalentes, sus causas subyacentes y las poblaciones afectadas, identificar los factores clave que contribuyen a la violencia de género (normas sociales y culturales, falta de acceso a recursos económicos, educativos y de salud para mujeres, Instituciones y sistemas que no responden adecuadamente a las necesidades de las víctimas y patrones de comportamiento violento entre otros). Deben identificarse y analizarse las intervenciones existentes que abordan la violencia de género y determina su efectividad y alcance, así como las practicas exitosa que podrían adaptarse a otras IES. Definir la apuesta teórica del cambio en relación con la violencia de género y los resultados esperados a largo plazo, identificando resultados intermedios y los vínculos de causalidad. Deben realizarse entrevistas y grupos focales con actores de la política para identificar la cadena de resultados.

FASE 5: Conclusiones, recomendaciones y documentación
Presentar detalladamente cómo se realizó el análisis comparativo identificando procesos y complejidades lo que permitirá entender las diferentes IES abordan este problema para comprender cuáles podrían identificarse como mejores prácticas.
En cuanto los materiales, se requiere un desarrollo de software para:
La diseño y realización de un instrumento digital Test para la identificación de las IES que han implementado desarrollo los protocolos.
Realización de un archivo digital con la Analítica de Datos, sobre el resultado en la aplicación de los instrumentos. "
Así mismo ASCUN, presentó la propuesta de una estrategia para la caja de herramientas virtual:
Elaboración de Podcast, en los que se recoja la experiencia de las diferentes IES alrededor de los protocolos y las ruta de atención; entrevistas de directivos de las Instituciones ; testimonios de estudiantes y docentes sobre el trabajo que viene realizado en las IES del país. Los capítulos de los Podcast, se circularan por redes sociales y medios de comunicación.
Elaboración de Videos en los que se recojan las narrativas (historias de Vida) de actores pertenecientes a los diferentes estamentos de las IES del país en los que se signifiquen y resignifiquen las experiencias respecto a la Implementación de los Lineamientos propios de la Resolución del MEN, No 014466).
Se plantea el diseño y elaboración de Cartillas didácticas con narrativas sobre ¿ Cómo aprendo a ser Hombre?, ¿Cómo aprendí a ser mujer? y ¿Cómo aprendí a ser quien soy con la identidad de género y la orientación sexual que le identifica?. –
Diseño de Auto retratos virtuales sobre ¿Qué es ser mujer en la educación superior?, ¿Qué es ser Hombre en la educación superior? y ¿Qué es tener una identidad disidente en la educación superior?
Elaboración de Mapas virtuales de Empatía para identificar Violencias Basadas en Género VBG en las IES.
Elaboración de Juego Virtual Concéntrese que incluirá imágenes para descubrir qué hacer para que en la IES se prevenga la VBG y se promueva la equidad.
Todos los materiales propuestos incluyen el enfoque de derechos y diferencial además de la Interseccionalidad
Adicionalmente se propone:
- Elaboración de Cartografía Social virtuales en las diferentes IES para identificar en las infraestructuras institucionales, las zonas de riesgo en las IES en las que se puede ser víctima de VBG.
- Sesiones virtuales con lectura dirigida para reflexionar sobre los textos de Chimamanda Ngozi Adiche ""Todos deberíamos ser feministas y Querida Ijawelw. Cómo educar en el feminismo"".
- Se plantea crear un espacio virtual para una estrategia de Cine foros y audio foros virtuales con material audiovisual para reflexionar sobre diferentes situaciones que aborden la inclusión en las IES y VBG.
- Creación de Fanzines virtuales que ilustren la cotidianidad en las IES (VBG e inclusión)
- Se propone un concurso virtual de Escritura creativa de Cuentos para promover la Prevención de violencias y la Promoción de la Convivencia en los ámbitos Universitarios"
De acuerdo con la propuesta técnica y financiera presentada por las dos ESAL que enviaron la información.

Definido el aliado, a continuación se relaciona la tabla con la desagregación de aportes por asociado.

A - COSTOS DIRECTOS							
DESCRIPCIÓN	Cant	%	Meses	Valor Unidad	Total	Aporte MEN	Contrapartida
Acostos de Recursos Humano							
Lider del Proyecto	1	100%	6	$ 6.800.000	$ 40.800.000	$ 34.000.000	$ 6.800.000
Expertos en género e inclusión	2	100%	5	$ 6.800.000	$ 68.000.000	$ 68.000.000	$ -
Coordinador de Comunicaciones	1	100%	5	$ 4.700.000	$ 23.500.000	$ 23.500.000	$ -
Profesional de Monitoreo	1	100%	5	$ 6.800.000	$ 34.000.000	$ 34.000.000	$ -
Asistente de operaciones	1	100%	6	$ 3.500.000	$ 21.000.000	$ 14.000.000	$ 7.000.000

Profesional financiero	1	100%	6	$ 4.200.000	$ 25.200.000	$ 16.800.000	$ 8.400.000
Consultor análisis de protocolos	1	100%	5	$ 6.800.000	$ 34.000.000	$ 34.000.000	$ -
Consultor Desarrollo de estrategia y caja de herramienta	1	100%	6	$ 5.800.000	$ 34.800.000	$ 23.200.000	$ 11.600.000
Sub Total (A)					**$ 281.300.000**	**$ 247.500.000**	**$ 33.800.000**
B - Gestión Editorial							
Diseño, desarrollo e implementación de herramienta virtual para la revisión de protocolos ya existentes	1	N/A	N/A	$ 145.573.234	$ 145.573.234	$ 87.343.940	$ 58.229.294
Diseño de caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables, para la promoción de la equidad de género en las IES	1	N/A	N/A	$ 144.206.567	$ 144.206.567	$ 72.103.284	$ 72.103.284
Estrategia de comunicación para la apropiación y promoción de la caja de herramientas virtual	1	N/A	N/A	$ 91.539.900	$ 91.539.900	$ 45.769.950	$ 45.769.950
Grupos de Expertos y acompañamiento de la Red de ASCUN-Bienestar	1	N/A	5	$ 5.660.000	$ 28.300.000	$ 5.660.000	$ 22.640.000
Sub Total (B)					**$ 409.619.701**	**$ 210.877.174**	**$ 198.742.527**
C - otros costos directos							
B. COSTOS INDIRECTOS (operativos)							
Eventos Regionales en 10 ciudades con Instituciones de Educación Superior Estratégicas	10	Unidad	N/A	$ 17.000.000	$ 170.000.000	$ 104.890.000	$ 65.110.000
Realización de taller a nivel nacional de 2 días con 45 representantes de diferentes ciudades	1	Global	N/A	$ 127.411.383	$ 127.411.383	$ 76.446.830	$ 50.964.553
Papeleria,Equipos de computo, Oficina, Concetividad	1	Global	N/A	$ 95.786.890	$ 95.786.216	$ -	$ 95.786.216
Sub Total (C)					**$ 393.197.599**	**$ 181.336.830**	**$ 211.860.769**
SubTotal (A + B + C)					**$ 1.084.117.300**	**$ 639.714.004**	**$ 444.403.296**
(D) GASTOS ADMINISTRATIVOS				**11%**	$ 76.001.167	$ 76.001.167	
SubTotal (A + B + C + D)					**$ 1.160.118.467**	**$ 715.715.171**	**$ 444.403.296**
IVA				**19%**	$ 187.320.238	$ 187.320.238	
(E) BOLSA DE VIATICOS Y TIQUETES	**1**	**Global**	**N/A**	**$ 94.991.014**	$ 82.860.580	$ 82.860.580	
TOTAL DEL PROYECTO LIQUIDO GASTOS ADMINISTRATIVOS				**Total de Proyecto**	**$ 1.430.299.285**	**$ 985.895.989**	**$ 444.403.296**
% de Contrapartida				31%	$ 444.403.296		
TOTAL APORTE DEL MINISTERIO				69%	$ 985.895.989		
VALOR TOTAL DE LA PROPUESTA					**$**		**1.430.299.285**

En atención al pronunciamiento de la DIAN Oficio 007833 de 2017 en el cual se indica que las ESALES son responsables de IVA en caso de prestar servicios grabados con IVA. La Entidad consideró dentro de los costos el IVA para los aportes efectuados por la Entidad.

Aspecto Técnico

Para atender las orientaciones que en materia de inclusión del enfioque de género y masculinidades de la educación superior demandan las IES (públicas y privadas), actualmente el sector cuenta con la resolucion 14466 de 2022 por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural; con los cuales se busca que se puedan establecer las bases para un proyecto de largo plazo que permita la integración del enfoque de género en el sistema de educación superior colombiano.

En ese marco se plantea la necesidad de desarrollar acciones para promover una vida libre de violencias contra las mujeres, en la cual las acciones de prevención de la violencia basada en género, desde las competencias socioemocionales y la educación integral para la sexualidad, así como desde las prácticas culturales, artísticas, deportivas, recreativas y de actividad física, las relaciones libres de violencia de género y la erradicación del machismo, homofobia, transfobia, racismo y la xenofobia en diferentes entornos, impulsando el involucramiento de los hombres en masculinidades corresponsables y no violentas. Así mismo, el PND hace un llamado a fortalecer las acciones para el desarrollo de una sociedad libre de estereotiposy antirracista: para lo cual se propone trabaja en la transformación cultural en distintos ámbitos y con diferentes actores que permitan transitar hacia una sociedad más igualitaria, antirracista, libre de sexismo, violencia, sesgos y estereotipos de género.

El correcto desarrollo de este proceso implica varias etapas técnicas en el marco de promover la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género - VBG en las instituciones de educación superior (IES) a través del seguimiento a la implementación de la resolución 14466 de 2022 y la promoción de estrategias sobre la inclusión de un enfoque de género y antirracista en las IES así como la prevención de otros tipos de violencias y discriminación, entre las cuales se encuentran:

- Generar capacidades en el Ministerio de Educación en el seguimiento a la implementación de la Resolución 14466 de 2022 para promover la erradicación de la VBG al interior de las comunidades educativas de las IES.

- Diseñar y socializar orientaciones para la incorporación y promoción del enfoque de equidad de género y antirracista, con la participación de la comunidad universitaria y demás actores de la Educación Superior.

- Fortalecer el modelo de gestión de permanencia y graduación estudiantil en IES mediante la inclusión de nuevas estrategias y/o herramientas enmarcadas en los enfoques de derechos, educación superior inclusiva intercultural, antirracista y de diversidades.

- Desarrollar una estrategia de formación que cuente con una caja de herramientas virtual para la incorporación del enfoque de diversidades, masculinidades no hegemónicas y antirracista, para la promoción de la equidad de género en las IES, a partir de la integración lógica de los productos ya existentes en la temática y disponibles para el MEN.

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación para la apropiación de la caja de herramientas y del enfoque de equidad de género, antirracista, de diversidades y masculinidades no hegemónicas y corresponsables en las IES.

Por otro lado, los eventos regionales y nacionales en el marco de este proceso, deben tener algunas características clave, como; ser diseñados y organizados por expertos en el tema de enfoque de género y masculinidades de la educación superior, contar con una variedad de formatos, tales como charlas, talleres, paneles y mesas de discusión, para atender las necesidades específicas de cada grupo, estar basados en evidencia técnica, para asegurar que la información compartida sea confiable y relevante,

incluir oportunidades para la reflexión y el intercambio de ideas en el contexto de la educación superior, ser programados en momentos y lugares convenientes para los participantes, tomando en cuenta sus horarios y ubicaciones geográficas.

Por lo tanto, los eventos deben ser diseñados para asegurar la máxima participación, interacción y aprendizaje, y para ser adaptados a las necesidades y características específicas de la comunidad educativa.

Por otro lado, para los requerimientos editoriales para la publicación del Documento de Documento de análisis de los 212 protocolos enviados por las IES al Ministerio de Educación que incluya las recomendaciones en virtud de la adopción de los lineamientos de prevención, detección y atención a las VBG incluidos en la resolución 14466 de 2022, se consideran relevante las siguientes características; la información debe ser clara y concisa, evitando tecnicismos innecesarios y utilizando un lenguaje comprensible para el público objetivo, así mismo la información debe ser precisa y basada en evidencia, evitando la especulación o la opinión personal, de igual manera, la información debe ser coherente en su estructura y presentación, siguiendo una lógica secuencial y evitando contradicciones y que su diseño gráfico sea atractivo, legible y coherente con la identidad visual de la entidad encargada de la publicación.

Teniendo en cuenta lo anterior, el formato debe ser adecuado para su distribución, considerando el uso de medios digitales e impresos, y cumpliendo con los estándares de accesibilidad.

Aspecto Regulatorio

El artículo 67 de la Constitución Política de Colombia establece que el Estado es el responsable de regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por la calidad con la que se presta el servicio educativo en el país.

En este sentido, es importante resaltar que la educación fue establecida como un derecho de las personas y un servicio público que tiene función social; con el acceso a dicho derecho y servicio público, se busca también el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. Por lo que, se considera que forma al colombiano en el respeto a los derechos humanos y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Gobierno Nacional reconoce que dentro de los factores principales para lograr el desarrollo de una sociedad se encuentra la formación de capital humano. En consecuencia, el Ministerio de Educación Nacional orienta sus esfuerzos a fomentar la Educación Superior que responda con calidad, equidad y pertinencia a los requerimientos de formación de los individuos y de la sociedad.

No obstante, sobre la primera connotación de la educación como servicio público, debe entenderse, “como una actividad organizada que tiende a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien sea que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas”- Sentencia T-380 de 1994.

La importancia de la protección y reconocimiento del derecho de la educación tiene relevancia por cuanto la educación es considerada como (i) necesaria para la efectividad de la cláusula general de igualdad; (ii) permite el desarrollo integral de las personas y la realización de sus demás derechos; (iii) guarda íntima conexión con la dignidad humana; y (iv) resulta indispensable para la equidad y la cohesión social- Sentencia T-102/17.

La Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación), de conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, define y desarrolla la organización y la prestación de la educación formal en sus niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, no formal e informal. La educación superior, por su parte, es reglamentada por la Ley 30 de 1992 que define el carácter y autonomía de las Instituciones de

Educación Superior -IES-, el objeto de los programas académicos y los procedimientos de fomento, inspección y vigilancia de la enseñanza.

La Ley 1188 de 2008 que estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional.

Las bases del Plan Nacional de desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida" buscan iniciar el camino hacia la paz total, con miras a respetar la vida y garantizar que las personas puedan ejercer sus derechos, fortaleciendo así la democracia, así mismo se hace énfasis en la disminución de las desigualdades y en la superación de las injusticias en algunos sectores y regiones.

La estructura del PND 2022-2026, busca romper con los mecanismos tradicionales que convierten a la pobreza en condena, enfrenta la exclusión y la segregación que operan desde la cuna, delineando políticas y llevando recursos a las instituciones para formar ciudadanos desde la escuela, la educación superior, la investigación y la ciencia, la creatividad y el desarrollo de las culturas, cuyo goce debe ser universal y no como mercancías de acceso restringido.

Así mismo, el PND hace un llamado a fortalecer las acciones para el desarrollo de una sociedad libre de estereotipos: para lo cual se propone trabaja en la transformación cultural en distintos ámbitos y con diferentes actores que permitan transitar hacia una sociedad más igualitaria, libre de sexismo, violencia, sesgos y estereotipos de género.
En miras de avanzar en estas apuestas el PND Colombia potencia mundial de la vida, se han definido los siguientes artículos a los que desde el MEN debe dar respuesta desde su competencia:

- ARTÍCULO 109. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE DERECHOS HUMANOS PARA EL LOGRO DE LA PAZ TOTAL. El Ministerio del Interior, articulará la formulación, adopción, ejecución y evaluación de la política pública de Derechos Humanos para el logro de La Paz Total, con las demás entidades competentes, con un enfoque integral, territorial, diferencial, social y de género. Desde el sistema educativo se construirán relaciones de respeto, inclusión y no discriminación. Los ambientes educativos serán inclusivos, y tendrán rutas de prevención y atención. Se integrarán con programas de educación integral en sexualidad y construcción de ciudadanía. Se promoverá el acceso a la oferta cultural, artística, deportiva, recreativa y de actividad física, con lineamientos de inclusión y reconocimiento de la diversidad y la no discriminación. Por otra parte, desde el sector educación se definirán orientaciones para que las instituciones educativas de educación superior, en el marco de su autonomía, expidan certificaciones y títulos académicos teniendo en cuenta la identidad de género.

- ARTÍCULO 116 MECANISMO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL DE VIOLENCIAS Y ACTOS DE DISCRIMINACIÓN A POBLACIÓN LGBTIQ+. El Ministerio de Igualdad y Equidad en articulación con el Ministerio de Defensa Nacional, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Cultura, el Consejo Superior de la Judicatura y la Fiscalía General de la Nación, junto con la participación de la Comisión Accidental de Diversidad Sexual del Congreso de la República, el Ministerio Público, representantes de la academia y organizaciones sociales, conformarán un mecanismo de coordinación interinstitucional para la formulación, definición y monitoreo de rutas, procesos y procedimientos de prevención, atención e investigación oportuna a casos de violencias contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, que pueden hacer parte de la violencia basada en género, en conexidad con el Sistema Nacional LGBTIQ+ o el que hagas sus veces. La asistencia técnica legal y la representación jurídica de la población LGBTIQ+, víctimas de violencias en razón de su iden1"idad de género o identidad sexual, la podrán realizar las entidades rectoras de políticas públicas en la materia, existentes en el ámbito nacional, departamental, distrital y municipal, de conformidad con sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias.

• ARTÍCULO 343. SISTEMA NACIONAL DE MONITOREO DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO -VBG-. Créese el Sistema Nacional de Monitoreo de las Violencias Basadas en Género -VBG-, bajo el liderazgo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o quien haga sus veces, el cual contará con una estrategia de integración de las rutas de atención en VBG, y un mecanismo de monitoreo que permita centralizar la información de los casos individuales para evitar la revictimización y hacer un seguimiento que permita tomar acciones frente a las barreras de acceso a la justicia. Además, el Sistema Nacional de Monitoreo fortalecerá y garantizará la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información, seguimiento y monitoreo, así como de las líneas de atención a las víctimas de VBG, con un enfoque interseccional y territorial. El Gobierno nacional reglamentará este Sistema una vez entre en vigencia la presente Ley.

• ARTÍCULO 123°. MODIFÍQUESE LOS INCISOS PRIMERO Y SEGUNDO Y EL PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 27 DE LA LEY 2155 DE 2021 Y ADICIÓNESE UN PARÁGRAFO SEGUNDO AL MISMO ARTÍCULO, ASÍ: ARTÍCULO 27. ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR. Con el objeto de avanzar en el acceso a la educación superior, se implementará la política de Estado de gratuidad en la matrícula para todos y todas las estudiantes de programas de pregrado de las instituciones de educación superior públicas, bajo criterios de vulnerabilidad socioeconómica, de equidad territorial y poblacional, como medida que permita el acceso de jóvenes de las regiones y grupos poblacionales que históricamente no han tenido acceso a educación superior. La Política de Gratuidad será progresiva y se ajustará a la disponibilidad presupuestal, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.
Los retos en el actual Plan Nacional de Desarrollo implican que, desde el Ministerio de Educación Nacional, especialmente desde, el Viceministerio de Educación Superior, se pueda avanzar en las acciones para la promoción de la equidad de género, desde la apuesta de una educación superior de calidad, inclusiva, intercultural que reconozca y proteja de las diversidades.

Así mismo y considerando las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo descritas anteriormente, desde el Ministerio de Educación Nacional, y en especial desde el Viceministerio de Educación Superior se requiere construir, consolidar y poner en marcha orientaciones, herramientas y estrategias con las IES, que permitan fortalecer la promoción de la equidad de género, el reconocimiento de las diversidades la transversalización del enfoque de género dentro de la políticas para la promoción del acceso, permanencia y graduación, y la consolidación de acciones de bienestar para toda la comunidad educativa, reconociendo las diversidades y las acciones de prevención, detección y atención a las VBG de docentes, administrativos y estudiantes.

En este marco, el Ministerio de Educación Nacional busca avanzar en el fortalecimiento de las acciones en pro de la igualdad de género, prevenir la Violencia Basada en Género y promover el antirracismo en las Instituciones de Educación Superior (IES) a través del seguimiento a la implementación de la Resolución No. 14466 de 2022 y la promoción de estrategias sobre la inclusión de un enfoque de género y antirracista en las IES.

Otros Aspectos: Social, ambiental, político.

El nivel educativo de las mujeres en Colombia ha aumentado significativamente en los últimos 80 años, mientras en 1938 el nivel de alfabetismo de las mujeres era del 40%, en el 2018 ya era de 97.7%; según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, la matrícula en este nivel de formación ha aumentado sostenidamente durante los últimos años; en 2010 el país contaba con 1’674.021 estudiantes y para el año 2021 el número de matriculados se calcula en 2’448.271 estudiantes. El porcentaje de participación en el total de la matrícula de las mujeres paso del 51,5 % en 2010 al 53,4 % en 2021 . En ese mismo orden, la tasa de cobertura en educación superior también muestra una tendencia favorable para las mujeres, reflejando uno de los avances más importantes en materia de equidad de género en Colombia.

Sin embargo, pese a todos los avances que ha logrado Colombia en los últimos años para mejorar el acceso con calidad a la educación de las mujeres, aún persisten rezagos en cobertura, permanencia y calidad en todos los niveles. Algunos estudios han observado cómo en la educación el acceso de mujeres y hombres tiende a equipararse en los distintos niveles educativos; esto se da con unas ligeras ventajas para los hombres en la educación superior . Esto quiere decir que hay tendencias que pueden considerarse paradójicas en la evolución de la inequidad de género en Colombia y la polarización social cada vez más creciente en el país.

Según la UNESCO en el documento: "La representación de la mujer en el mundo académico y en los puestos directivos de la educación superior", realizado en marzo de 2023 y que analiza la representación de las mujeres en diferentes puestos académicos y las políticas públicas que pueden ponerse en marcha para apoyar la igualdad de género dentro de las instituciones de educación superior (IES), analiza la representación de la mujer en el mundo académico y en los puestos directivos en la educación superior destacando varios puntos clave:

1. Participación Académica: A nivel mundial, las mujeres constituyen más del 52% de los estudiantes de educación terciaria y cerca del 45% de los profesores de educación terciaria en 2020, un aumento desde menos del 35% desde 1990..
2. Desigualdad en Puestos de Alto Rango: La representación de las mujeres disminuye en los rangos académicos superiores y pocas alcanzan puestos directivos en las instituciones de educación superior1.
3. Políticas Públicas: Para abordar esta brecha, se necesitan políticas que complementen las medidas generales de equidad de género con estrategias específicas para la educación superior.
4. Cultura de Igualdad de Género: Es crucial promover una cultura de igualdad de género dentro de las instituciones para crear un entorno favorable.
5. Reclutamiento y Promoción: Las políticas y prácticas de reclutamiento y promoción deben incorporar una variedad de indicadores de desempeño para evaluar mejor la contribución de las mujeres.
6. Apoyo a lo Largo de la Carrera: El apoyo continuo a lo largo de la carrera académica es fundamental, incluyendo políticas de apoyo a las familias y bajas de parentalidad iguales.
7. Financiación y Mentoría: La financiación específica para reclutamientos adicionales, la formación, la mentoría y las oportunidades de networking son herramientas útiles para cerrar la brecha de género.
8. Transparencia y Datos: El desarrollo e implementación de sistemas de recopilación y publicación de datos desagregados por género mejoran el conocimiento y la transparencia.

Este documento, refleja la importancia de implementar políticas integrales y específicas para mejorar la representación de las mujeres en el mundo académico y en los puestos de liderazgo, asegurando así la igualdad de oportunidades y contribuyendo al progreso de la sociedad en su conjunto.

Sin embargo, en muchos países la representación de las mujeres tiende a ser menor en los escalafones académicos de mayor rango y pocas alcanzan puestos directivos en las IES.· Para abordar esta brecha, los gobiernos necesitan complementar las políticas generales de equidad de género (atajando la violencia contra las mujeres, promoviendo la conciliación familiar, tratando la igualdad salarial, etc.) con un abanico amplio de políticas específicas para la educación superior. Políticas públicas que abordan las desigualdades de género específicamente en la educación superior incluyen la concienciación sobre desigualdades de género y la promoción de una cultura de igualdad de género dentro de las IES para generar un entorno favorable.· Promover políticas y prácticas de reclutamiento y promoción que incorporen una variedad de indicadores de desempeño es crítico para poder evaluar mejor la contribución de las mujeres, lo que se complementa con un apoyo a lo largo de toda la carrera académica, incluyendo políticas de apoyo a las familias y bajas de parentalidad iguales.·

Otras herramientas de políticas públicas que se han demostrado útiles a la hora de cerrar la brecha de género en las posiciones académicas sénior y en los puestos de liderazgo de las IES incluyen financiación específica para reclutamientos adicionales, así como la provisión de formación, mentoría, y oportunidades de networking· El desarrollo y la implementación de sistemas de recopilación y publicación de datos longitudinales desagregados por género en materia de contrataciones de personal, desempeño y ascensos a distintos niveles mejoran el conocimiento y la transparencia.·

Muchas de estas medidas deberían ser co-creadas por gobiernos e IES, dada la alta autonomía de éstas y su diversidad, menos de una cuarta parte de los estudiantes de ingeniería, industria y construcción, o tecnologías de la información y las comunicaciones son mujeres. A esto se suma la influencia de barreras culturales, tales como el hecho de que las áreas STEM (acrónimo inglés para referirse a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) se perciban como disciplinas "masculinas", mientras que áreas de educación, salud, artes, humanidades y ciencias sociales se asocian con habilidades sociales que se consideran "femeninas". Bajo ese contexto, la selección de títulos y campos de estudio explica la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres graduados y graduadas de la educación superior.

La composición de la matrícula en educación superior, excluida por área de conocimiento, establece que las mujeres tienen una mayor participación en áreas de Economía, Administración y afines (35,6%) seguido del área de ciencias sociales y humanas (21%) y de las ingenierías (15,8%) y en los hombres la matrícula se concentra en las áreas de ingeniería con el 38,4%, seguida del área de Economía, Administración y afines (26,5%) y de ciencias sociales y humanas (14,6%). . Contexto que denota que, en cuanto a las áreas de conocimiento, la participación de mujeres es mayoritaria y se hace más evidente en áreas tradicionales como: ciencias de la salud, ciencias sociales y humanas y ciencias de la educación.

Adicional a lo anterior, en el campo de la investigación también se advierten importantes desventajas para las mujeres. La matrícula de personas en la investigación ha crecido cada año de manera consistente. En 2013 estaba compuesta por 8.011 investigadoras e investigadores, de quienes el 66,1% eran hombres y el 33,9% mujeres, una diferencia de 32,2 puntos porcentuales. Para 2019, el patrón tuvo un crecimiento de 109,7% con respecto a 2013 y ascendió a 16.796: 61,8% hombres y 38,2% mujeres, una brecha de 23,6 puntos porcentuales .

En 2021, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) publicaron un informe titulado “Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?” Este informe examina la participación de las mujeres en la educación superior y aborda cuestiones relacionadas con la igualdad de género. El informe presenta los siguientes hallazgos principales: Incremento de la Ventaja Femenina, a nivel mundial, la matriculación femenina en la educación superior ha experimentado un rápido aumento. Entre 1995 y 2018, el nivel educativo de las mujeres se ha triplicado en términos de matrícula para cursar estudios de educación superior.

El informe presenta que el 74% de los países con datos disponibles, las mujeres están sobrerrepresentadas en la educación superior, excepto en Asia Central y Meridional, donde hay paridad, y en el África subsahariana, donde los hombres están sobrerrepresentados. De acuerdo con el documento, existen unas desigualdades Persistentes: a pesar del aumento en la matriculación, persisten desigualdades de género en la educación superior. Las mujeres constituyeron un 53% de los graduados de pregrado y máster en 2014, pero a nivel de doctorado, la proporción de mujeres graduadas se redujo al 44%. Solo el 30% de los investigadores universitarios en todo el mundo son mujeres. Las mujeres están sobrerrepresentadas entre los profesores de niveles más bajos en la educación terciaria: en 2018, representaban el 43% de los profesores, en comparación con el 66% en la educación primaria y el 54% en la secundaria.

El mismo texto recomienda que las instituciones de educación superior se comprometan a ser la plataforma para impulsar un mayor liderazgo femenino, a pesar de que las mujeres constituyen la mayoría de los estudiantes universitarios, es importante abordar las brechas en la contratación, retención y promoción de las mujeres en las universidades. En resumen, aunque ha habido avances significativos, aún existen desafíos para garantizar la igualdad de género en la educación superior. El compromiso continuo y las políticas inclusivas son esenciales para cerrar estas brechas y promover oportunidades equitativas para todos los estudiantes y profesionales.

Adicionalmente, de acuerdo con un informe generado desde el Ministerio de Educación de Chile en 2023, las mujeres experimentaron un mayor acceso a la educación superior en comparación con años anteriores. Como datos relevantes, se encontró que el 48.6% de todas las mujeres entre 18 y 24 años estaban estudiando una carrera en la educación superior. Esto representa un aumento de 2.23 puntos porcentuales con respecto al año 2022. En el caso de los hombres, esta proporción llegó al 40.9%. En relación con la brecha de Género, las mujeres se adelantaron a los hombres y son las que más ingresan y se titulan en la educación superior. Existe una brecha de género de 8.1 puntos porcentuales en la Cobertura Neta de Matrícula.

Este informe recomienda que es fundamental seguir desarrollando políticas inclusivas que garanticen el acceso a la educación superior en igualdad de condiciones para grupos excluidos o discriminados, dichas políticas deben incluir apoyos académicos, psicosociales y financieros para asegurar que todas las mujeres tengan oportunidades equitativas.
En resumen, aunque se han logrado avances, aún existen desafíos para garantizar un acceso universal y equitativo a la educación superior, especialmente en áreas como las ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). El compromiso continuo de los gobiernos y las instituciones es esencial para cerrar estas brechas y promover la igualdad de oportunidades para todos las estudiantes.
Bajo el anterior contexto, se denota que actualmente siguen existiendo brechas de género en el acceso de las mujeres a la Educación Superior, es por ello que el actual proyecto plantea el fortalecimiento y generación de acciones efectivas para el reconocimiento de la diversidad y la puesta en marcha de estrategias para la disminución de brechas de acceso, desde la puesta de una educación superior de calidad, inclusiva, intercultural que reconozca y proteja de las diversidades.
Finalmente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, sobre la igualdad de género, plantea que poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. El papel de las mujeres en la sociedad está muy relacionado con qué tan empoderadas están ellas en diversas dimensiones, y esto comienza con la educación.

B. ESTUDIO DE LA OFERTA

¿Quién oferta?:

En el desarrollo del estudio de mercado adelantado con las cotizaciones de las entidades interesadas en participar del proceso objeto de este análisis, se evidenció que no existe interés de entidades privadas con ánimo de lucro para prestar este mismo servicio, por cuanto la invitación fue abierta a todos los que desearan participar. Igualmente, no se identifica de manera clara o exacta, que entidades comerciales tengan reconocimiento en el sector, para la ejecución de proyectos en promoción del enfoque de género y prevención de las violencias basadas en género de la Educación Superior.

Las estrategias de promoción de los enfoques basados en género de la Educación Superior, tanto las IES públicas como privadas, por ser parte fundamental del sistema educativo del país y por requerir forzosamente que ejecutar actividades relacionadas la implementación de este tipo de estrategias de la educación que oferta, permiten considerar que cumplen con los parámetros necesarios para el logro del alcance del proyecto en términos de experiencia y reconocida idoneidad.

Sin embargo, luego de un análisis detallado del estudio de mercado, se determinó que un posible aliado y más adecuado para la presente oferta, son tanto las Instituciones de Educación Superior (IES) privadas, como las asociaciones de universidades, igualmente privadas, toda vez que estas en comparación con las del sector público, suelen contar con mejores recursos económicos y mayor flexibilidad en el manejo de sus presupuestos, finanzas y decisiones.

Igualmente, durante el proceso de divulgación de la invitación a cotizar, se recibieron ofertas únicamente de IES privadas y una asociación universidades privadas interesadas en participar en la convocatoria a saber: Politecnico Grancolombiano, Corporación Unficada Nacional de Educación Superior y la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN. Las cuales cuentan con experiencia previa proyectos de promoción del enfoque de género e inclusión de la Educación Superior, lo que les permite ofrecer un alto nivel de especialización y conocimiento del tema.

En conclusión, aunque existen IES públicas y como tal ESALES que podrían tener la capacidad de ofrecer sus servicios en el proyecto, se determinó que el nicho de mercado más adecuado para la presente oferta son las IES privadas con experiencia en el área, ya que cuentan con mejores recursos, mayor flexibilidad

presupuestal y decisional, lo cual sumado a la respuesta y el interés mostrado por las IES privadas en el proceso, confirman la existencia de una oferta adecuada y competitiva en este segmento del mercado.

Se resalta que de las ESALES que manifestaron su interés, la primera ofrece una contrapartida en especie por la suma de $422.526.852, equivalente al 18.14% del presupuesto, razón por la cual fue excluida del proceso y las otras dos indicaron aportar en efectivo el 30% o más del valor total del proyecto en contrapartida, razón por la cual se adelantó una selección objetiva entre ellas, en los términos ya indicados en el Análisis del Presupuesto

Características de quien oferta

Finalizado el plazo otorgado, dos (2) ESAL, subieron la información y documentación solicitada al SECOP y la remitió también vía correo electrónico, que luego de ser analizada objetivamente a partir de los criterios de selección definidos, se arroja el siguiente resultado:
A partir de la necesidad a satisfacer, se realizó la evaluación de los planteamientos técnicos y metodológicos de las propuestas presentadas por las 2 ESAL encontrándose lo siguiente:
El Politécnico Gran Colombiano propuso el despliegue de una estrategia de formación y sensibilización en 3 líneas de trabajo:
1. Herramienta diagnóstica: Se propuso el desarrollo de un instrumento que permita a los equipos de permanencia de la institución identificar sus conocimientos, actitudes y sesgos en torno al enfoque de género y que permita generar rutas de trabajo para fortalecer los puntos débiles en la transversalización del enfoque de género en su gestión
2. Interactivo: A partir de una herramienta virtual, desarrollar una batería de conceptos para entender el enfoque de género dirigido a los equipos de permanencia de las IES y actores de la academia que impactan la permanencia institucional.
3. Convocatoria y socialización de buenas prácticas de permanencia que incorporen el enfoque de género en alguno de los componentes de la guía para la implementación del modelo de permanencia:

- Posicionamiento y formalización
- Cultura de la información
- Mejoramiento de la calidad académica
- Trabajo conjunto con instituciones de educación media (IEM)
- Programa de apoyo para estudiantes
- Compromiso del núcleo familiar
- Gestión de recursos
- Trabajo Colaborativo entre IES

Por su parte ASCUN, presentó una propuesta técnica y metodológica en los siguientes términos:

1. PROPUESTA METODOLÓGICA Y MATERALES PARA EL ANÁLISIS DE LOS 212 PROTOCOLOS ENVIADOS POR LAS IES AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

En virtud de la adopción de los lineamientos de prevención, detección y atención por las IES del país se propone una estrategia metodológica de cinco (5) fases para el análisis comparado de estos protocolos. Esta propuesta implica examinar cómo las diferentes IES abordan los tres componentes del protocolo, identificando similitudes y diferencias en términos de contexto institucional, objetivos establecidos para los ejes de los protocolos, instancias institucionales que participan en la ejecución, sistemas de información, seguimiento y monitoreo de la problemática, tiempos de ejecución, programas de intervención, y resultados en la reducción de la violencia de género. Deben identificarse los efectos e innovaciones generadas a partir de los protocolos, como encuestas de caracterización, definición de conceptos, identificación de espacios de riesgo, cambios académico-administrativos, cambios normativos, escraches, denuncias públicas, paros y cese de actividades asociadas a VBG, observatorios y comités de género.
FASE 1: Caracterización y contexto
En este análisis debe considerarse la zona territorial en la que se ubica la IES, los patrones culturales y sociales, mapeo y vinculo de actores asociados a la prevención, detección y atención de VBG en las IES,

perfil de estudiantes y profesores, sistemas de evaluación y formación docente en VBG. Se debe evidenciar la disponibilidad de datos y la comparabilidad entre los protocolos. Identificación del sistema de seguimiento a los casos, indicadores de eficacia, pertinencia y relevancia, el proceso de sistematización de los casos para generar procesos de autoaprendizaje dentro de las Instituciones tal como fue recomendado por el MEN en la guía para la creación de los protocolos. Se deben considerar factores históricos, culturales, políticos, económicos y sociales que puedan influir en las políticas y prácticas relacionadas con la violencia de género en las IES

FASE 2: Identificación de indicadores

Definir indicadores que se utilizarán para comparar los protocolos en términos de procesos, resultados e impacto estos indicadores podrían incluir: políticas institucionales, recursos, programas de intervención, estrategias de educación y sensibilización, actividades y apuestas por la no repetición y reparación de las víctimas, planes de mejoramiento.

FASE 3: Recopilación de datos y análisis comparado

Diseñar una encuesta y un repositorio de datos que permita identificar similitudes y diferencias en las políticas, estrategias, programas, seguimiento, monitoreo resultados y evaluación en la reducción de la violencia de género. Examinar cómo los diferentes enfoques pueden influir en los resultados observados en cada IES y analizar los resultados obtenidos y explicar por qué se observan las similitudes y diferencias entre las IES. Finalmente, evaluar el posible impacto de estas diferencias en la efectividad de las respuestas a la violencia basada en género en cada IES.

FASE 4: Construir una teoría del cambio en torno a las violencias basadas en género

Esta etapa implica identificar los factores clave que contribuyen a la violencia de género, así como los mecanismos mediante los cuales se pueden generar cambios positivos para prevenirla y abordarla de manera efectiva, para esto es necesario iniciar con el análisis de la situación actual en las IES, cuáles son los tipos de violencia de género prevalentes, sus causas subyacentes y las poblaciones afectadas, identificar los factores clave que contribuyen a la violencia de género (normas sociales y culturales, falta de acceso a recursos económicos, educativos y de salud para mujeres, Instituciones y sistemas que no responden adecuadamente a las necesidades de las víctimas y patrones de comportamiento violento entre otros). Deben identificarse y analizarse las intervenciones existentes que abordan la violencia de género y determina su efectividad y alcance, así como las practicas exitosa que podrían adaptarse a otras IES. Definir la apuesta teórica del cambio en relación con la violencia de género y los resultados esperados a largo plazo, identificando resultados intermedios y los vínculos de causalidad. Deben realizarse entrevistas y grupos focales con actores de la política para identificar la cadena de resultados.

FASE 5: Conclusiones, recomendaciones y documentación

Presentar detalladamente cómo se realizó el análisis comparativo identificando procesos y complejidades lo que permitirá entender las diferentes IES abordan este problema para comprender cuáles podrían identificarse como mejores prácticas.

En cuanto los materiales, se requiere un desarrollo de software para:

La diseño y realización de un instrumento digital Test para la identificación de las IES que han implementado desarrollo los protocolos.

Realización de un archivo digital con la Analítica de Datos, sobre el resultado en la aplicación de los instrumentos. "

Así mismo ASCUN, presentó la propuesta de una estrategia para la caja de herramientas virtual:

Elaboración de Podcast, en los que se recoja la experiencia de las diferentes IES alrededor de los protocolos y las ruta de atención; entrevistas de directivos de las Instituciones ; testimonios de estudiantes y docentes sobre el trabajo que viene realizado en las IES del país. Los capítulos de los Podcast, se circularan por redes sociales y medios de comunicación.

Elaboración de Videos en los que se recojan las narrativas (historias de Vida) de actores pertenecientes a los diferentes estamentos de las IES del país en los que se signifiquen y resignifiquen las experiencias respecto a la Implementación de los Lineamientos propios de la Resolución del MEN, No 014466).

Se plantea el diseño y elaboración de Cartillas didácticas con narrativas sobre ¿ Cómo aprendo a ser Hombre?, ¿Cómo aprendí a ser mujer? y ¿Cómo aprendí a ser quien soy con la identidad de género y la orientación sexual que le identifica?. –

Diseño de Auto retratos virtuales sobre ¿Qué es ser mujer en la educación superior?, ¿Qué es ser Hombre en la educación superior? y ¿Qué es tener una identidad disidente en la educación superior?

Elaboración de Mapas virtuales de Empatía para identificar Violencias Basadas en Género VBG en las IES.
Elaboración de Juego Virtual Concéntrese que incluirá imágenes para descubrir qué hacer para que en la IES se prevenga la VBG y se promueva la equidad.

Todos los materiales propuestos incluyen el enfoque de derechos y diferencial además de la Interseccionalidad
Adicionalmente propuso:
- Elaboración de Cartografía Social virtuales en las diferentes IES para identificar en las infraestructuras institucionales, las zonas de riesgo en las IES en las que se puede ser víctima de VBG.
- Sesiones virtuales con lectura dirigida para reflexionar sobre los textos de Chimamanda Ngozi Adiche "Todos deberíamos ser feministas y Querida Ijawelw. Cómo educar en el feminismo"".

- Se plantea crear un espacio virtual para una estrategia de Cine foros y audio foros virtuales con material audiovisual para reflexionar sobre diferentes situaciones que aborden la inclusión en las IES y VBG.
- Creación de Fanzines virtuales que ilustren la cotidianidad en las IES (VBG e inclusión)
- Se propone un concurso virtual de Escritura creativa de Cuentos para promover la Prevención de violencias y la Promoción de la Convivencia en los ámbitos Universitarios"

La ESAL seleccionada objetivamente en este proceso es la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN en razón a que presentó la mejor propuesta técnica y metodológica en concordancia con la normatividad y jurisprudencia asociada a los temas de prevención y atención de violencias basadas en género, enfoque de género, intercultural y antirracista en la educación superior de acuerdo con lo contenido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022 -2026, propuesta basada en 5 fases que contemplan un enfoque diferencial e interseccional para el abordaje de las actividades del proyecto ofreciendo su experiencia en el tema, su cobertura nacional y la capacidad técnica y adminsitrativa para ejecutar las actividades del proyecto, adicionalmente, teniendo en cuenta que uno de los principales objetivos es el análisis de los protocolos de violencia basados en género, su condición de asociación de universidades permite un ejercicio objetivo de esta actividad.
Así mismo es necesario considerar que el porcentaje de los gastos de administración presentados por Ascun que corresponde al 7% sobre el valor de los aportes del Ministerio de Educación Nacional está por debajo del promedio sobre el cual el Ministerio de Educación ha realizado otras contrataciones.
Ascun lleva 64 años como una institución autónoma con naturaleza jurídica de Asociación de personas jurídicas; la Asociación opera en todo el territorio nacional, y tiene como miembros las Universidades e instituciones universitarias estatales y privadas sin ánimo de lucro, reconocidas por el Estado. Actualmente está conformada por 95 IES públicas y privadas en calidad de asociados, con sede en diferentes regiones del país
La Asociación opera en todo el territorio nacional, y tiene como miembros las Universidades e instituciones universitarias estatales y privadas sin ánimo de lucro, reconocidas por el Estado. Actualmente está conformada por 95 IES públicas y privadas en calidad de asociados, con sede en diferentes regiones del país



En relación con la correspondencia del objeto de la entidad privada sin ánimo de lucro y el programa o actividad prevista para el desarrollo de la presente necesidad, el fundamento de ASCUN se resumen en: promover principios de calidad académica, autonomía universitaria, búsqueda y difusión del conocimiento y responsabilidad socia, Integran a la comunidad académica a nivel nacional e internacional mediante mecanismos de interrelación y asociatividad y Generan procesos de interlocución con el Estado y la Sociedad

En los principios de ASCUN, se plantea que la asociación debe propender por

a) La autonomía universitaria y las libertades de enseñanza, de aprendizaje, de cátedra y de investigación cultural, científica y tecnológica

b) El alto nivel académico y la idoneidad de los estudios universitarios

c) La conciencia de responsabilidad con la sociedad colombiana y con el orden institucional democrático

d) La vinculación universitaria al análisis de los problemas internacionales, nacionales y regionales y al estudio de sus soluciones.

e) Fomentar la solidaridad activa entre las entidades asociadas, alrededor de los propósitos anteriores.

f) Representar y defender los intereses de la educación universitaria ante las entidades oficiales y las organizaciones y personas nacionales e internacionales.

g) Propiciar escenarios de cooperación entre las distintas Universidades y de éstas con organizaciones del país o del exterior.

h) Adelantar estudios de interés para la Universidad Colombiana y realizar estudios estratégicos para prever las principales tendencias de la educación superior en el país y en el exterior.

i) Crear capítulos temáticos de interés para grupos de Universidades, según reglamentos que expida el Consejo Nacional de Rectores, previo estudio y concepto favorable del Consejo Directivo de ASCUN.

Ello implica, el trabajo permanente sobre todos los factores que inciden en el sistema de la educación superior del país, como es el caso de las Violencias Basadas en Género, lo cual implica un reto para las Instituciones de Educación Superior, como en efecto se hizo evidente en el estudio que ASCUN con el apoyo de la Red de Bienestar Universitario elaboró en el marco del Convenio de asociación # 186 de 2019 suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y la Asociación Colombiana de Universidades, cuyo objeto es: “Aunar esfuerzos entre el Ministerio de Educación Nacional y la Asociación Colombiana de Universidades – ASCUN para apoyar el desarrollo de acciones y estrategias en forma articulada con las instituciones de educación superior del país y en el acompañamiento académico para el desarrollo del foro educativo nacional 2019 en lo relacionado con educación superior”.

En el contexto de la Planificación estratégica de ASCUN, se identifica que esta ESAL construye su plan de trabajo articulando su Misión institucional con los retos y necesidades del entorno y realizando un lectura de los Planes de Desarrollo nacional y los Planes sectoriales, en este caso el Plan sectorial de la educación superior del país.

Del mismo modo, ASCUN cuenta con una estrategia de formación de directivos universitarios, denominada RETOS;

Este Programa (Retos) fue creado en el año 2015 por el Consejo Directivo de la Asociación Colombiana de Universidades, para aportar al fortalecimiento de las capacidades institucionales. Tiene un papel estratégico para la Asociación por cuanto forma parte de una de sus líneas de acción. Ofrece espacios de formación, sensibilización y acompañamiento, dirigidos a quienes tienen a su cargo responsabilidades en las distintas áreas misionales y estratégicas de las instituciones de educación superior: rectorías, vicerrectorías, unidades de planeación, evaluación institucional, integrantes de cuerpos colegiados de gobierno institucional, directores de unidades curriculares, direcciones de tecnología, coordinadores de programas de interacción y extensión, entre otros.
Durante el tiempo que lleva funcionando el Programa, han participado cerca de 2.000 directivos de instituciones de educación superior colombianas y de países de la región. Se ha contado con expertos nacionales e internacionales que han aportado en las distintas actividades desarrolladas. Toda la información sobre el programa se puede consultar en: https://ascunretos.com/
ASCUN está presidido por el Consejo Directivo del cual hacen parte 14 instituciones de educación superior públicas y privadas del país, delegadas por Nodos o Regiones y que representan a las 95 IES que hacen parte de ASCUN en todo el territorio nacional. El Consejo se renueva cada dos (2) años y tiene por igual número a IES públicas y privadas, dando respuesta al sistema mixto de la educación superior del país.
Actualmente el presidente está en cabeza de la Universidad Simón Bolívar y el vicepresidente de la Universidad de Córdoba. Para el próximo período debe asumir la presidencia un rector de una IES publica y de vicepresidente de una IES privada.
En el siguiente esquema se muestra las IES y los rectores que hacen parte del actual Consejo Director, aclarando que la Universidad Nacional de Colombia tiene asiento permanente el Consejo (aparece en la imagen la Dra. Doly Montoya, dado que aún no se oficializa quien es nuevo rector) de la UPT, aparece en la imagen el Dr. Luis Fernando Gaviria, no se ha renovado dado que aún no se tiene un rector en propiedad. En el mismo sentido, aparece el Dr. Oscar Domínguez G. quien es el Director ejecutivo y representante legal de ASCUN.

Esquema: Consejo Directivo de ASCUN 2022 – 2024



En el mismo sentido, ASCUN cuenta con un equipo de trabajo de cerca de 42 personas entre funcionarios de planta, auxiliares y asesores quienes trabajan directamente bajo la dirección ejecutiva como se muestra en el esquema de la organización. Los cargos de planta se pueden verificar en el enlace de la página web de ASCUN: https://ascun.org.co/directorio/
En relación con la estructura organizacional de ASCUN, se muestra que la Asociación cuenta con un Consejo Nacional de Rectores del cual hacen parte 95 instituciones de educación superior del país. Esta presidido por un presidente (rector de universidad) y un director ejecutivo (nombrado por el Consejo para un período de dos (2) años. El consejo nombra un Consejo Directivo, conformado por 14 Instituciones quienes representan por regiones a las 95 IES de la Asociación, como se indicó anteriormente. Del mismo

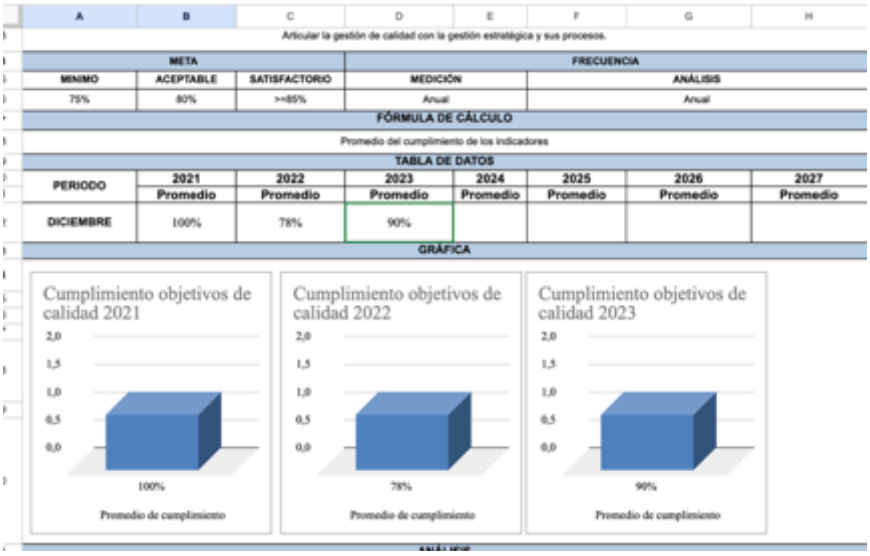
modo, el director ejecutivo cuenta con un equipo de trabajo conformado por la Secretaría general y cuatro Coordinaciones, así como un área de Articulación e interacción encargada de la gestión y ejecución de proyectos.
En el siguiente esquema se muestra la estructura organizacional de ASCUN



Indicadores de la eficiencia de la organización
En indicador de eficiencia de ASCUN en 2023 fue de 1,31 conforme a los estados financieros aprobados por el Consejo Nacional de Rectores, tal como se muestra en la siguiente imagen:

RESUMEN DE INDICADORES		2023	
Capital de trabajo		4.884.214.753	
Índice de Liquidez: activo corriente/pasivo corriente		14,17	
Índice de endeudamiento: pasivo total/activo		24,90%	
Gasto intereses	$	2.284.358	
Razón de cobertura de intereses: utilidad operacional/gastos de intereses		36,24	
Rentabilidad del patrimonio: utilidad operacional/patrimonio		1,14%	
Rentabilidad del activo: utilidad operacional/ Activo total		0,85%	
Rentabilidad operacional sobre ingresos		0,82%	
Indicadores de de eficiencia de la entidad sin ánimo de lucro		2023	
Gastos de la implementacion de proyectos anual		3.008.398.280	1,31
Gastos de funcionamiento de ESAL Anual		2.294.986.766	
Indicadores de origen de los recursos de la entidad sin ánimo de lucro		2023	
Gastos de funcionamiento de ESAL Anual		2.294.986.766	0,68
Contribuciones del sector privado en el año		3.364.053.835	

En el sistema de gestión de Calidad de ISO 9001 se reportaron los siguientes indicadores de calidad:



Articular la gestión de calidad con la gestión estratégica y sus procesos.

META			FRECUENCIA	
MINIMO	ACEPTABLE	SATISFACTORIO	MEDICIÓN	ANÁLISIS
75%	80%	>=85%	Anual	Anual

FÓRMULA DE CÁLCULO

Promedio del cumplimiento de los indicadores

TABLA DE DATOS

PERIODO	2021 Promedio	2022 Promedio	2023 Promedio	2024 Promedio	2025 Promedio	2026 Promedio	2027 Promedio
DICIEMBRE	100%	78%	90%				

GRÁFICA

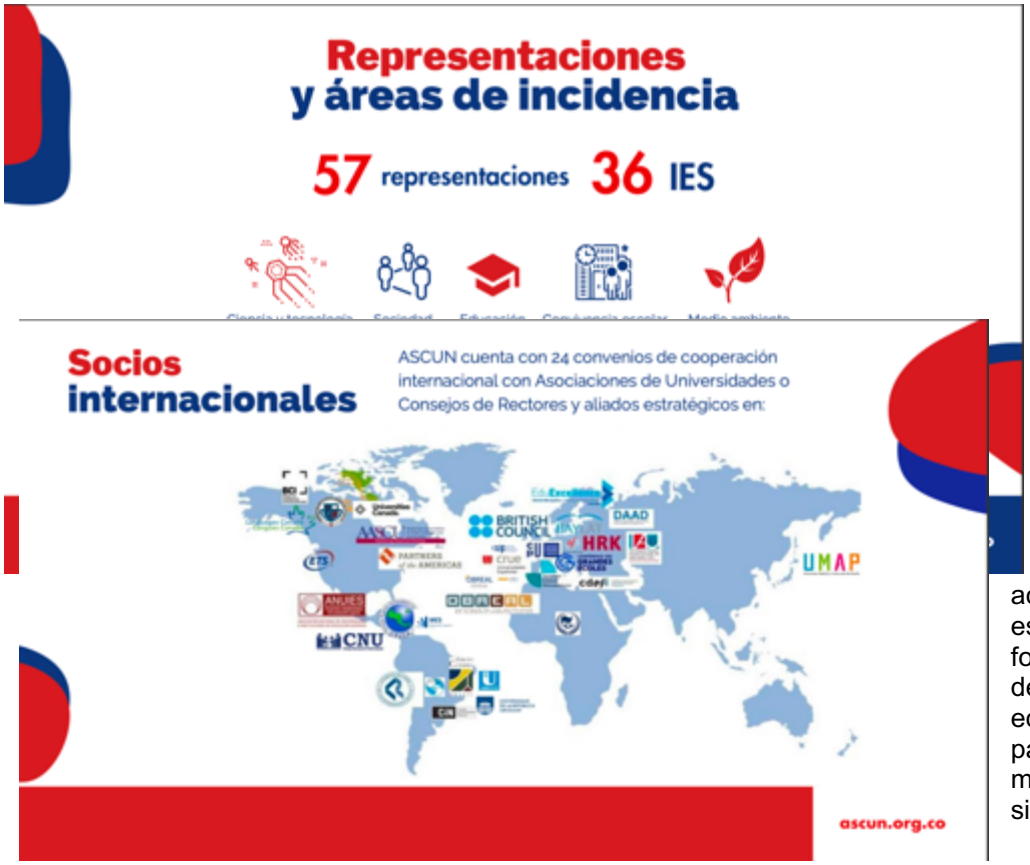
Por ultimo y en relación con la reputación de esta ESAL, ASCUN es una entidad sin ánimo de lucro que por más de 60 años ha trabajo por el fortalecimiento de la educación superior del país y de la región. Durante este período ha mantenido relaciones permanentes con diferentes instancias nacionales del sector como lo son: El Ministerio de Educación Nacional (MEN) el CESU, el ICETEX, además de otras entidades del Gobierno Nacional. En el siguiente esquema se presenta en una línea de tiempo muy sucinta el trabajo y la interacción de ASCUN en los diferentes períodos.



En el ejercicio permanente se destaca la interacción de ASCUN con diferentes entidades del Estado, quienes participan en los Consejos directivos, mesas de trabajo o el Consejo Nacional de rectores, como se muestra en la siguiente imagen:



Adicionalmente ASCUN cuenta con 57 representaciones de la educación superior en diferentes instancias, como se muestra en la siguiente imagen:



A nivel internacional, ASCUN cuenta con 24 convenios de cooperación que le permiten fortalecer los procesos de calidad y movilidad académica y una estrategia de fortalecimiento del sistema educativo del país, como se muestra en la siguiente imagen:

Estos son los socios internacionales de ASCUN, lo que ha contribuido al fortalecimiento de los procesos de internacionalización de la educación superior del país y el reconocimiento de ASCUN como una de las organizaciones más fuertes del sistema educativo en la región.
Finalmente, que ASCUN tiene un compromiso con los procesos de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la gestión y manejo de recursos públicos, ellos se ven reflejado en la certificación de Alta Calidad, otorgada desde 2016 y renovada cada vigencia por el INCONTEC:



En cuanto a su experiencia en investigación y ejecución de proyectos relacionados con la incorporación del enfoque de diversidades y masculinidades para la promoción de la equidad de género en las IES, ASCUN anexó los resultados del trabajo realizado en el marco del convenio de asociación # 186 de 2019, suscrito con el Ministerio de Educación Nacional, en el cual la Asociación asumió la responsabilidad de desarrollar la metodología de los talleres orientados a la construcción de protocolos dirigidos a la prevención y atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en las IES. Adicionalmente, relaciona las investigaciones realizadas por el experto en Inclusión y Genero realizado por la Universidad de Caldas que fue aliado en ese proyecto.
Respecto a la experiencia en creación, estructuración y desarrollo de documentos guía o manuales técnicos, desarrollo de diversos convenios suscritos con Entidades como el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Deporte, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, entre otros, cuenta con la experiencia en la creación, estructuración y desarrollo de documentos, guía o manuales técnicos, entre los cuales se señalan los siguientes:
•Elaboración de un estudio técnico normativo, económico y de pertinencia de los factores que inciden en la determinación de la fórmula para establecer los incrementos autorizados de los costos anuales de establecimientos educativos no oficiales a nivel nacional – Fundación Plan.
•Rediseño, construcción y actualización de guías de sistemas educativos del mundo diseñadas para el Ministerio de Educación Nacional.
•Guias Interactivas sobre finanzas del Clima para el GIZ y DPN: Dos Guias
•Manual de Orientación Socio Ocupacional para el ICBF: Cinco Manuales
•Construcción de la política pública de juventud del municipio de Bucaramanga.

•Documentos del Modelo de Alfabetización PACES para el MEN: 21 documentos.
•Colombia Cuenta: Producción de Manuales para la escritura de cuentos y acompañamiento editorial para la publicación de los cuentos con los ganadores del Concurso Nacional de Cuento RCN - Ministerio de Educación Nacional entre 2007 y 2017.
•Plan Nacional de Lectura y Escritura: Elaboración de la colección de libros de Territorios Narrados en los años 2015 a 2017.
•Elaboración de la Memorias) del Deporte Universitario (documento tecnico), con los resultados de los Juegos Universitarios Nacionales, años 2011 a 2015, 2017 a 2019 y 2022.
Así mismo, en relación con la experiencia en la realización de eventos académicos a nivel local. Se demostró el desarrollo de diversos convenios suscritos con Entidades como el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Deporte, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Alcaldías y Gobernaciones, entre otros:
•Foro Educativo Nacional 2019, realización de siete talleres regionales sobre talleres orientados a la construcción de protocolos dirigidos a la prevención y atención de los casos de violencia de género y violencia sexual en las IES.
•Ocho talleres regionales y virtuales sobre permanencia educativa, realizados en 2023, como parte de convenio vigente a 2024.
•Talleres de capacitación en el marco del Convenio con e ICBF, Proyecto sueños: Talleres de capacitación para Tutores OSO; Encuentros regionales de socialización y posicionamiento del Proyecto Sueños.
•Talleres de capacitación regional a docentes de los establecimientos educativos de basica y media en el marco del Plan Nacional de Lectura y Escritura.
•Talleres de capacitación en la ciudad Santiago de Cali para el fortalecimiento al ecosistema empresarial y social con enfoque diferencial y de género.
•Talleres de capacitación en los proyectos del INDERBU, en áreas afines a la actividad física, deporte asociado y participación ciudadana en el municipio de Bucaramanga.
•Capacitación de actores municipales, en temas de gestión de cooperación y desarrollo de las potencialidades territoriales, Cundinamarca.
En relación con la experiencia en realización de eventos del nivel nacional, ASCUN presentó la realización de eventos académicos a nivel nacional e internacional. Dentro de los cuales se pueden mencionar:
•Encuentros nacionales realizados como parte de las actividades descritas en los convenios con el ICBF de 2012 a 2023, entre los que se mencionan: Encuentro Nacional de Estudiantes del Proyecto Sueños, Encuentro Nacional de Enlaces regionales (funcionarios del ICBF), Encuentro Nacional de Defensores de Familia.
•Realización de la 10a Conferencia Latinoamericana y del Caribe para la Internacionalización de la Educación Superior, LACHEC 2020.
•Apoyo a la realización de Foro Educativo Nacional 2019.
•Realización de la fase final del deporte universitario de versiones de XXVIII Juegos Universitarios Nacionales con el Ministerio del Deporte.
•Realización de la 9a Conferencia Latinoamericana y del Caribe para la internacionalización de la Educación Superior, realizada entre el 20 al 23 de noviembre en el Gran Salón de Plaza Mayor, Medellín.
Además de los eventos antes descritos producto de convenios o contratos, ASCUN, por su naturaleza, permanentemente realiza eventos académicos como parte de su misión, plan de trabajo y redes académicas, algunos de ellos se describen a continuación:
• Realización de XLII Plenos Nacionales de ASCUN Bienestar, todos se pueden consultar en: https://ascun.org.co/red-de-bienestar/
• XIV Encuentros nacionales de la red de Extensión Universitaria los cuales se pueden consultar en: https://ascun.org.co/red-de-extension-encuentros-nacionales/

• XI Simposios Nacionales e Internacionales sobre emprendimiento Universitario los cuales se puede consultar en: https://www.reune.com.co/
• VI Encuentros Nacionales de la Red Academica de Español como Lengua Extranjera – EnRedELE, los cuales se pueden consultar en: https://ascun.org.co/enredele/
• VII Encuentros Nacionales de la Red de Lectura y Escritura en Educación Superior – Redlees. Los cuales se pueden consultar en: https://ascun.org.co/redlees/

• X Encuentros Nacionales de Resposabilidad Social Universitaria, los cuales se peuden consultar en: https://ascun.org.co/orsu/
• 11 Conferencias Latinoamericana y del Caribe para la Internacionalización de la Educación Superior-LACHEC, la cual se puede consultar en: https://rcicolombia.org/lachec/
• V Encuentros Nacionales e Internacionales de la Red Nacional de Comunidades de Graduados RENACE, la cual se peude ver en el enlace: https://ascun.org.co/renace/
• Además la realización de 155 versiones del Consejo Nacional de Rectores, evento en el que participan 95 IES del país asociadas a ASCUN.

C. ESTUDIO DE LA DEMANDA

Antecedente de la contratación de la necesidad

En el Ministerio de Educación Nacional

En 2019, el Ministerio de Educación Nacional avanzó en articulación con ONU Mujeres, en la construcción de los Lineamientos para la Prevención, Detección y Atención a las Violencias Basadas en Género, en los cuales se plantean las orientaciones para que las Instituciones de Educación Superior, con base en su autonomía, generen e implementen protocolos y rutas para la prevención, detección y atención a las violencias basadas en género, los cuales fueron construidos con aportes de las instituciones de Educación Superior y entidades públicas, y socializados con los actores claves del sector

En otras entidades del sector público o privado

Teniendo en cuenta que el tema de la promoción del enfoque de inclusión de género y diversidades en las Instituciones de Eduación Superior hace parte de la misionalidad del ministerio, este tipo de contratos son desarrollados exclusivamente por el MEN para desarrollar la estrategia y los indicadores correspondientes, no obstante, se encontraron procesos similares en el sector educativo, sin que éstos tengan plenamente concordancia con el objeto de este convenio.

CO1.PCCNTR.6266748; Objeto: Implementar acciones estratégicas en las subregiones de Antioquia que promuevan la prevención y atención de las violencias basadas en género desde un enfoque sicosocial para la garantía de los derechos humanos de las mujeres.; $1.409.265.000

CO1.PCCNTR.4303951; Objeto: Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, económicos y logísticos para el fortalecimiento de los mecanismos para el abordaje integral de las violencias basadas en género, en el distrito especial de buenaventura; $200.000.000; alcaldia distrital de buenaventura-valle

Descripción del modelo de relación

Como puede evidenciarse de manera amplia en los apartados anteriores, el Ministerio de Educación Nacional, históricamente ha desarrollado las actividades concernientes a las acciones tendientes a generar apoyo a las Instituciones de Educación Superior, tanto en procesos de inclusión de enfoques diferenciales, prevención de violencias basadas en género, enfoque antirracista, entre otros, a través de convenios con distintas ESALES.

En el caso específico de las actividades planeadas para promover la implementación de estrategias tendientes a la igualdad de género y prevenir las violencias basadas en género – VBG en las instituciones de educación superior, así como las acciones de inclusión de un enfoque de género y diversidades en las IES, así como la prevención de otros tipos de violencias y discriminación a través de convenio, se requiere idoneidad, visión de sector, experiencia en enfoque de género de la educación superior, participación regional de las IES y una mejor articulación con ellas. Es por esta razón, que el cumplimiento del objeto y

las actividades a desarrollar, se deben realizar por medio de la suscripción de un convenio de asociación con una ESAL, que permita, a través de esa unión entre las dos entidades, lograr un mayor alcance y el cumplimiento de los objetivos; por tanto, es el mecanismo más conveniente para avanzar y continuar las acciones que fortalecen la internacionalización de la educación superior en el país.

Este documento hace parte del Estudio Previo.