

Entregable 23: Informe de 5 jornadas regionales virtuales de capacitación y sensibilización a directivos en DyVBG dirigido a todas las IES de Colombia por regiones y acoso sexual laboral (ASL) que incluya socialización de todos los aprendizajes y pautas generadas en el proyecto

Informe general de los encuentros regionales virtuales a directivos/as de IES en detección y prevención de violencias basadas en género (DYVBG) y socialización de la Ley 2365 del 2024 para la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior

Resultados, aprendizajes y reflexiones de los
encuentros regionales virtuales

INTRODUCCIÓN GENERAL.....	4
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL	4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
3. METODOLOGÍA IMPLEMENTADA.....	5
3.1 ENFOQUES METODOLÓGICOS	6
3.2 ESTRUCTURA DE LOS ENCUENTROS	9
3.3 HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS.....	9
4. DESARROLLO DE LOS ENCUENTROS REGIONALES	10
4.1 DESARROLLO DE LA AGENDA EN LOS ENCUENTROS.....	11
4.2 ACTIVIDADES DEL ENCUENTRO REGIONAL.....	11
ELEMENTOS MÁS RELEVANTES ENCONTRADOS EN LA EVALUACIÓN DE PROTOCOLOS, APRENDIZAJES Y PAUTAS GENERADAS EN EL PROYECTO ASCUN-MEN.....	20
5. RESULTADO DE LOS ENCUENTROS POR REGIÓN.....	29
5.1 REGIÓN CARIBE	30
5.1.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES.....	30
5.1.2. REFLEXIONES POR SALAS.....	35
5.1.3. ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024.....	37
5.2 REGIÓN EJE CAFETERO.....	40
5.2.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES.....	41
5.2.2. REFLEXIONES POR SALAS	45
5.2.3. ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024.....	47
5.3 REGIÓN ORIENTE	52
5.3.1 ANÁLISIS DE PARTICIPANTES.....	52
5.3.2 REFLEXIONES POR SALAS	57
5.3.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024.....	60
5.4 REGIÓN SUR OCCIDENTE	65
5.4.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES.....	65
5.4.2 REFLEXIONES POR SALAS	69
5.4.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024.....	72
5.5. REGIÓN CENTRO	75



5.5.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES.....	75
5.5.2 REFLEXIONES POR SALAS	80
5.5.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024.....	82

6. RESULTADO DE ENCUESTA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ENCUENTROS VIRTUALES: SENSIBILIZACIÓN Y LIDERAZGO INSTITUCIONAL FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO 87

6.1 SOBRE LAS OBSERVACIONES DE LOS PARTICIPANTES.	94
--	----

7. RESULTADOS ESTRATÉGICOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN 105

7.1 BRECHAS EN DETECCIÓN	105
7.2 BRECHAS EN PREVENCIÓN	105
7.3 BRECHAS EN ATENCIÓN	106
7.4 HALLAZGOS DEL ANÁLISIS DE CONOCIMIENTO (TRIVIA)	106

8. RECOMENDACIONES AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL 108

9. ANEXOS 113

9.1. LISTADOS DE ASISTENCIA	113
9.2. PRESENTACIONES POR REGIONES	113
9.3. RESULTADOS POR REGIÓN TRIVIA LEY 2365 DE 2024	113

INTRODUCCIÓN GENERAL

En el marco del convenio suscrito entre el Ministerio de Educación Nacional y ASCUN, se desarrolló un proceso de formación dirigido a directivos y directivas de Instituciones de Educación Superior (IES), orientado a fortalecer las capacidades institucionales para la detección, prevención y atención integral de las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG), así como del acoso sexual en el ámbito laboral y educativo. Este proceso se concibió no solo como un espacio de transferencia de conocimientos, sino como un escenario de diálogo, reflexión crítica y construcción colectiva, en el que participaron actores clave responsables de la toma de decisiones institucionales.

La metodología implementada, basada en el análisis de casos, el trabajo colaborativo por salas y la socialización de experiencias territoriales, permitió evidenciar tanto los avances como las brechas existentes en la implementación de las políticas institucionales en materia de género. A través de este enfoque práctico y participativo, las y los participantes lograron reconocer las complejidades que atraviesan las DyVBG en los entornos universitarios, así como la necesidad de adoptar respuestas integrales que articulen los enfoques de derechos humanos, género e interseccionalidad en la gestión institucional.

Este proceso se articula con los lineamientos establecidos en la Resolución 14466 de 2022 y la Ley 2365 de 2024, los cuales exigen a las IES avanzar en la implementación efectiva de protocolos, rutas de atención y acciones institucionales que garanticen entornos educativos seguros, equitativos y libres de violencias. En este sentido, el ejercicio formativo permitió no solo profundizar en el alcance de estas obligaciones normativas, sino también identificar los principales retos para su aplicación, especialmente en lo relacionado con la detección temprana, la prevención estructural, la confianza en los canales institucionales y la garantía de una atención libre de revictimización.

A partir de los hallazgos derivados de los encuentros regionales, se consolidan una serie de recomendaciones dirigidas al Ministerio de Educación Nacional, que recogen las reflexiones, aprendizajes y necesidades expresadas por las y los directivos participantes. Estas recomendaciones buscan fortalecer el acompañamiento técnico, la generación de lineamientos operativos y la consolidación de herramientas que permitan a las IES avanzar de manera efectiva hacia la garantía de derechos y la transformación de sus culturas institucionales frente a las DyVBG.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL



Fortalecer las capacidades técnicas, jurídicas y pedagógicas de directivas de las IES mediante el desarrollo de cinco encuentros regionales de sensibilización, promoviendo el abordaje integral de las DyVBG y el reconocimiento de las obligaciones de la Ley 2365 de 2024, desde una perspectiva de género interseccional, con énfasis en el debido proceso, la no revictimización y el cumplimiento de las obligaciones normativas vigentes.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer competencias técnicas y jurídicas.
- Sensibilizar respecto a las violencias basadas en género y discriminación.
- Reconocer la ley de acoso sexual laboral.
- Socializar aprendizajes del proyecto ASCUN–MEN
- Impulsar la armonización normativa de la Ley de 2365 de 2024.

3. METODOLOGÍA IMPLEMENTADA

El proceso de formación se desarrolló a partir de una metodología unificada, diseñada e implementada de manera homogénea en los cinco encuentros regionales, lo que permitió garantizar coherencia técnica, comparabilidad de resultados y estandarización de los aprendizajes en los distintos territorios. Esta metodología se fundamentó en un enfoque participativo, práctico y situado, basado en el análisis de situaciones reales del contexto universitario, lo cual facilitó la apropiación de herramientas aplicables por parte de las y los directivos en sus respectivas instituciones.

Desde el punto de vista conceptual, la propuesta metodológica se estructuró sobre cuatro pilares fundamentales: el enfoque de derechos humanos, que orienta la actuación institucional hacia la garantía efectiva de derechos; la perspectiva de género e interseccional, que reconoce las desigualdades estructurales y las múltiples formas de discriminación; el aprendizaje basado en estudio de casos, que permite la comprensión de problemáticas complejas a partir de situaciones concretas; y la participación activa y la reflexión crítica, como elementos esenciales para promover cambios institucionales sostenibles.

La estructura del encuentro inició con un momento de apertura institucional y contextualización, en el cual se presentaron los objetivos del espacio, el marco conceptual de las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG) y un recurso audiovisual introductorio. Este espacio permitió alinear a las y los participantes frente al propósito del proceso formativo y generar un lenguaje común sobre las problemáticas abordadas.

Posteriormente, se desarrolló la actividad central basada en el estudio de casos, considerada el eje metodológico del proceso. A través de tres casos estructurados en torno



— a los componentes de detección, prevención y atención de las DyVBG, se propició el análisis de situaciones complejas propias del contexto universitario, incluyendo manifestaciones de acoso sexual, violencia económica, violencia institucional, violencia psicológica y física. Este ejercicio permitió a las y los participantes asumir un rol activo en la toma de decisiones, fortaleciendo sus capacidades para actuar con enfoque de género, debida diligencia y garantía de derechos.

El trabajo se complementa con espacios de discusión en salas y plenaria, en los que, a partir de preguntas orientadoras, se promovió el intercambio de experiencias, la construcción colectiva de soluciones y la socialización de conclusiones. Este momento permitió visibilizar las distintas realidades institucionales y territoriales, así como identificar retos comunes y buenas prácticas.

Como parte del fortalecimiento del componente normativo, se implementó una actividad pedagógica interactiva tipo trivia, enfocada en las obligaciones de las Instituciones de Educación Superior en el marco de la Ley 2365 de 2024. Esta herramienta facilitó la apropiación de contenidos jurídicos de manera dinámica, permitiendo evaluar conocimientos previos y aclarar conceptos clave relacionados con la prevención, atención y sanción del acoso sexual.

En ese marco, se desarrolló una exposición magistral, orientada a profundizar en conceptos fundamentales como el consentimiento, el acoso sexual laboral y las obligaciones institucionales en materia de DyVBG. Este espacio permitió consolidar los aprendizajes construidos durante las actividades previas, integrando los elementos conceptuales, normativos y prácticos.

Asimismo, se incluyó un componente específico de recomendaciones para la armonización normativa, en el que se brindaron orientaciones técnicas para la incorporación de la Ley 2365 de 2024 en los marcos regulatorios internos de las IES, incluyendo reglamentos, protocolos y rutas de atención. Este apartado buscó trascender el conocimiento normativo hacia su aplicación efectiva en la gestión institucional.

Por último, el proceso concluyó con un cierre reflexivo, orientado a cuestionar las barreras estructurales que perpetúan las violencias basadas en género en los entornos educativos, a su vez a responder las dudas de los participantes. Este espacio permitió promover una reflexión crítica en las y los participantes, reconociendo que la transformación institucional requiere no solo ajustes normativos, sino también cambios culturales y organizacionales profundos.

3.1 ENFOQUES METODOLÓGICOS

- Enfoque de derechos:



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

El enfoque de derechos humanos constituyó el eje orientador transversal de todo el proceso formativo, situando a las Instituciones de Educación Superior (IES) como garantes de derechos y no únicamente como escenarios de regulación interna. Desde esta perspectiva, las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG) fueron abordadas como vulneraciones a derechos fundamentales, tales como la dignidad humana, la igualdad, la integridad personal, la educación y el acceso a la justicia.

Metodológicamente, este enfoque se materializó en el análisis de los casos a partir de estándares de debida diligencia, enfatizando las obligaciones estatales e institucionales de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias, así como de garantizar la no repetición. En los ejercicios prácticos, las y los participantes debieron identificar no sólo las conductas problemáticas, sino también las responsabilidades institucionales derivadas de marcos normativos nacionales e internacionales.

Asimismo, el enfoque permitió fortalecer la comprensión de las rutas de atención como mecanismos de garantía de derechos, promoviendo respuestas integrales, oportunas y centradas en las víctimas, superando visiones meramente procedimentales o sancionatorias.

- Perspectiva de género e interseccional:

La perspectiva de género e interseccional se incorporó como un enfoque analítico fundamental para comprender las causas estructurales de las DyVBG. Este enfoque permitió evidenciar cómo las relaciones de poder desiguales entre géneros, así como la interacción con otros factores de discriminación (como orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, edad, discapacidad o condición socioeconómica), configuran escenarios de mayor vulnerabilidad en el ámbito universitario.

En la práctica metodológica, este enfoque se integró en el diseño de los estudios de caso, los cuales incluyeron situaciones que reflejan diversas formas de violencia y discriminación, así como condiciones diferenciadas de las víctimas. Esto permitió a las y los participantes analizar los casos desde una mirada compleja, evitando interpretaciones simplificadas o neutralizadas de la violencia.

Adicionalmente, durante las discusiones grupales y plenarias, se promovió la identificación de sesgos institucionales, estereotipos de género y prácticas normalizadas que pueden obstaculizar el acceso efectivo a la justicia. Este ejercicio contribuyó a cuestionar las lógicas tradicionales de atención y a proponer respuestas más inclusivas, equitativas y ajustadas a las realidades territoriales.

- Aprendizaje basado en casos:

El aprendizaje basado en estudio de casos constituyó el núcleo metodológico del proceso formativo, permitiendo trasladar los contenidos conceptuales y normativos a situaciones



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

concretas del contexto universitario. A través de esta estrategia, se promovió un aprendizaje significativo, centrado en la resolución de problemas reales y en la toma de decisiones informadas.

Los casos fueron diseñados de manera estructurada, abordando los componentes de detección, prevención y atención de las DyVBG, e incorporando distintas manifestaciones de violencia (sexual, psicológica, física, económica e institucional). Cada caso incluyó elementos narrativos, contextuales y probatorios que exigieron a las y los participantes analizar la situación desde múltiples dimensiones.

Metodológicamente, esta estrategia permitió desarrollar competencias clave, tales como:

- La identificación de riesgos y alertas tempranas.
- La activación adecuada de rutas de atención.
- La aplicación de criterios de enfoque de género y derechos.
- La toma de decisiones con base en principios de debida diligencia.

Además, el trabajo en casos facilitó la articulación entre el conocimiento teórico y la práctica institucional, fortaleciendo la capacidad de respuesta de las y los directivos frente a situaciones reales.

- Participación:

La participación de manera activa y la reflexión crítica fueron componentes esenciales para garantizar la apropiación de los contenidos y la transformación de prácticas institucionales. Este enfoque partió del reconocimiento de las y los participantes como sujetos de conocimiento, con experiencias y saberes propios que enriquecen el proceso formativo.

En términos metodológicos, este enfoque se concretó a través de:

- Espacios de trabajo en grupo y discusión en salas.
- Plenarias para la socialización de análisis y conclusiones.
- Preguntas orientadoras que promovieron el debate y la argumentación.
- Actividades interactivas, como la trivia normativa.
- Momentos de reflexión final sobre estereotipos, mitos y barreras estructurales.

Este enfoque permitió generar un diálogo horizontal, en el que se visibilizaron las diferentes realidades institucionales y territoriales, facilitando la construcción colectiva de soluciones. Asimismo, promovió procesos de autoevaluación institucional, incentivando a las y los participantes a cuestionar prácticas arraigadas y a identificar oportunidades de mejora.

Así pues, la reflexión crítica contribuyó a posicionar la transformación cultural como un elemento indispensable para la erradicación de las DyVBG, reconociendo que los cambios



normativos deben ir acompañados de modificaciones en las dinámicas organizacionales, las creencias y las prácticas cotidianas.

3.2 ESTRUCTURA DE LOS ENCUENTROS

1. Apertura institucional
2. Contextualización conceptual
3. Actividad 1: Estudio de casos por salas
 - Detección
 - Prevención
 - Atención
4. Plenaria y retroalimentación, conceptos de violencia basadas en género, lecciones aprendidas del convenio ASCUN- MEN
5. Actividad 2: Trivia (Ley 2365 de 2024 - Acoso sexual laboral)
6. Exposición magistral (consentimiento, obligaciones, derechos y demás marco normativo relevante Ley 2365 de 2024)
7. Recomendaciones de armonización normativa Ley 2365 de 2024
8. Cierre reflexivo

3.3 HERRAMIENTAS PEDAGÓGICAS

- Salas virtuales mediante la plataforma Zoom:

Se utilizaron salas virtuales para facilitar el trabajo colaborativo en grupos pequeños, permitiendo el análisis profundo de los estudios de caso y la discusión orientada a la toma de decisiones. Esta herramienta favoreció la participación, el intercambio de experiencias entre territorios y la construcción colectiva de respuestas frente a las DyVBG.

- Estudio de casos:

Constituyó la herramienta central del proceso pedagógico, mediante la cual se presentaron situaciones reales del contexto universitario. A través de esta estrategia, las y los participantes pudieron aplicar los enfoques de derechos humanos y de género en escenarios concretos, fortaleciendo sus capacidades de análisis, detección, prevención y atención de las violencias.

- Trivia interactiva:

Se implementó como una herramienta lúdica y pedagógica para reforzar el componente normativo, especialmente en relación con la Ley 2365 de 2024. Permitió evaluar conocimientos previos, aclarar conceptos clave y dinamizar el aprendizaje mediante la participación y la retroalimentación inmediata.

- Videos informativos:

Se incorporaron recursos audiovisuales como apoyo para la contextualización y sensibilización frente a las DyVBG. Estos materiales facilitaron la comprensión de conceptos complejos, promovieron la reflexión inicial y contribuyeron a generar un lenguaje común entre las y los participantes.

- Espacios de plenarias:

Se desarrollaron como escenarios de socialización y cierre de los ejercicios grupales, en los cuales se compartieron análisis, conclusiones y propuestas. Estos espacios permitieron visibilizar aprendizajes, identificar retos comunes y consolidar conocimientos a partir del diálogo colectivo y la reflexión crítica.

4. DESARROLLO DE LOS ENCUENTROS REGIONALES

El diseño metodológico de las jornadas regionales parte de una apuesta pedagógica integral que combina rigor conceptual con aprendizaje experiencial y participativo. Cada encuentro ha sido estructurado desde el enfoque de derechos y la perspectiva de género interseccional, reconociendo que la formación en estas temáticas requiere no sólo la transmisión de conocimientos, sino también la reflexión crítica y el desarrollo de capacidades prácticas para actuar de manera pertinente y garantista en los contextos institucionales.

La convocatoria a los encuentros regionales constituyó una etapa previa fundamental para garantizar la participación pertinente y focalizada de los directivos de las Instituciones de Educación Superior. Esta se realizó mediante correo electrónico dirigido específicamente a las directivas en sus instituciones, agrupando la participación por regiones geográficas: Caribe (Atlántico, Magdalena y Córdoba), Eje Cafetero (Antioquia y Chocó), Oriente (Santander, Norte de Santander, Meta, Casanare y Arauca), Sur-Occidente (Huila, Putumayo, Caquetá, Valle, Cauca y Nariño) y Centro (Cundinamarca, Boyacá y Tolima). Esta organización regional permitió reconocer los contextos territoriales diversos y facilitar un diálogo más situado y significativo durante los encuentros.

La estructura de los encuentros articula momentos de contextualización conceptual, análisis de casos reales orientados a la detección, prevención y atención de las violencias, y espacios de plenaria que permiten el intercambio de aprendizajes colectivos. A esto se suman actividades interactivas como la trivia sobre la Ley 2365 de 2024, exposiciones sobre el marco normativo vigente en materia de acoso sexual laboral, y recomendaciones para la armonización normativa institucional, todo ello enmarcado en un cierre reflexivo que invita a las y los participantes a proyectar los aprendizajes en sus propias instituciones.

Para el desarrollo de estos encuentros se han previsto diversas herramientas pedagógicas adaptadas al entorno virtual, entre ellas salas de trabajo en Zoom, estudios de casos, trivias



Educación

interactivas, videos informativos y espacios de plenaria, con el propósito de garantizar una experiencia de formación dinámica, significativa y orientada a la transformación de las prácticas institucionales.

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS!

4.1 DESARROLLO DE LA AGENDA EN LOS ENCUENTROS

Región	Fecha	Cobertura territorial	Enlace de encuentro
Caribe	19 marzo 2026	Atlántico, Magdalena, Córdoba	https://ascun-org-co.zoom.us/meeting/register/SjcZv9owT5qWkAgm9b0LFW
Eje Cafetero	20 marzo 2026	Antioquia, Chocó	https://ascun-org-co.zoom.us/meeting/register/ad8lhbxSNq9DXArS3Rgqw
Oriente	24 marzo 2026	Santander, Norte de Santander, Meta, Casanare, Arauca	https://ascun-org-co.zoom.us/meeting/register/ad8lhbxSNq9DXArS3Rgqw
Sur–Occidente	25 marzo 2026	Huila, Putumayo, Caquetá, Valle, Cauca, Nariño	https://ascun-org-co.zoom.us/meeting/register/VsHoLRaCRIS3qSNULIq8qA
Centro	27 marzo 2026	Cundinamarca, Boyacá, Tolima	https://ascun-org-co.zoom.us/meeting/register/QfgeYfv9TpCYe2xslDgTow

4.2 ACTIVIDADES DEL ENCUENTRO REGIONAL

Apertura del espacio - instalación

Palabras de bienvenida por parte de un directivo ASCUN y una persona del Ministerio de Educación.

Presentación y Contexto

Las instituciones de Educación Superior tienen un rol fundamental en la construcción de entornos seguros, equitativos y respetuosos de los derechos humanos. Sin embargo, la discriminación y las violencias basadas en género, así como el acoso sexual laboral, continúan siendo problemáticas presentes en los espacios académicos y laborales, lo que exige una respuesta institucional sólida, informada y con perspectiva de género.

En este marco, el presente proceso formativo buscó fortalecer las capacidades de las directivas de las Instituciones de Educación Superior de Colombia, reconociendo que su liderazgo es clave para garantizar el debido proceso, la no revictimización y el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normatividad vigente. Debido a ello, se desarrollaron



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

—cinco jornadas regionales virtuales de formación y sensibilización, orientadas al desarrollo de competencias técnicas, reflexivas y prácticas para la detección, prevención y atención integral de estas situaciones.

Este proceso se enmarcó en los aprendizajes y lineamientos contruidos desde el convenio ASCUN-Ministerio de Educación Nacional sobre discriminación y violencias basadas en género, con el propósito de promover transformaciones institucionales que contribuyan a entornos educativos seguros, equitativos y respetuosos de los derechos humanos.

Así las cosas, en este primer momento se contó a las y los participantes el objetivo del taller, la metodología que se desarrollará en el espacio.

Definición de D y VBG

Este apartado, a manera de introducción y como punto de partida para el trabajo por mesas, inicia con la presentación de un video orientado a brindar una contextualización conceptual fundamental. Su propósito es proporcionar a las y los participantes elementos clave para comprender qué son las violencias basadas en género (VBG), cómo se manifiestan en distintos contextos incluyendo sus formas explícitas e implícitas, cuáles son sus principales impactos en las víctimas y cuáles son los factores estructurales, culturales y sociales que las originan y perpetúan.

Así mismo, el video aborda lineamientos esenciales para su adecuada detección, abordaje y prevención en el ámbito de las Instituciones de Educación Superior (IES), enfatizando la importancia de incorporar enfoques de género, diferencial e interseccional en las respuestas institucionales. Se hace especial énfasis en cómo estas violencias suelen ser naturalizadas, minimizadas o invisibilizadas dentro de los entornos educativos, lo que dificulta su reconocimiento oportuno y la garantía de rutas de atención efectivas.

De igual forma, en este espacio se reflexiona sobre la responsabilidad ética, legal e institucional de las IES frente a la erradicación de las violencias basadas en género, subrayando que su tolerancia resulta incompatible con la garantía de derechos humanos, la construcción de entornos seguros y el cumplimiento de la normatividad vigente. En este sentido, se explicita por qué las violencias no pueden ser admitidas en ninguna circunstancia en estos espacios, y se invita a las y los participantes a asumir un rol activo en su prevención, atención y transformación cultural dentro de sus instituciones.

Link video: [VBG - IES .mp4](#)

Tan pronto se terminó la presentación del video, los facilitadores del espacio brindaron las orientaciones a las y los participantes sobre la división por salas, así como, los casos para el análisis.

Estudio de casos por Salas



El objetivo principal de esta actividad fue brindar herramientas a directivas para el abordaje de casos o situaciones de violencias basadas en género y discriminación en entornos de las IES, favoreciendo la confidencialidad, la no revictimización, el debido proceso y la garantía de derechos de las personas involucradas. Así como, el fortalecer el reconocimiento y conocimiento de las directivas universitarias en violencias basadas en género y discriminaciones, para el abordaje, análisis y reflexión de las situaciones que se reportan desde una mirada diferencial, con perspectiva de género e interseccional.

La actividad se desarrolló a partir del estudio de casos relativos a temáticas cuyo fortalecimiento es prioritario según lo establecido en la Resolución 14466 del 2022 del Ministerio de Educación Nacional. Incluir estas temáticas permitió abordar conceptos claves sobre discriminación y violencias basadas en género, así como conocer algunas de las lecciones aprendidas con la implementación del convenio ASCUN-MEN sobre DyVBG de forma específica los resultados de las asistencias técnicas de las diferentes instituciones de educación superior. Las temáticas que se abordaron en este ejercicio fueron las siguientes: detección, prevención y atención de DyVBG.

En cada uno de los casos se incluyeron hechos de discriminaciones y violencias basadas en género, así como situaciones de violencia sexual, física, económica, psicológica e institucional. Igualmente, en cada una de las situaciones presentadas se evidencia la inclusión de las dimensiones de detección, prevención y atención de DyVBG previstas en la Resolución 14466 de 2022.

Así las cosas, se dividió a las y los participantes en 3 subgrupos de manera equitativa y aleatoria de acuerdo con el número total de asistentes y por temática, es decir se crearon salas en la plataforma zoom con relación a los 3 subgrupos y cada sala contó con un facilitador o facilitadora. Se entregó un caso a cada grupo y se les pidió que lo analizaran aplicando el enfoque de género, diferencial e interseccional y desde su rol de directivas en las IES. Las y los integrantes de cada grupo seleccionaron una persona para que una vez terminado el trabajo por salas contarán a la plenaria cuál fue el análisis que realizaron sobre el caso, las conclusiones a las cuales llegaron, así como, las reflexiones que se generaron en torno al mismo.

Para el análisis de los casos las y los participantes tuvieron en cuenta las preguntas orientadoras que estaban en la parte inferior de cada uno de los casos.

Al finalizar la exposición de cada uno de los grupos y de acuerdo con la temática que les correspondió, el facilitador realizó una explicación breve sobre los tipos de violencia que se identificaron en cada uno de los casos.

Los elementos identificados en la evaluación de protocolos resultaron determinantes para el desarrollo y análisis de los casos trabajados durante las sesiones por salas, en la medida



En que permitieron evidenciar cómo las debilidades estructurales previamente diagnosticadas se reproducen en situaciones concretas del contexto universitario. En efecto, la falta de articulación entre los componentes de detección, prevención y atención, así como la ausencia de claridad en roles y competencias, se tradujo en dificultades para la toma de decisiones oportunas, generando riesgos de revictimización y respuestas institucionales fragmentadas. Estos hallazgos no solo orientaron la discusión, sino que también permitieron a las y los participantes reconocer brechas reales en sus propias instituciones.

De igual manera, la insuficiente incorporación práctica del enfoque de género e interseccional, junto con las debilidades en materia de confidencialidad y apropiación de los protocolos, se hizo evidente en el análisis de los casos, especialmente al momento de valorar las actuaciones institucionales frente a las víctimas. Esto permitió problematizar prácticas naturalizadas y resaltar la importancia de fortalecer capacidades institucionales no solo en el plano normativo, sino también en su implementación efectiva. En este sentido, estos elementos se constituyeron en insumos clave para promover una reflexión crítica, orientar las conclusiones de los grupos y generar pautas concretas de mejora en los procesos institucionales de abordaje de las DyVBG.

A continuación, se incluyen cada uno de los casos analizados junto con las preguntas orientadoras.

Caso 1 - Detección

En consejo académico, se reportó un aumento sostenido en la deserción estudiantil durante los semestres 1 y 2 de las facultades de ingeniería. Los datos muestran que el número de mujeres que abandona el programa es proporcionalmente mayor al de los hombres. Los comentarios en espacios informales entre docentes y estudiantes señalan que una parte significativa de estos retiros estaría relacionada con situaciones de acoso sexual al interior de la facultad.

La institución cuenta con un protocolo de atención a DyVBG adoptado en el marco de la Resolución 14466 de 2022, que incluye un canal formal de reporte, un comité institucional y rutas de atención definidas. Sin embargo, ninguna denuncia formal ha sido interpuesta por esta situación. El protocolo lleva dos años vigente pero su uso ha sido muy bajo: en ese período solo se han recibido tres reportes en toda la institución.

Motivados con reducir el abandono, los directivos como usted deben generar nuevas estrategias con el fin de que la IES logre identificar los patrones de violencia antes de que se materialicen y siga ocasionando que las personas abandonen el proceso formativo.

Preguntas orientadoras:

- ¿Cuáles serían las acciones de detección que implementarían?

- ¿Qué integrantes de la comunidad educativa consideran deben participar en las acciones de detección?

Caso 2 - Prevención

En una institución de educación superior, el Consejo Académico delegó en la Dirección de Programa la asignación de:

- Proyectos de investigación con remuneración adicional.
- Coordinaciones académicas con reconocimiento económico.
- Participación en eventos internacionales financiados por la institución.
- Bonificaciones por productividad académica.

La institución cuenta con mayoría de docentes mujeres en el programa.

Durante el segundo semestre académico, varias docentes comentan informalmente ante Bienestar Institucional que:

1. La asignación de proyectos remunerados se concentra reiteradamente en docentes hombres, aunque las mujeres cumplen los mismos requisitos académicos.
2. A una docente que expresó desacuerdo con decisiones administrativas se le retiró la coordinación de un diplomado que implicaba un reconocimiento económico mensual.
3. En reuniones internas, el director del programa ha manifestado frases como:

“Ella debería estar agradecida con su estabilidad laboral” o “A veces hay que enseñarles que las oportunidades se ganan con lealtad.” A otra docente se le condiciona la participación en un congreso internacional a que asumiera previamente actividades administrativas no reconocidas económicamente.

No existe denuncia formal, pero los hechos son conocidos en el cuerpo docente del programa.

Preguntas orientadoras:

- ¿Qué tipos de violencia identifica en este caso?
- ¿Qué acciones para la prevención desarrollarían en el marco de este caso?
- ¿Según su experiencia cuál es el propósito de las acciones de prevención?

Caso 3 - Atención

En una Institución de Educación Superior, el Departamento de Gestión Administrativa está conformado por 8 personas, bajo la coordinación de un jefe de área. Una de las funcionarias, profesional administrativa con 6 años de antigüedad, ha manifestado



Diversas interacciones cotidianas han estado marcadas por comentarios de carácter sexista dirigidos a una de las funcionarias. Expresiones como “usted es muy emocional para estos temas” o “necesitamos a alguien más firme en este cargo” han sido proferidas en espacios informales y en reuniones de equipo, generando incomodidad entre sus integrantes. Estos comentarios, junto con referencias sobre su apariencia física como observaciones sobre “verse más presentable para el cargo” o insinuaciones sobre su forma de vestir, han contribuido a configurar un ambiente laboral hostil.

Durante los últimos meses se han presentado las siguientes situaciones:

- En reuniones de equipo, el jefe señala públicamente a la funcionaria diciendo:
 - “Usted siempre complica todo.”
 - “Por eso es por lo que no progresa profesionalmente.”
- Le asigna tareas con plazos irrazonables y luego cuestiona su capacidad frente a otros.
- Le restringe información necesaria para cumplir sus funciones.
- Cuando la funcionaria intenta expresar su inconformidad, él responde: “Si no le gusta, pida traslado o busque otro trabajo.”
- Se le excluye de reuniones estratégicas a las que sí asisten otros compañeros con funciones similares.

En un episodio reciente, durante una discusión por la entrega de un informe, el jefe golpeó el escritorio con fuerza frente a la funcionaria, se acercó de manera invasiva, reduciendo su espacio personal y al intentar salir la oficina, él la sujetó del brazo por unos segundos mientras decía: “La conversación no ha terminado.”

Aunque no hubo lesiones visibles, la funcionaria manifestó sentirse intimidada y con temor. Posteriormente solicitó incapacidad médica por crisis de ansiedad, pero no formalizó denuncia.

Preguntas orientadoras:

- ¿Qué tipos de violencia identifica en este caso?
- ¿Qué obligaciones institucionales y legales activa esa solicitud sobre su cargo, y cuáles son los primeros pasos que debe dar para garantizar su protección sin esperar a que formalice una denuncia?
- El agresor es el jefe inmediato de la funcionaria y tiene poder sobre su evaluación, sus tareas y su permanencia en el cargo. ¿Qué medidas de protección y acompañamiento está en sus manos activar para que ella pueda seguir trabajando mientras se resuelve la situación?



Al finalizar la exposición de cada uno de los grupos y de acuerdo con la temática, el facilitador realiza una explicación breve sobre los conceptos de los tipos de violencia que se menciona en el caso y elementos más relevantes encontrados en la evaluación de protocolos, aprendizajes y pautas generadas en el proyecto.

Conceptos de los Tipos de violencia

Violencia sexual

Se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona, ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente por efecto del alcohol o las drogas. (Onu Mujeres 2024).

Violencia física

Causar o intentar causar daño a una pareja golpeándola, propinándole patadas, quemándola, agarrándola, pellizcándola, empujándola, dándole bofetadas, tirándole del cabello, mordiéndole, denegándole atención médica u obligándola a consumir alcohol o drogas así como empleando cualquier otro tipo de fuerza física contra ella. Puede incluir daños a la propiedad. (Onu Mujeres 2024).

Violencia psicológica

Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo. (Onu Mujeres 2024)

Violencia económica

De conformidad con lo estipulado en los Planes de Acción de las Conferencias de Viena, Cairo y Beijing, por violencia económica, se entiende cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas. (Art 3, Ley 1257 de 2008)

Violencia Institucional:

Acción u omisión de servidores públicos que discrimina, dilata o impide el goce de derechos humanos de las mujeres y personas LGBTIQ+, se manifiesta a través de la revictimización al denunciar, desestimación de relatos, demoras injustificadas en la atención, trato indigno



Educación

y falta de activación de protocolos de protección. Ocurre en comisarias, juzgados, centros de salud, instituciones educativas y dependencias estatales. (ONU-Mujeres, 2019)

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO

Tipos



ELEMENTOS MÁS RELEVANTES ENCONTRADOS EN LA EVALUACIÓN DE PROTOCOLOS, APRENDIZAJES Y PAUTAS GENERADAS EN EL PROYECTO ASCUN-MEN

Detección

1. **Diagnóstico:** La mayoría de las IES no cuentan con un diagnóstico institucional sobre las DyVBG que guíe el diseño de estrategias de implementación de los Protocolos.

Lección aprendida. Generar diagnósticos propios y frecuentes con desagregados, consistentes y datos registros análisis permanentes permite actualizar los protocolos de cara a las realidades institucionales y las necesidades de cada estamento.

2. **Detección de riesgos:** No hay sistemas claros para identificar patrones de riesgo ni lugares inseguros.

Lecciones aprendidas. Se pueden identificar patrones de riesgo y usar los diagnósticos institucionales o estrategias como las cartografías sociales, mapeos y georreferenciación de riesgos.

3. **Definiciones de DyVBG:** Algunas IES no cuentan con un glosario completo de DyVBG que se puedan dar en sus contextos universitarios. Las definiciones no especifican comportamientos, actitudes o lenguajes que ayuden a reconocer las violencias.- La mayoría no reconoce aún la violencia digital.-

Lecciones aprendidas. Reconocer las DyVBG facilita la apropiación de estos conceptos en la comunidad universitaria. (Ejemplo: DyVBG como “Desarmonías”). - Diferentes tipos de DyVBG requieren procedimientos de D P-A específicos.

Prevención

1. Formación de docentes y administrativos.
2. Formación de estudiantes.
3. Creación de cursos, diplomados y cátedras sobre temáticas de DyVBG.
4. Socialización de los Protocolos y rutas de atención de las DyVBG.
5. Co-responsabilidad en la implementación de acciones de prevención.
6. Las acciones de prevención están a cargo de toda la comunidad educativa y territorial, lo que aumenta la cobertura y permite realizar procesos más eficaces e integrales para todas las personas, incluyendo intervenciones políticas, culturales, educativas y de cuidado de la vida.
7. Creación, financiación y apoyo a grupos de investigación sobre de DyVBG para que se articule con las acciones de mejora de los Protocolos institucionales.

Atención



1. **Rutas de atención:** Falta definición de procedimientos, etapas y responsables de la Ruta, Ausencia de un sistema de registro y seguimiento a los casos de DyVBG. - Falta de instrumentos de tamizaje de riesgo de feminicidio o suicidio.

Lección aprendida. Reconocer necesidades de acompañamiento por estamentos.- Tiempos de atención y cierre de casos.- Implementar instrumentos validados para la medición de afectaciones emocionales o riesgos latentes en personas víctimas.

2. **Restauración:** Ausencia de prácticas y medidas restaurativas claras en el Protocolo. Falta de definición de instancias responsables de implementar acciones de sanción y restauración.

Lección aprendida. Diseñar e implementar medidas de justicia restaurativa ajustadas a las realidades de cada IES y de la comunidad universitaria.-Definir instancias responsables de procesos sancionatorios y restaurativos para que se comprometan con la realización de estas acciones.

3. **Reintegración y no repetición:** Ausencia de acciones de reconciliación o reintegración con la persona victimaria. Hay algunas acciones pedagógicas en casos de violencia simbólica, pero falta definir claramente acciones de no repetición y no revictimización en procesos de acompañamiento y gestión.

Lecciones aprendidas: Reconocer los debates y avances sobre la justicia no punitivista con miras a implementar acciones restaurativas que promuevan reflexiones y transformaciones individuales y colectivas.

Lecciones aprendidas

sobre detección, prevención y atención a la Discriminación y las Violencias Basadas en Género en las IES

Detección

Contar con diagnósticos propios basados en datos desagregados, registros consistentes y análisis permanentes permite identificar patrones de riesgo de DyVBG.

1

Prevención permanente

La formación continua a todos los estamentos favorece un clima de co-responsabilidad y confianza. Ejemplos: cursos a personal vinculado, charlas de inducción a estudiantes y familias, etc.

2

Ruta de atención clara

La inclusión de rutas claras de atención con sus respectivos procedimientos, etapas, responsables y criterios de actuación genera confianza institucional

3

Restauración

Las medidas restaurativas favorecen la reparación de las víctimas y de la comunidad, posibilitan la reconciliación y reintegración de la persona victimaria y promueven transformaciones individuales y colectivas.

4

Enfoque de género y VBG

La solidez conceptual de los equipos y de toda la comunidad educativa frente al enfoque de género y la DyVBG facilita el mejor tratamiento de las violencias.

5

Definiciones de DyVBG

Desarrollar glosarios, y definiciones específicas de comportamientos, actitudes y lenguajes permite reconocer las DyVBG.

6

Equipos sólidos

Los equipos especializados, interdisciplinarios, con dedicación exclusiva y cuidado a su carga psicosocial ofrecen una mejor respuesta institucional y mayor apoyo frente a riesgos de revictimización.

7

Inclusión de estamentos

El protocolo es para todos los estamentos de la institución. Deben definirse procedimientos y estrategias diferenciales para cada uno de ellos.

8

Respuesta institucional

La articulación armónica entre dependencias permite respuestas institucionales más sólidas. Las áreas de Bienestar, planeación, jurídica, académica pueden apoyar las obligaciones frente a DyVBG.

9

Memoria institucional

Una buena gestión documental permite resguardar la memoria de las actuaciones institucionales. Es fundamental el registro y seguimiento de casos.

10

Diálogo constante

Canales de comunicación abiertos permiten un mejor funcionamiento del protocolo. Mesas de trabajo y otros espacios de diálogo y debate permiten conocer las necesidades de la comunidad y generan confianza.

11

Estrategias de Medición

Promover una cultura de medición y seguimiento de las acciones de implementación del protocolo permite ver avances y dificultades frente a las metas propuestas.

12



21 ASISTENCIAS TÉCNICAS EN IES

Alcances y obligaciones de la Ley 2356 del 2024 para las IES

Este espacio inicia con la trivia sobre las obligaciones de los empleadores con relación a lo establecido en la Ley 2356 del 2024, seguidamente se pasará a explicar el concepto de consentimiento, la definición de violencia sexual establecida por la Ley 2356 del 2024 así como, elementos claves de la Ley.

Este momento tiene como objetivo brindar a los participantes las competencias y recursos necesarios para reconocer, prevenir y enfrentar de manera efectiva el acoso sexual laboral en instituciones de educación superior, así como la identificación de las obligaciones que tienen las Instituciones de Educación Superior según la Ley 2365 del 2024.

Las y los participantes ingresarán al link o código QR que se compartirá a través del chat de la reunión; en este link encontrarán 10 preguntas tipo trivia de selección múltiple. Cada participante deberá seleccionar la respuesta que considere correcta. Una vez terminado el ejercicio en la plataforma aparecerán en el siguiente slip las respuestas de cada una de las preguntas sin los nombres de las y los participantes.

Preguntas de la Trivia

1. ¿Qué debe incluir la política interna de prevención del acoso sexual en el contexto laboral?

- a. Solo capacitaciones opcionales para empleados
- b. Un protocolo verbal sin necesidad de documentación
- c. Su inclusión en reglamento interno, contratos, protocolos y rutas de atención
- d. Exclusivamente la descripción de sanciones

2. ¿Cuál es una obligación fundamental respecto a los derechos de las víctimas?

- a. Garantizar silencio institucional
- b. Establecer mecanismos de atención, prevención y no repetición
- c. Remitir quejas solo si son anónimas
- d. Permitir que terceros decidan si se atiende o no la queja

3. ¿Qué se debe informar a la víctima respecto a las autoridades judiciales?

- a. Que sólo puede acudir al Ministerio del Trabajo
- b. Que no requiere denunciar formalmente
- c. Que puede acudir a la Fiscalía General de la Nación
- d. Que debe resolver el caso internamente



4. ¿Cuándo debe remitirse una queja a la autoridad competente?

- a. Únicamente si el acosador acepta la responsabilidad
- b. Cuando la víctima lo solicite, de forma inmediata
- c. Después de una reunión entre las partes
- d. Solo si no afecta la imagen institucional

5. ¿A qué sistema y en qué plazo deben enviarse las quejas y sanciones recopiladas?

- a. SISBEN, dentro de los primeros 10 días de cada mes
- b. SIVIGE (Sistema Integrado de Información de Violencias de Género), dentro de los últimos 10 días del semestre
- c. RUAF, solo cuando la entidad complete 20 casos.
- d. SENA, cada vez que la empresa realice auditorías internas

6. ¿Cómo debe realizarse la publicación de quejas y sanciones?

- a. Con nombres visibles de víctimas y agresores
- b. Sin ningún tipo de filtro ni revisión
- c. De forma anonimizada para proteger la intimidad
- d. Solo si la empresa lo considera necesario

7. ¿Quién vigila y controla el cumplimiento de estas obligaciones por parte de las IES?

- a. El Ministerio de Cultura
- b. El Ministerio del Trabajo
- c. La Procuraduría Municipal
- d. Las Administradoras de Riesgos Laborales

8. ¿Las IES deben incorporar lo establecido en el artículo 11 de la ley 2365 del 2024 en su normativa interna?

- a. No, es voluntario
- b. Solo si tienen más de 100 empleados
- c. Sí, deben incorporarlas en políticas, protocolos y rutas de atención
- d. Solo si han tenido casos previos de acoso

9. ¿Dónde debe presentarse la queja cuando el presunto acosador es el superior jerárquico?

- a. Ante la misma persona acusada
- b. Ante la inspección de trabajo
- c. Ante la junta directiva
- d. En un buzón anónimo interno

Luego de este espacio, se inicia con el momento magistral donde se abordan los conceptos claves para acercarse a la implementación de la normativa de acoso sexual tanto en



entornos educativos como laborales, y las correspondientes obligaciones para las IES, al tener el rol de empleadores.

Concepto clave:

Consentimiento: El consentimiento es una manera de establecer si todas las partes involucradas en la relación sexual lo hacen a gusto, de forma sana y consciente. El consentimiento debe ser alcanzado en todo tipo de parejas y para cualquier tipo de acto sexual: besar, tocar, rozar, penetrar.

Características del consentimiento

- El consentimiento en una relación de tipo sexual debe ser:
- Entusiasta. El deseo se nota, se siente y se expresa.
- Libre y consciente. Cuando consientes lo haces de forma voluntaria, libre y sin presión, amenaza, coacción, engaño o manipulación.
- Informado. Para tomar cualquier decisión es importante que la persona cuente con toda la información.
- Continuado y específico. El consentimiento general no existe.
- Consensuado. Los términos y límites se deciden de mutuo acuerdo entre las personas implicadas y según lo que se desea en ese momento.
- Implica igualdad: El consentimiento verdadero surge de un deseo mutuo y del respeto por la voluntad de la otra persona, en igualdad de condiciones.
- Reversible. Tienes derecho a cambiar de opinión y revocar tu consentimiento en cualquier momento y la otra persona tiene que respetarlo.

Que no es en consentimiento

- La falta de un "no".
- Aceptar por miedo, para complacer a la otra persona o por presión.
- El consentimiento en un acto anterior.
- Aceptar bajo la influencia de alcohol o drogas.

Objeto de la Ley: La ley tiene como propósito garantizar el derecho a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias, mediante la implementación de medidas para prevenir, proteger y atender a las víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral.

Asimismo, establece lineamientos para la prevención, detección y atención de violencias de género y acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior de Colombia, incluyendo universidades, instituciones universitarias, escuelas e instituciones tecnológicas, instituciones técnicas profesionales, el SENA y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH).



Definición de acoso sexual laboral según la Ley: *Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia. (subrayado y negrilla fuera del texto).*

Obligaciones de los empleadores. *Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual en el contexto laboral, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones:*

- a) *Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral, la cual debe ser ampliamente difundida.*
- b) *Garantizar los derechos de las víctimas, y establecer mecanismos para atender, prevenir y brindar garantías de no repetición frente al acoso sexual dentro de su ámbito de competencia.*
- c) *Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable dentro de su ámbito de competencia.*
- d) *Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.*
- e) *Remitir de manera inmediata la queja y denuncia a la autoridad competente, a petición de la víctima respetando su derecho a la intimidad.*
- f) *Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual y abstenerse de ejecutar actos de revictimización.*
- g) *Publicar semestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y/o electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (Sivige) dentro de los últimos diez (10) días del respectivo semestre. Dicha publicación deberá ser anonimizada, para salvaguardar la intimidad, confidencialidad y debido proceso de las partes.*

Derechos de las víctimas. *Las víctimas de acoso sexual tienen derecho a la verdad, a ser tratada con dignidad, a la intimidad, confidencialidad, libertad de expresión, atención integral en salud, el acceso efectivo a la justicia, la reparación, la no repetición, la no revictimización, la no violencia institucional, a la protección frente a eventuales retaliaciones, a la no confrontación con su agresor, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.*

Derechos de las personas investigadas. *Las personas investigadas por presunto acoso sexual tendrán derecho al debido proceso, a la presunción de inocencia, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información, a conocer los hechos de la queja o*



denuncia en un término procesal establecido, entre otros, acorde al marco constitucional, legal y jurisprudencial colombiano.

Queja / denuncia. Cualquier persona que tenga conocimiento de un presunto acoso puede presentar una queja ante el empleador o contratante, a través de mecanismos electrónicos, físicos o verbales o los establecidos por la IES.

En el contexto de IES: las personas afectadas o víctimas presentan la queja según los protocolos internos de la institución, pero esto no impide otras acciones (penales, disciplinarias, etc.).

Importante: presentar la queja ante el empleador **no es requisito** obligatorio (procedibilidad) para presentar denuncia penal o queja disciplinaria, especialmente si es servidor público.

Recomendaciones - Armonización normativa Ley 2365.

Este momento, tenía como objetivo proporcionar a directivos y directivas de las IES una ruta metodológica para la implementación, organización y armonización de la normatividad jurídica institucional en materia de violencias basadas en género y discriminación, fundamentada en la Ley 2365 de 2024 y marcos normativos vigentes, garantizando su aplicación con enfoque de derechos, perspectiva de género interseccional y debido proceso.

Link video: [Armonización Normativa.mp4](#)

En el marco de las jornadas regionales de formación y sensibilización, se anexa al presente informe un video que constituye uno de los recursos pedagógicos centrales desarrollados para orientar a las Instituciones de Educación Superior (IES) de Colombia en el proceso de armonización normativa institucional en materia de discriminación y violencias basadas en género y acoso sexual laboral. Este material audiovisual fue diseñado con un enfoque práctico y accesible, con el propósito de guiar a las directivas y equipos responsables en la comprensión y aplicación de las obligaciones normativas vigentes, especialmente aquellas derivadas de la Resolución 14466 de 2022, el artículo 11 de la Ley 2365 de 2024 que establece las obligaciones del empleador frente al acoso sexual laboral y el artículo 2.2.2.8.5.2 del Decreto 1428 de 2024, relacionado con los procesos formativos y la Alerta Rosa.

El video desarrolla de manera estructurada y secuencial el proceso de armonización normativa a través de cinco fases claramente diferenciadas. La primera, denominada planeación y alistamiento institucional, orienta a las IES en la identificación de la unidad o dirección que liderará el proceso, la conformación del equipo de trabajo, el establecimiento de objetivos y metas, y la definición de los recursos necesarios para su implementación. La segunda fase corresponde al mapeo normativo interno y externo, en la cual se propone



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

— realizar un diagnóstico inicial que permita identificar las normas internas existentes, verificar si estas integran los enfoques de género, interseccional, diferencial, antirracista y de derechos humanos, y detectar los vacíos normativos o contradicciones presentes en el marco regulatorio de cada institución.

La tercera fase aborda el análisis de vacíos, contradicciones y brechas normativas, para lo cual se recomienda que el equipo jurídico de la IES realice una revisión exhaustiva del marco normativo, apoyándose en herramientas como matrices o cuadros comparativos que faciliten el cotejo entre la normativa interna y externa vigente. En la cuarta fase, de ajuste, redacción y articulación normativa, se orienta a las instituciones en la identificación de las acciones de armonización más adecuadas a su contexto ya sea derogar, integrar, agregar o modificar normas, en la redacción de una primera versión de los documentos armonizados y en la realización de mesas de trabajo participativas con estudiantes, docentes y personal administrativo, para garantizar un proceso inclusivo y representativo. Finalmente, la quinta fase contempla la socialización, implementación y seguimiento, instando a las IES a construir un plan de trabajo con estrategias de monitoreo y evaluación que permitan verificar el cumplimiento y la efectividad de los cambios normativos adoptados.

En conjunto, este video buscaba ser una herramienta de consulta y referencia permanente para las instituciones, facilitando que el proceso de armonización normativa no se limite a un ejercicio técnico-jurídico, sino que se convierta en una oportunidad para fortalecer la cultura institucional de prevención, atención y respuesta frente a las violencias basadas en género, en coherencia con los compromisos asumidos en el marco del convenio.

5. RESULTADO DE LOS ENCUENTROS POR REGIÓN

El proceso de sensibilización dirigido a directivas y directivos de Instituciones de Educación Superior en Colombia se desarrolló mediante cinco encuentros regionales virtuales, orientados a fortalecer sus capacidades institucionales para la detección, prevención y atención integral de las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG), así como del acoso sexual laboral. Este proceso se enmarcó en el cumplimiento de la normatividad vigente, particularmente la Resolución 14466 de 2022 y la Ley 2365 de 2024, y en la incorporación de los aprendizajes derivados del convenio ASCUN–Ministerio de Educación Nacional.

La estrategia metodológica implementada combinó espacios reflexivos, análisis de casos y ejercicios interactivos, promoviendo el desarrollo de competencias técnicas, prácticas y analíticas desde un enfoque de género, diferencial e interseccional. En este sentido, la primera actividad se centró en el análisis grupal de casos que abordaban diversas manifestaciones de violencia sexual, física, económica y psicológica, permitiendo identificar capacidades instaladas, vacíos institucionales y niveles de apropiación conceptual frente a las dimensiones de detección, prevención y atención. Por su parte, la segunda actividad, basada en una herramienta tipo trivia, facilitó la medición de conocimientos específicos relacionados con el acoso sexual laboral y las obligaciones legales de las instituciones.

En este contexto, los resultados del proceso se presentan a partir de un enfoque mixto que integra información cuantitativa derivada de la participación, distribución de respuestas y niveles de acierto en la actividad interactiva y cualitativa proveniente de los análisis, reflexiones y conclusiones construidas por las y los participantes durante el estudio de casos. Este abordaje permite no solo evidenciar el nivel de conocimiento y apropiación normativa alcanzado, sino también comprender las percepciones, interpretaciones y desafíos que enfrentan las Instituciones de Educación Superior en la implementación de acciones efectivas frente a las DyVBG.

En las siguientes secciones se exponen los principales hallazgos, destacando tanto los avances como las oportunidades de fortalecimiento identificadas a lo largo de los encuentros regionales, con el propósito de aportar insumos para la consolidación de entornos educativos seguros, equitativos y respetuosos de los derechos humanos.

5.1 REGIÓN CARIBE



5.1.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES

El Encuentro Virtual de la **Regional Caribe** revela una movilización institucional de alto impacto, consolidando la participación de **109 asistentes** provenientes de **42 Instituciones de Educación Superior (IES)**.

Un hallazgo fundamental es la composición de los asistentes: aproximadamente el **32%** de los participantes ocupan cargos de alta dirección, incluyendo Rectores, Vicerrectores y Directores de Campus. Esta presencia masiva de tomadores de decisión en el Caribe es un indicador positivo del interés político sobre el tema.

Importancia de la Sensibilización en DyVBG y la Ley 2365 de 2024

La creación de espacios de sensibilización dirigidos específicamente a la alta dirección de las IES sobre la **Detección y Prevención de Violencias Basadas en Género (DyVBG)** y **socialización de la Ley 2365 del 2024** para la prevención, protección y atención del **acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior** es crucial por las siguientes razones:

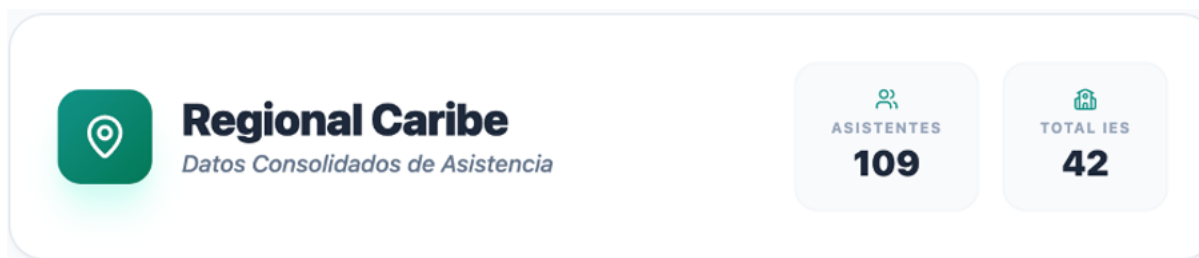


- **Liderazgo con Enfoque de Género:** El compromiso directivo permite que la prevención de la VBG sea una prioridad en la agenda institucional y no solo un trámite administrativo.
- **Sostenibilidad de los Protocolos:** La sensibilización asegura que los recursos financieros y humanos se asignen de manera permanente para el funcionamiento de las rutas de atención.
- **Incorporar la Ley 2365 de 2024 en la normatividad institucional:** Es fundamental que las directivas conozcan y lideren la inclusión de las obligaciones de la ley en sus planes estratégicos, políticas institucionales, reglamentos y manuales garantizando una implementación real y no meramente formal.
- **Fortalecer los marcos normativos internos:** La revisión, ajustes y la creación de reglamentos, protocolos y códigos de conducta que estén articulados con la Ley 2365 de 2024, garantizando coherencia normativa y claridad en los procedimientos de atención, prevención, acompañamiento y sanción del acoso sexual laboral.
- **Transformación Territorial:** En el contexto del Caribe, el respaldo de los líderes educativos es vital para desafiar sesgos culturales y garantizar espacios seguros para toda la comunidad académica.

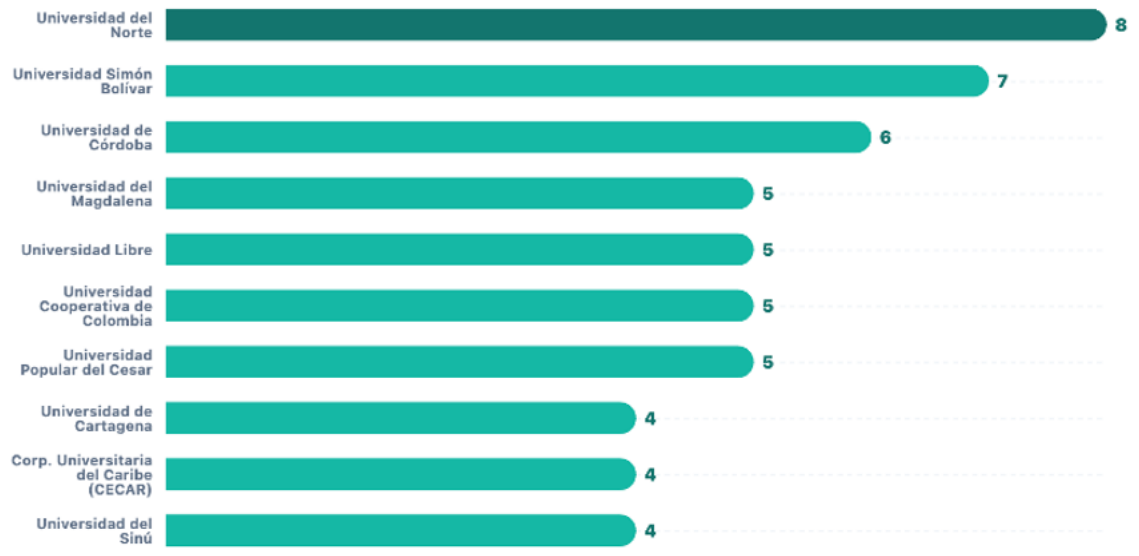
Conclusión: La Regional Caribe cuenta con una base sólida de líderes interesados. El desafío consiste en transformar esta participación en acciones concretas que institucionalicen la equidad y la protección desde la dirección general.

IES con mayores participaciones

En la siguiente gráfica se muestran las IES con mayores asistentes.



Top 10 Instituciones

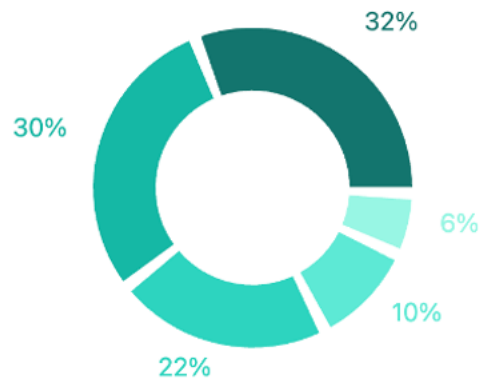


Distribución por cargos:

En la siguiente gráfica se muestra la participación de altos directivos de las IES.

Gráfica: Distribución porcentual por cargos.

 Distribución por Cargo (%)



 Directivos (Rectores, Vicerrectores, Decanos)
  Administrativos y Coordinadores
  Bienestar, Psicología y Orientación
  Docentes e Investigadores
  Jurídicos y Abogados

La participación de **109 asistentes** en la Regional Caribe no es solo una cifra de concurrencia; es un mapa de influencia institucional. La efectividad de las políticas de **Detección y Prevención de Violencias Basadas en Género (DyVBG)**, así como de la



Educación

— implementación de la Ley 2365 dependen directamente de quiénes ocupan los cargos de dirección en las IES.

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

La alta dirección

La presencia del **32% de perfiles directivos** es el hallazgo más potente. Su participación es una muestra del compromiso político que las instituciones tienen frente a la DyVBG en su institución.

Impacto: Sin su sensibilización, los protocolos son solo papel. Su asistencia garantiza que la DyVBG pase de ser una "obligación normativa" a una "prioridad institucional" con presupuesto y respaldo administrativo.

Procesos Operativo (Coordinadores y Administrativos)

Representan el **30%** de la base. Son quienes gestionan el día a día y aplican los procesos.

Impacto: Su formación técnica permite que la ruta de atención no se rompa por trámites burocráticos. Son el puente entre la alta dirección y la comunidad estudiantil.

Los responsables directos (Bienestar Universitario)

Con un **22%**, estos profesionales son quienes reciben el primer impacto de los casos.

Impacto: Su participación asegura un enfoque de cuidado y no de revictimización. La sensibilización aquí es técnica y humana, vital para la salud mental del ecosistema universitario.

El Respaldo Normativo (Jurídicos)

Aunque representan un porcentaje menor (**5%**), su rol es crítico para la seguridad jurídica.

Impacto: Garantizan que las medidas de protección y sanción se ajusten a la ley, evitando que los procesos se caigan por vicios de forma.

La diversidad de cargos en el Caribe demuestra que el tema de la VBG está permeando todas las capas de la IES. Sin embargo, la **sensibilización a los Directivos y directivas** sigue siendo la piedra angular: ellos tienen el poder de convertir la empatía en decreto y la preocupación en política pública permanente.

IES Participantes

En el siguiente esquema se muestra la lista de IES que participaron en Encuentro virtual de la región Caribe.

Nombre de la IES	Asistentes	Participación %
Universidad del Norte	8	7.3%
Universidad Simón Bolívar	7	6.4%
Universidad de Córdoba	6	5.5%
Universidad del Magdalena	5	4.6%
Universidad Libre	5	4.6%
Universidad Cooperativa de Colombia	5	4.6%
Universidad Popular del Cesar	5	4.6%
Universidad de Cartagena	4	3.7%
Corp. Universitaria del Caribe (CECAR)	4	3.7%
Universidad del Sinú	4	3.7%
Inst. Universitaria de Barranquilla	4	3.7%
Universidad de Sucre	4	3.7%
Otras Entidades	4	3.7%
ASCUN	3	2.8%
Universidad de San Buenaventura	3	2.8%
Universidad del Atlántico	3	2.8%
Universidad Nacional de Colombia	3	2.8%
Corp. Universitaria Americana	3	2.8%
Universidad de La Costa	3	2.8%
Fundación Univ. Los Libertadores	2	1.8%
Infotep San Andrés	2	1.8%
Universidad de Santander (UDES)	2	1.8%
Fundación Univ. del Área Andina	2	1.8%
Universidad de La Guajira	2	1.8%
Universidad Pontificia Bolivariana	2	1.8%
Universidad Santo Tomás	2	1.8%
Fundación Univ. Tecnológico Comfenalco	2	1.8%
Universidad Antonio Nariño	1	0.9%
Inst. Universitaria del Caribe	1	0.9%
Corp. Univ. Antonio José de Sucre	1	0.9%
Universidad de La Salle	1	0.9%



Tecnológico de Antioquia	1	0.9%
ITSA	1	0.9%
UNIBAC	1	0.9%

5.1.2. REFLEXIONES POR SALAS

Detección

En el marco del análisis del caso permitió evidenciar cómo la deserción diferencial de mujeres en los primeros semestres de un programa de ingeniería puede estar asociada a situaciones de violencias basadas en género y discriminación, incluso cuando la institución cuenta con un protocolo de atención. A partir de esta situación, el grupo orientó su reflexión hacia la necesidad de fortalecer las acciones de detección temprana, reconociendo que muchas manifestaciones de violencia no son identificadas como tales por la comunidad universitaria, lo que limita su visibilización y abordaje oportuno.

En este sentido, se propusieron estrategias centradas en la sensibilización y formación, tales como la implementación de cursos de “violencia cero”, la construcción de herramientas pedagógicas como diccionarios de conceptos clave, y el fortalecimiento de capacidades institucionales para diferenciar entre acoso, abuso y otras formas de violencia.

Asimismo, se destacó la importancia de garantizar canales de escucha seguros y accesibles —incluyendo la denuncia anónima, promover redes de apoyo con personal capacitado, e impulsar procesos de investigación que permitan comprender mejor estas dinámicas. De manera complementaria, se resaltó la necesidad de intervenir desde etapas tempranas, como los procesos de inducción, así como de involucrar a toda la comunidad universitaria en las acciones de detección, con el fin de generar entornos de confianza que favorezcan la denuncia y contribuyan a la permanencia estudiantil de las mujeres.

Prevención

El análisis del caso permitió identificar cómo las barreras de acceso a oportunidades laborales dentro de la institución, sustentadas en comentarios estereotipados y deslegitimadores hacia una docente, configuran escenarios de violencias basadas en género.

El grupo reconoció principalmente la presencia de violencia psicológica, en la medida en que estos discursos afectan de manera reiterada el bienestar emocional de la víctima, ya que la violencia se manifiesta a través de la naturalización de roles y la presión emocional. Un aspecto crítico es el uso de la “estabilidad laboral” como mecanismo de manipulación, sugiriendo que la docente debe “estar agradecida”, lo que desestima su mérito y sacrificio personal. Técnicamente, esto se traduce en comentarios que, en lugar de evaluar el



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

—desempeño profesional, atacan la identidad y el valor de la persona, socavando su seguridad y autonomía.

Otros aportes complementaron esta lectura identificando la existencia de violencia institucional y económica. En este sentido, se explicó que la violencia económica se manifiesta cuando oportunidades o beneficios son condicionados, generando desigualdades basadas en el género, mientras que la violencia institucional se evidencia en acciones u omisiones que dificultan el acceso a derechos, incluyendo la desestimación de denuncias, la revictimización o la falta de activación de protocolos. Se subrayó que estas prácticas pueden incluir cuestionamientos como “¿está segura de que le pasó eso?” o la minimización de los hechos, lo cual refuerza dinámicas de exclusión.

Se identificó que la prevención efectiva permite detectar "señales de alerta" antes de que la violencia se escale. La prioridad es la protección de la comunidad, garantizando que el entorno universitario sea un espacio seguro donde los patrones de poder no se conviertan en herramientas de abuso.

A su vez, en el abordaje de acciones preventivas, los participantes coincidieron en la necesidad de implementar estrategias de sensibilización y formación continua dentro de las instituciones. Se destacó la importancia de generar espacios pedagógicos que permitan reconocer estas violencias, entendiendo que muchas conductas son reproducidas de manera inconsciente, ya que “se violenta en muchos casos porque las personas están incurriendo en comportamientos aprendidos”.

En este sentido, se valoraron iniciativas como diplomados obligatorios, campañas y procesos formativos articulados institucionalmente, orientados a transformar patrones culturales y promover la identificación temprana de estas conductas.

Finalmente, al reflexionar sobre el propósito de las acciones preventivas, se estableció como eje central la no repetición de los hechos y la protección de las posibles víctimas. Se enfatizó que estas acciones buscan “no volver a revictimizar a la persona” y evitar que estas situaciones se reproduzcan dentro de la comunidad académica. Asimismo, se reiteró la responsabilidad institucional en la implementación de medidas concretas, tanto pedagógicas como administrativas, que incluyan criterios de selección y seguimiento del personal, con el fin de garantizar entornos seguros y equitativos.

En conclusión, la sala permitió reconocer que las violencias basadas en género en el ámbito educativo no son hechos aislados, sino fenómenos estructurales que requieren respuestas integrales, donde la sensibilización, la formación y la acción institucional decidida son fundamentales para su prevención y erradicación.

Atención



De acuerdo con el análisis desarrollado por las y los participantes de la sala 3, se alcanzaron consensos en torno a la necesidad de activar los instrumentos institucionales internos para la gestión de casos de violencias basadas en género y discriminación. Entre estos, se

destacan los protocolos de atención, el código de ética y los espacios formales de tramitación y seguimiento, como los comités de convivencia laboral, entendidos como instancias clave para la prevención, atención y sanción de estas conductas.

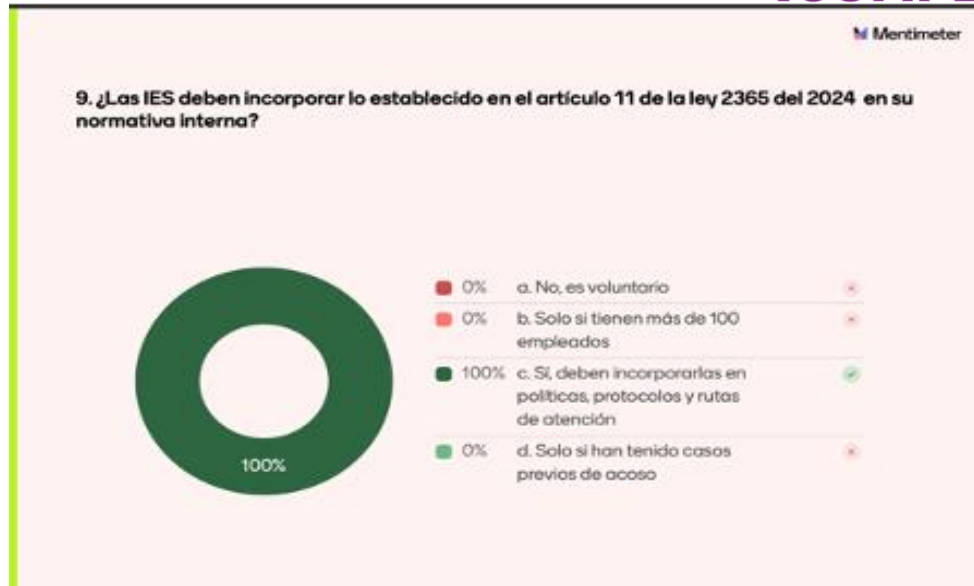
Asimismo, se identificó de manera consistente la presencia de violencias de tipo psicológico y físico en el caso analizado. No obstante, algunas personas participantes señalaron la posible concurrencia de otras formas de violencia, tales como el acoso laboral y la violencia simbólica, lo que sugiere la necesidad de un abordaje integral e interseccional que permita reconocer la complejidad de las dinámicas de poder implicadas.

En relación con las acciones de prevención y acompañamiento, se subrayó la importancia de adoptar medidas orientadas a evitar la revictimización, garantizando condiciones de protección efectiva para la persona afectada. En este sentido, se enfatizó la necesidad de asegurar el principio de contacto cero con el presunto agresor, mediante la implementación de estrategias institucionales como su separación de funciones, traslado de área, dirección o unidad, u otras medidas equivalentes que salvaguarden la integridad física y emocional de la víctima.

5.1.3. ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024

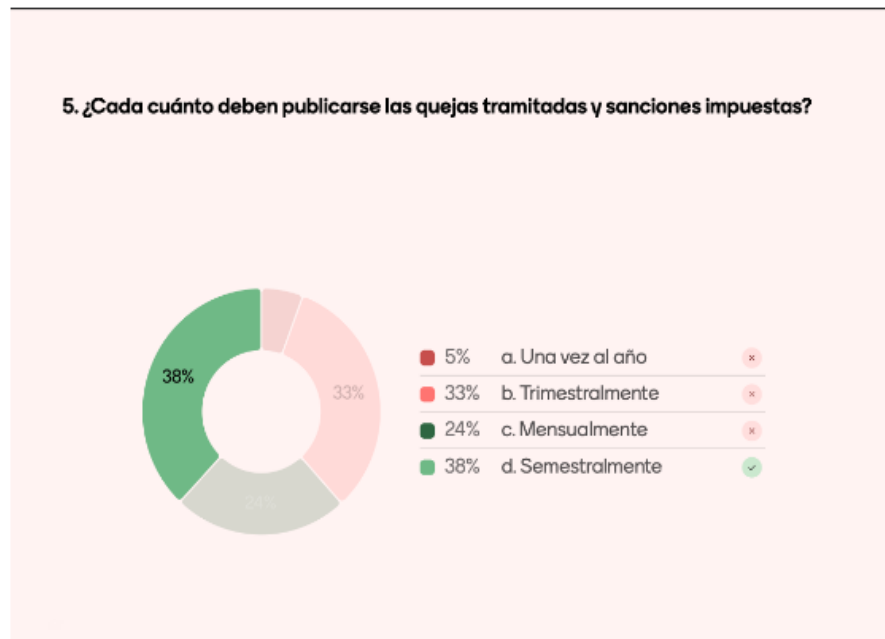
Análisis cualitativo desde un enfoque de género.

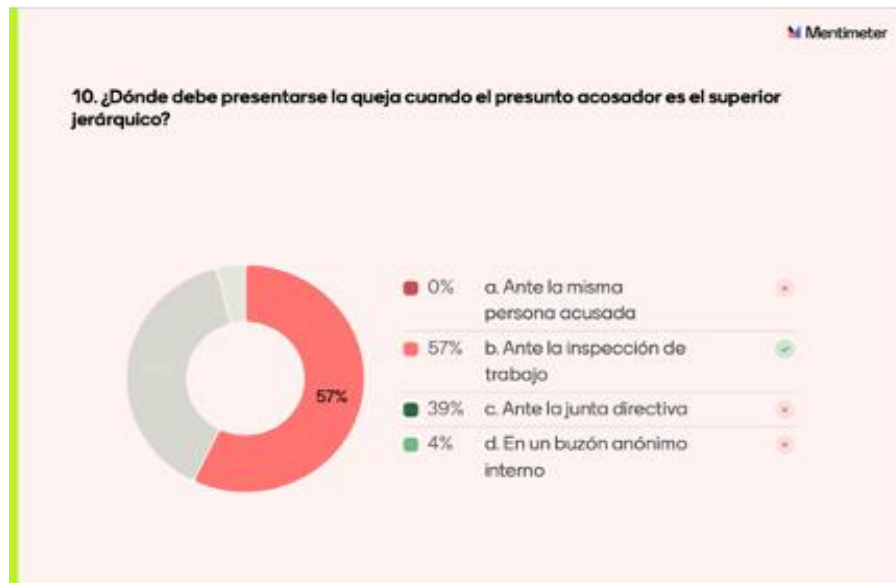
Los resultados de la trivia muestran que, si bien las y los participantes reconocen el contenido de la Ley con relación a las obligaciones, no se evidencia una comprensión sobre cómo aplicarla en contextos reales de poder y violencia. Un ejemplo de ello son los resultados de las preguntas 9 y 10, el 100% reconoce que debe incorporarse la norma, pero solo 57% sabe qué hacer cuando la persona presunta agresora es el superior jerárquico, tal y como se ve en las siguientes imágenes.



Estos resultados podrían ser críticos dado que las violencias basadas en género y en este caso el acoso sexual laboral, suelen estar mediadas por relaciones de poder, que se manifiestan a través de la desigualdad la cual busca mantener la superioridad del agresor sobre la víctima y la subordinación.

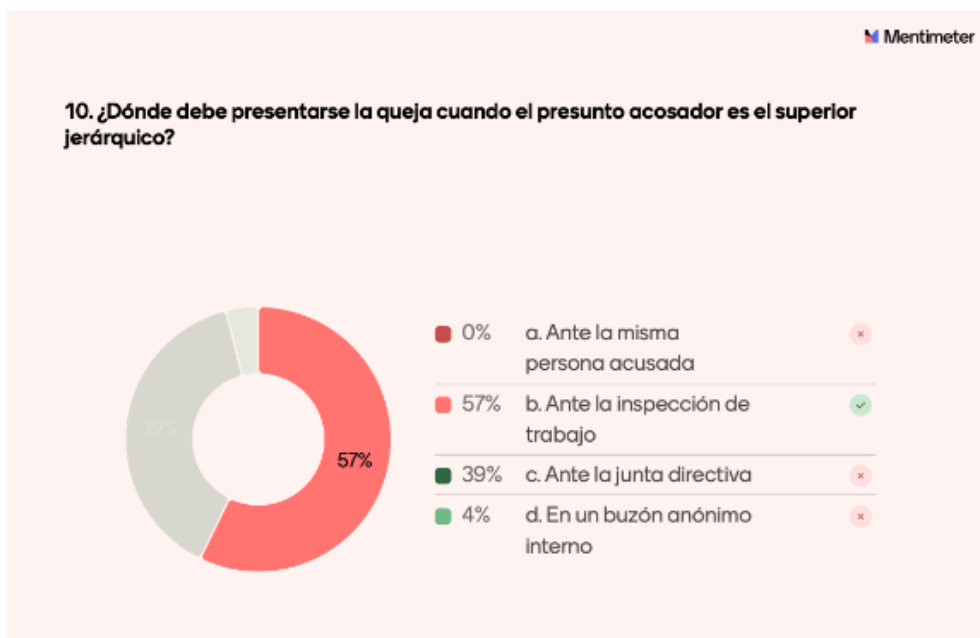
Débil comprensión de riesgos de revictimización





El bajo resultado de la pregunta número cinco, con un 38% de acierto, nos indica posibles riesgos relacionados con la exposición indebida de las víctimas, la falta de rigor en la confidencialidad y reserva de la información y el desconocimiento de lo que implica la anonimización de datos, lo anterior denota una brecha en la comprensión del enfoque de derechos y la protección integral a las víctimas.

Tensiones entre cultura institucional y norma





Los errores identificados en las respuestas a la pregunta número 10 con relación a la ruta que se debe seguir cuando el presunto agresor es el superior jerárquico (43% incorrecto), nos sugiere que aún persisten imaginarios que posicionan ideas como que estas situaciones deben resolverse internamente, una tendencia a la protección de las jerarquías y evitar el escalamiento institucional, cada uno de estos imaginarios tienden a proteger a la estructura y no a la víctima.

Avances importantes

Al realizar el análisis de los resultados de la trivia también hay hallazgos positivos como:

El reconocimiento del:

- Derecho de la víctima a la atención, prevención y no repetición con un (98%) de aciertos
- Información y acceso a justicia o rutas externas de la víctima con (91%) de aciertos
- La identificación de la necesidad de articular las obligaciones de la Ley en protocolos formales y políticas internas (90%) de aciertos.

Lo anterior muestra una base sólida para el desarrollo de procesos de fortalecimiento institucional.

Riesgos institucionales identificados

A partir del análisis, se identifican riesgos críticos como:

- El no cumplimiento formal con protocolos sin aplicación efectiva
- El desarrollo acciones de revictimización por la mala gestión de información y la falta de anonimización normativa
- Favorecimiento de la impunidad por fallas en rutas cuando hay jerarquía
- Riesgo reputacional y legal por el incumplimiento de obligaciones de reporte y publicación

5.2 REGIÓN EJE CAFETERO



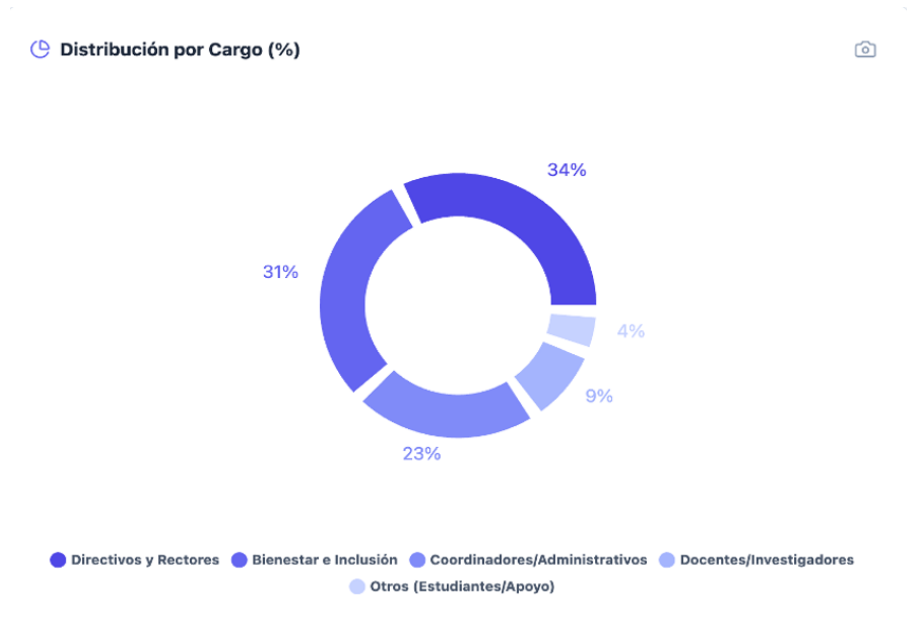
5.2.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES



El Encuentro Virtual de sensibilización sobre DyVBG y Ley 2365 de 2024 evidenció un compromiso institucional robusto en la región, logrando la participación de **124 asistentes** provenientes de **52 IES**. La convocatoria destaca por su diversidad regional, liderada mayoritariamente por la subregión de **Antioquia**, que concentró el mayor volumen de asistentes. Instituciones como **UNIMINUTO (14.5%)**, la **Universidad de Antioquia (8.9%)** y el **ITM (7.3%)** encabezaron la representatividad, reflejando un liderazgo clave de las IES de mayor envergadura en la agenda de género y diversidad. Esta movilización directiva es fundamental para la institucionalización de rutas de atención y prevención frente a los casos de DyVBG.

En el siguiente esquema se muestran la distribución de asistentes por IES, por efectos de visualización, solo se muestran 15 de las IES con mayor participación. Asimismo, se realizó un análisis de asistentes según el cargo, dado la importancia que los altos directivos participaran en el Encuentro. En la siguiente gráfica se muestra la distribución porcentual, agrupando tipo de cargo.

Gráfica, distribución de participantes según cargo directivo o rol en las IES.

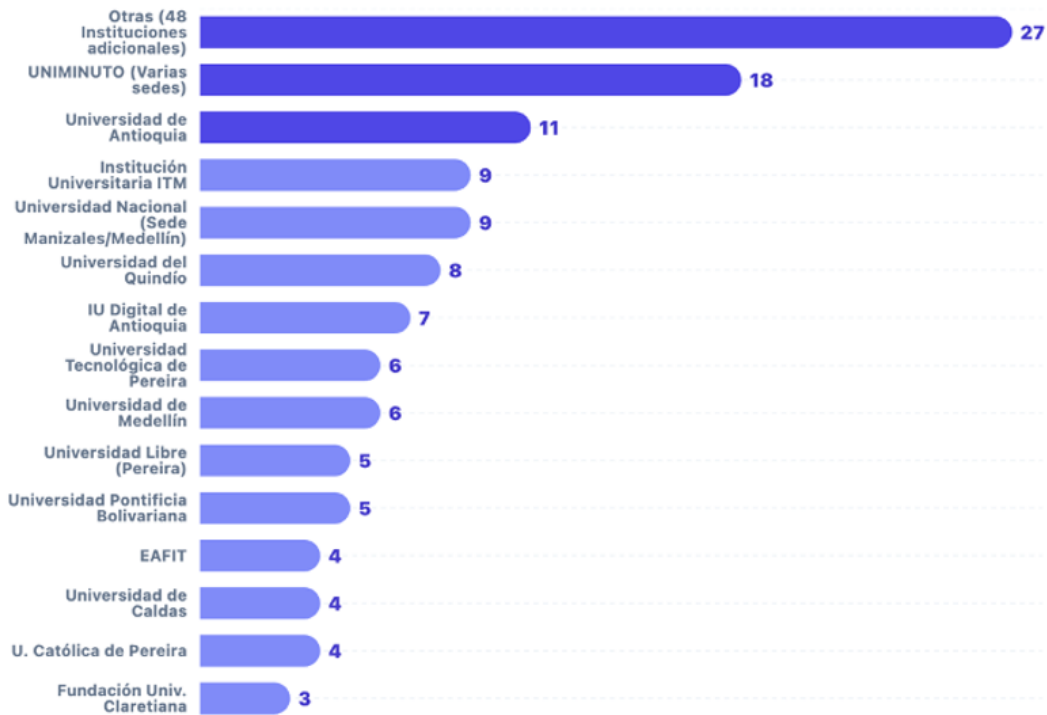


Conforme a la gráfica, observamos que en el Encuentro Virtual de sensibilización sobre DyVBG y Ley 2365 de 2024 revela una alta participación estratégica, donde los Directivos y Rectores representaron el 34% de los asistentes. Esta presencia de la alta dirección es determinante para la institucionalización de políticas de equidad, garantizando que la sensibilización trascienda el plano operativo hacia el normativo. Con la participación de 124 asistentes únicos de 52 IES, el liderazgo de la subregión de Antioquia y de instituciones como UNIMINUTO (14.5%) y la Universidad de Antioquia (8.9%) asegura que la prevención de violencias de género se consolide como una prioridad en la agenda de gobernanza regional.

En el siguiente esquema se muestra la participación de asistentes por IES, destacando las 52 Instituciones con sede las diferentes regiones, el caso de UNIMINUTO, que tiene presencia en varias ciudades de la región, solo se registra de manera general.

Esquema: participantes por IES.

 Participantes por IES (Top 15)



Institución (IES)	Canti dad de Personas	% de Participación
UNIMINUTO (Varias sedes)	18	14.5%
Universidad de Antioquia	11	8.9%
Institución Universitaria ITM	9	7.3%
Universidad Nacional (Manizales/Medellín)	9	7.3%
Universidad del Quindío	8	6.5%
IU Digital de Antioquia	7	5.6%
Universidad Tecnológica de Pereira	6	4.8%
Universidad de Medellín	6	4.8%
Universidad Libre (Pereira)	5	4.0%
Universidad Pontificia Bolivariana	5	4.0%
EAFIT	4	3.2%
Universidad de Caldas	4	3.2%



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

U. Católica de Pereira	4	3.2%
Fundación Universitaria Claretiana	3	2.4%
Universidad de Manizales	3	2.4%
CES	3	2.4%
FESU	2	1.6%
Tecnológico de Antioquia	2	1.6%
Universidad de San Buenaventura	2	1.6%
Fundación Univ. Comfamiliar	2	1.6%
ASCUN	2	1.6%
Corporación Univ. Remington	2	1.6%
CTB	1	0.8%
Institución Universitaria Envigado	1	0.8%
Politécnico Jaime Isaza Cadavid	1	0.8%
Universidad de Santa Rosa de Cabal (UNISARC)	1	0.8%
Universidad del Chocó (Diego Luis Córdoba)	1	0.8%
Universidad Católica de Manizales	1	0.8%
Universidad Católica de Oriente	1	0.8%
Universidad de Envigado	1	0.8%
Corporación Universitaria de Sabaneta	1	0.8%
Fundación Universitaria del Área Andina	1	0.8%
Universidad de Caldas (Sede La Dorada)	1	0.8%
Universidad de Antioquia (Sede Urabá)	1	0.8%
Universidad de Antioquia (Sede Carmen de Viboral)	1	0.8%
Unilasallista	1	0.8%
Institución Universitaria de Envigado	1	0.8%
Universidad Cooperativa de Colombia (Apartadó)	1	0.8%
Universidad Cooperativa de Colombia (Medellín)	1	0.8%
Universidad Cooperativa de Colombia (Pereira)	1	0.8%
Fundación Universitaria María Cano	1	0.8%
Colegio Mayor de Antioquia	1	0.8%
Escuela de Ingeniería de Antioquia (EIA)	1	0.8%
Universidad Autónoma de Manizales	1	0.8%
Universidad Santo Tomás (Medellín)	1	0.8%



Corporación Universitaria Minuto de Dios (Chocó)	1	0.8%
Universidad Nacional (Sede Medellín)	1	0.8%
IUD (Sede Chocó)	1	0.8%
Universidad del Sinú	1	0.8%
Institución Universitaria Salazar y Herrera	1	0.8%
UNIMINUTO (Sede Pereira)	1	0.8%
Politécnico Grancolombiano (Medellín)	1	0.8%

5.2.2. REFLEXIONES POR SALAS

Detección

En el presente caso, las personas participantes resaltaron la importancia de contar con estrategias de detección como los sistemas de monitoreo de cursos. Señalaron que, mediante estos sistemas, sería posible identificar patrones como por ejemplo la cancelación recurrente por parte de grupos de estudiantes; indicaron que, de esta manera, sería posible levantar alertas tempranas sobre casos que podrían involucrar discriminaciones y violencias basadas en género. Se señaló que estas estrategias son empleadas por algunas instituciones como mecanismos de apoyo para la retención y permanencia estudiantil que pueden ser potentes cuando se acompañan de otros recursos como el enlace con comités de permanencia, el despliegue de campañas pedagógicas y las rutas robustas de atención a casos de DyVBG.

Desde algunas instituciones se identificó como mecanismo de detección la estrategia de socializar situaciones problemáticas sobre DyVBG con representantes estudiantiles a través de mesas de discusión, al igual que la implementación de mecanismos innovadores como un “botón fucsia” para facilitar las denuncias sobre VBG al interior de la institución. Se enfatizó en la importancia de contar con estrategias de detección al interior de cada institución, incluyendo los diagnósticos contruidos con datos propios mediante mecanismos como las cartografías sociales y los mapas de riesgo, de manera que se pueda contar con elementos para predecir la ocurrencia de DyVBG en determinados contextos espaciales, temporales y poblacionales.

El grupo participante en la sala mencionó, igualmente, la importancia de vincular en la detección a las personas que cumplen roles directivos y de apoyo en las instituciones, de modo que no sean solo los mecanismos informáticos de recolección de datos los que guíen los ejercicios de diagnóstico, sino que se desarrollen análisis robustos de información que lleven a políticas institucionales sostenibles y coherentes. Finalmente, se señaló la importancia de adoptar indicadores que den cuenta de los cambios que ocurren en la



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS!

— institución frente a las violencias basadas en género y su abordaje mediante protocolos sólidos de DyVBG. Se instó a complementar los esfuerzos en la detección con estrategias de prevención como las campañas informativas y las capacitaciones permanentes de formación en DyVBG con todos los estamentos de la institución.

Prevención

En la sala el análisis del caso permitió evidenciar prácticas de asignación desigual de beneficios académicos y oportunidades laborales al interior de una institución de educación superior, que favorecían principalmente a docentes hombres, pese a que la mayoría del programa estaba conformada por mujeres. Aunque no existía una denuncia formal, las manifestaciones informales de exclusión, comentarios inapropiados y falta de reconocimiento económico permitieron identificar posibles escenarios de acoso laboral, discriminación por razón de género, violencia simbólica e institucional, así como dinámicas de abuso de poder en relaciones jerárquicas (acoso vertical descendente). Este análisis evidenció que dichas situaciones no son hechos aislados, sino que responden a patrones estructurales de desigualdad en el ámbito laboral.

En términos de prevención, el grupo resaltó la importancia de activar rutas institucionales incluso ante la ausencia de denuncias formales, incorporando etapas como la recepción del caso, valoración inicial, activación de instancias competentes, investigación, adopción de medidas y seguimiento. Asimismo, se propusieron acciones orientadas al fortalecimiento institucional, tales como la implementación de políticas de cero tolerancias frente a las violencias, procesos continuos de sensibilización y capacitación, asignación transparente de oportunidades, creación de canales seguros de reporte, fortalecimiento de comités institucionales y evaluación periódica del clima laboral. Finalmente, se destacó la necesidad de incorporar de manera transversal el enfoque de género desde procesos como la vinculación del personal, promoviendo entornos laborales equitativos, inclusivos y libres de discriminación.

Atención

Las personas participantes identifican que la situación descrita se encuentra directamente asociada a manifestaciones de violencia psicológica y física. En consecuencia, existe consenso en torno a la necesidad de activar los mecanismos institucionales previstos para la atención de violencias basadas en género, tales como los protocolos específicos de abordaje y los escenarios formales de gestión, incluyendo el comité de convivencia laboral. No obstante, algunas participantes plantean que, dada la naturaleza de los hechos, el caso no debería ser tramitado en dicha instancia, sino remitido al comité de género institucional en caso de existir, al considerar que se trata de una situación que requiere un enfoque especializado en violencias basadas en género.

De igual manera, se considera pertinente la implementación de medidas de protección inmediatas, orientadas a salvaguardar la integridad de la persona afectada, tales como el



— traslado del presunto agresor a otra dependencia o área de trabajo. Asimismo, se destaca la importancia de desarrollar acciones pedagógicas y preventivas dirigidas al equipo laboral, como garantía de no repetición, así como la adopción de estrategias para la recolección de evidencias que permitan sustentar el inicio de procesos investigativos y, de ser el caso, la imposición de sanciones conforme a la normativa interna.

Por otro lado, las y los participantes subrayan la necesidad de garantizar que la víctima tenga acceso claro, oportuno y comprensible a la ruta institucional, incluyendo sus procedimientos, tiempos, mecanismos de activación y posibles consecuencias disciplinarias. En cuanto a las medidas de acompañamiento, se enfatiza la importancia de asegurar atención psicológica, la eventual activación de rutas externas especializadas cuando sea necesario y el acceso a asesoría jurídica.

Finalmente, con el propósito de evitar actuaciones institucionales que puedan derivar en procesos de revictimización o daños adicionales, se resalta la importancia de incorporar la voz de la víctima en la definición de las medidas a adoptar, particularmente en lo relativo a sus expectativas de reparación. En este sentido, se considera fundamental consultar su voluntad frente a posibles ajustes en sus condiciones laborales, tales como cambios de lugar de trabajo, dependencia, dirección o modalidad (presencial, remota o semipresencial), garantizando siempre un enfoque centrado en la víctima y el respeto por su autonomía.

5.2.3. ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024

Análisis cualitativo desde un enfoque de género.

En cuanto al enfoque de género los resultados reflejan 3 niveles de análisis con relación a la apropiación por parte de los directivos de las obligaciones contenidas en la ley, el primero de estos niveles está ligado a lo declarativo, mediante el cual se identifica que hay un conocimiento de normas, protocolos, obligaciones formales lo que resulta ser positivo en términos de armonización normativa, en un segundo nivel encontramos todo lo relacionado con procedimientos y puesta en marcha de rutas, en donde se evidencia dudas en tiempos, presentación de reportes y competencias institucionales, finalmente está el nivel transformador en donde persiste el riesgo de reproducción de jerarquías, manejo interno de casos y una falta de enfoque centrado en las víctimas lo anterior, sugiere que el conocimiento aún no se traduce completamente en prácticas institucionales seguras y con enfoque de género.

En este mismo sentido, el análisis nos arroja algunas fortalezas en cuanto al conocimiento y apropiación por parte de las y los participantes de las obligaciones contenidas en la Ley 2365 las cuales se clasifican desde el enfoque de género y las violencias.

Comprensión normativa formal



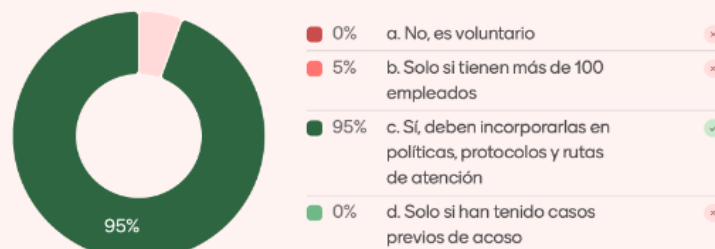
El 100% reconoce que la política debe estar integrada en reglamentos, contratos y protocolos.

1. ¿Qué debe incluir la política interna de prevención del acoso sexual en el contexto laboral?



Mientras que el 95% comprende la obligatoriedad de incorporar la ley en normativa institucional.

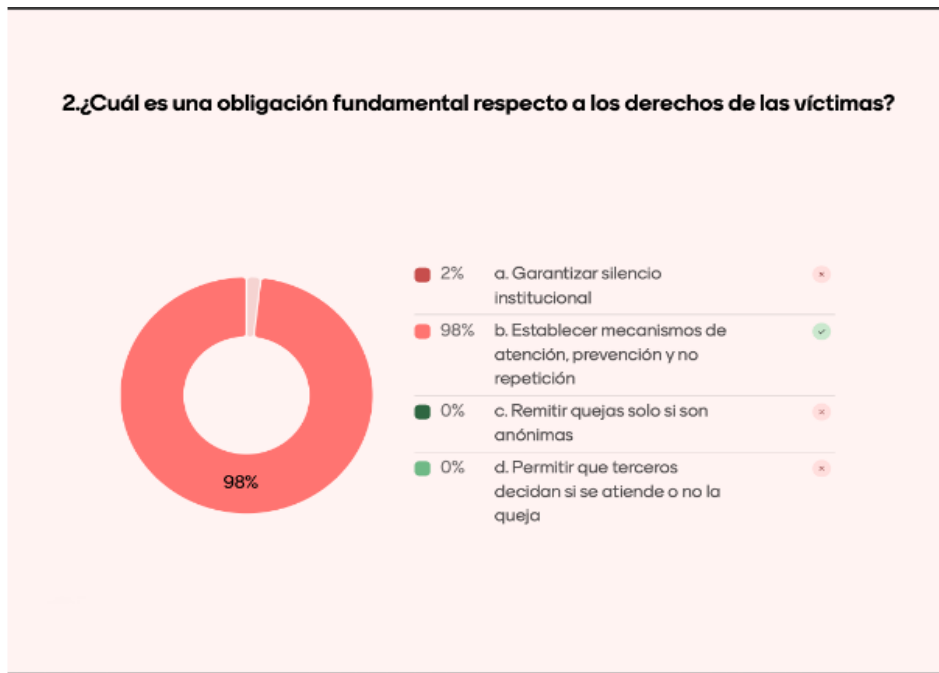
9. ¿Las IES deben incorporar lo establecido en el artículo 11 de la ley 2365 del 2024 en su normativa interna?



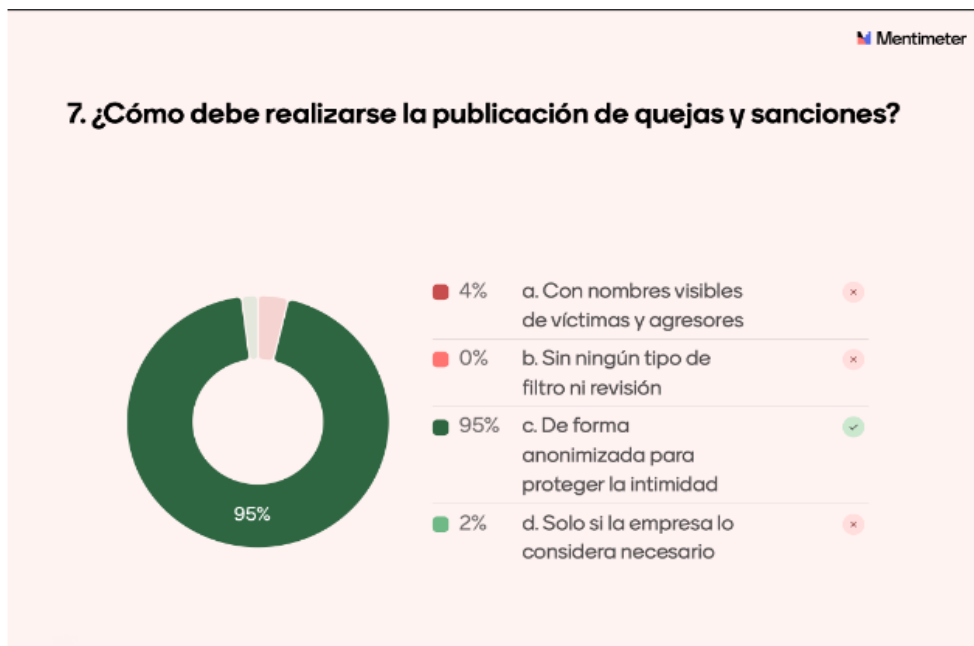
Esto evidencia una internalización del enfoque institucional y formalista del cumplimiento.



El 98% identifica la obligación de garantizar atención, prevención y no repetición



Y el 95% reconoce la necesidad de anonimización de la información que se publique de las quejas y sanciones.





Estos resultados indican una apropiación del enfoque de derechos y confidencialidad, clave en violencia basada en género (VBG).

Claridad en sistemas de reporte y vigilancia

El 98% reconoce el uso de SIVIGE. Mientras que el 86% identifica al Ministerio del Trabajo como ente de control del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley.



Lo antes expuesto muestra que existe comprensión del andamiaje institucional del Estado.

Brechas críticas

Débil comprensión de la dimensión procedimental y operativa

- Sólo 28% de las y los participantes acertó en periodicidad de la publicación de las quejas y sanciones impuestas.

Lo que revela desconocimiento de obligaciones de transparencia activa y riesgo de incumplimiento administrativo.

Ambigüedad en rutas cuando hay relaciones de poder

- El 35% NO identificó correctamente que la queja debe ir a inspección de trabajo cuando el agresor es superior.

Desconocimiento que debe llamarnos la atención ya que, resulta especialmente grave porque el acoso sexual está atravesado por asimetrías de poder y jerarquía, además que la confusión puede derivar en revictimización o silenciamiento institucional.



El 10% cree que no se requiere denuncia formal, mientras que el 2% considera que debe resolverse internamente.

Lo anterior evidencia persistencia de una cultura de gestión interna del conflicto sin dar posibilidad a la víctima de ir a instancias externas, por otro lado, esto supone un riesgo de encubrimiento institucional, contrario a estándares de debida diligencia.

Comprensión parcial del acceso a justicia penal

- 15% no identifica correctamente el rol de la Fiscalía en el proceso de denuncia y gestión de instituciones externas.

Esto implica una brecha en la Ruta interinstitucional y falta de articulación con entidades judiciales externas.

Riesgos institucionales identificados

A partir de las brechas se identifican los siguientes riesgos:

- Incumplimiento en reportes y publicaciones.
- Manejo inadecuado de casos en los que la persona presunta agresora es el superior jerárquico.
- Posible revictimización a las personas que realicen reportes de hechos de violencia.
- Débil articulación con instituciones judiciales externas.
- Cumplimiento formal sin transformación real de la cultura institucional

5.3 REGIÓN ORIENTE



5.3.1 ANÁLISIS DE PARTICIPANTES

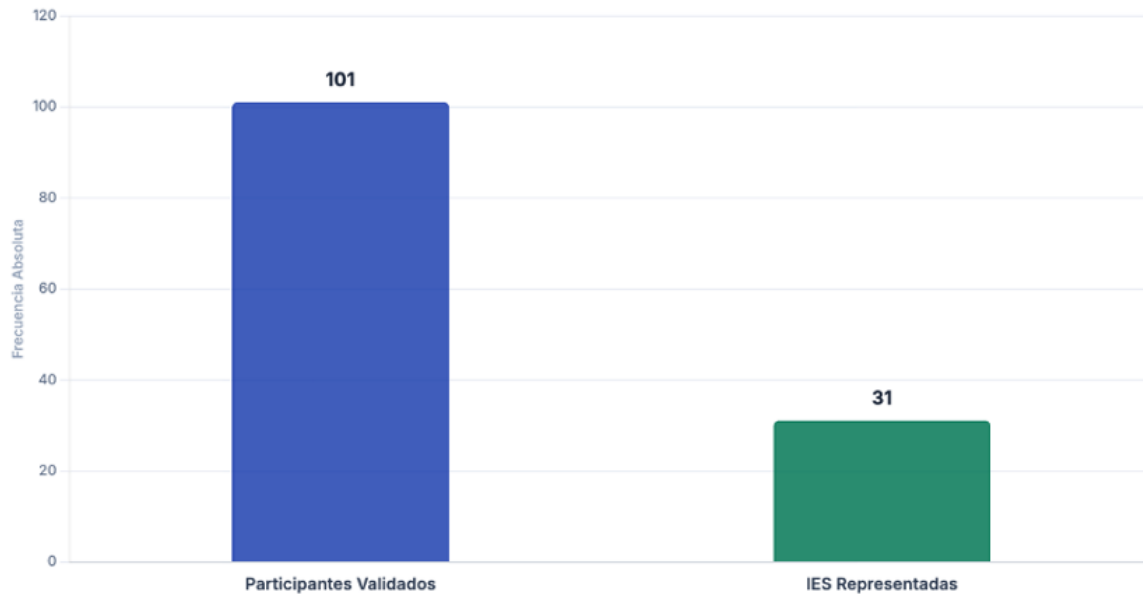
El encuentro virtual de sensibilización y liderazgo institucional frente a Violencias Basadas en Género (DyVBG) y Ley 2365 de 2024 en la región oriente de Colombia ha demostrado una convocatoria robusta y una respuesta institucional significativa. Con un registro de 101 asistentes, provenientes de 31 Instituciones de Educación Superior (IES), se evidencia un interés transversal en la agenda de género. El nivel de representatividad es notable, logrando involucrar no solo a universidades de amplio alcance nacional, sino también a instituciones técnicas y tecnológicas, lo que garantiza una capilaridad del mensaje en diversos niveles de la formación profesional y técnica de la región.

En la siguiente gráfica se muestra la cantidad de participantes y las IES de la región.

Volumen de Participación y Cobertura Institucional

Encuentro Virtual DyVBG - Región Oriente

N = 101 Asistentes Validados
Total IES: 31



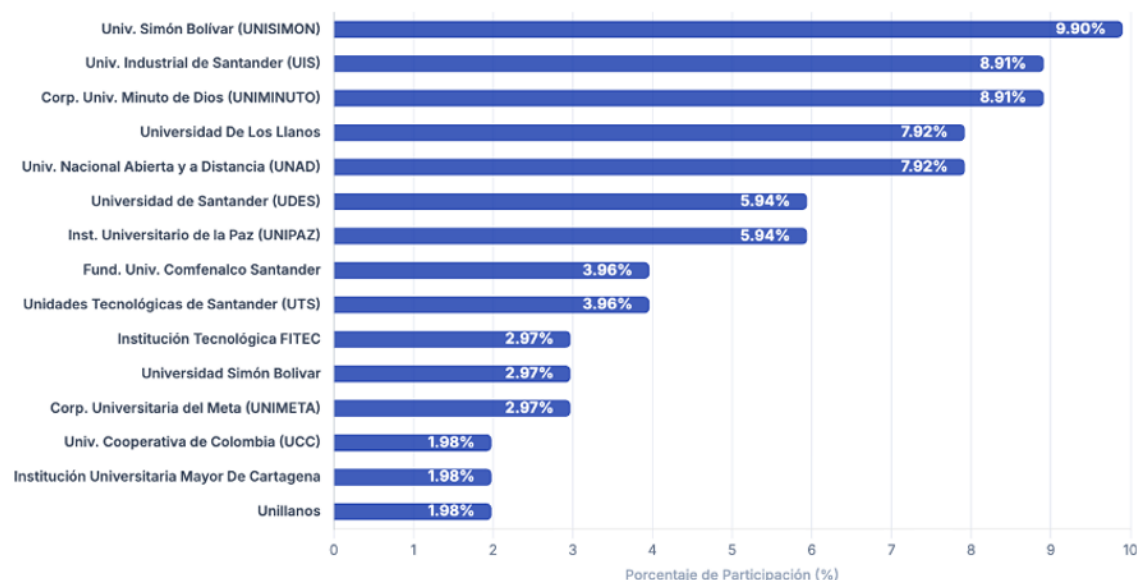
En términos de liderazgo institucional, destaca la Universidad Simón Bolívar (UNISIMON) con un 9.90% de la participación, seguida de cerca por la Universidad Industrial de Santander (UIS) y la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), ambas con un 8.91%. la presencia de universidades públicas de gran trayectoria, como la Universidad Industrial de Santander, la Universidad de los Llanos y la UNAD, junto con instituciones privadas y entidades gremiales, consolida una base sólida para la construcción de una red regional contra las Violencias Basadas en Género en los campus universitarios de la región.

En el siguiente esquema se muestra la participación de los directivos por IES.

Distribución de Participación por IES (Top 15)

Encuentro Virtual DyVBG - Región Oriente (% del Total de Asistentes)

N = 101 Asistentes Validados
Total IES: 31



La distribución de frecuencias relativas correspondientes a las 33 Instituciones de Educación Superior (IES) participantes revela tres patrones clave para la articulación del proyecto:

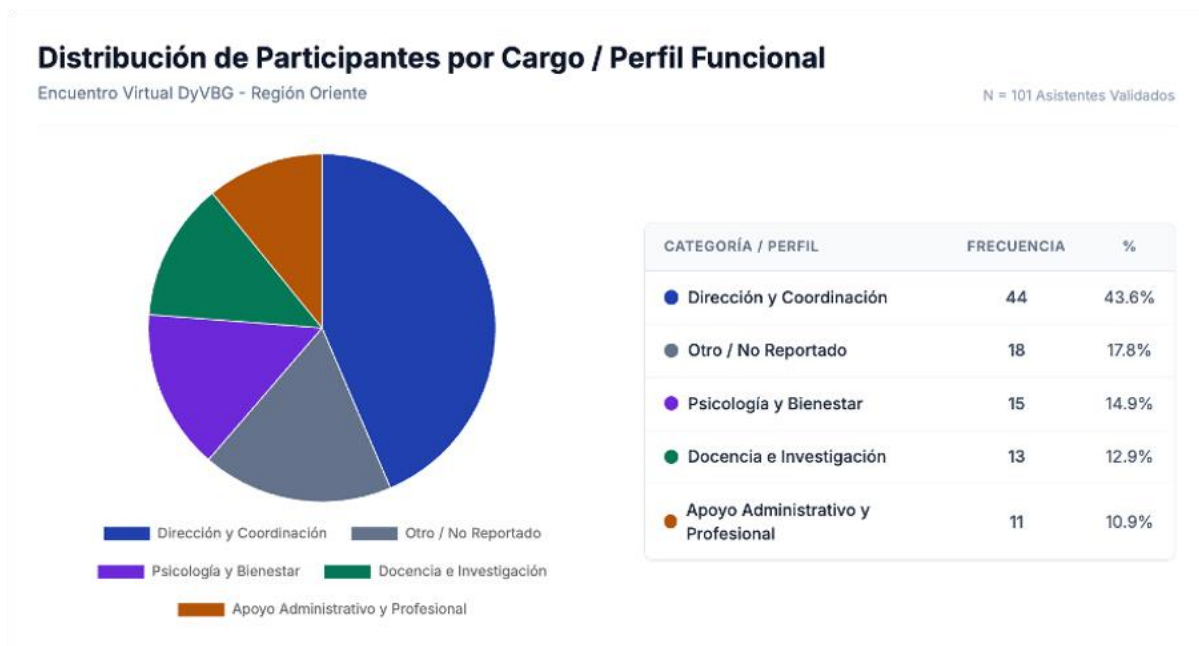
- **Articulación Principal:** Se evidencia alta participación en la asistencia de instituciones con amplia cobertura regional (tales como la UNAD, la UIS, UNILLANOS y la UDES). Su sólida capacidad instalada las posiciona como ejes estratégicos para liderar y consolidar la implementación de las políticas de Diversidad y Violencias Basadas en Género (DyVBG).
- **Descentralización y Cobertura Territorial:** La variedad de las entidades participantes que incluye institutos técnicos y corporaciones de vocación rural (ej. ISER, FITEC o UNIPAZ) demuestra una alta descentralización del encuentro. Esta pluralidad garantiza que la formulación de estrategias DyVBG integre variables sociodemográficas que trascienden los centros urbanos tradicionales.



- Gestión de la Representación Unitaria: Se observa una dispersión estadística conformada por diversas IES con una participación mínima (1 o 2 delegados). El principal desafío operativo y de gestión consistirá en establecer mecanismos de acompañamiento continuo. Esto asegurará que dichos representantes cuenten con las herramientas metodológicas necesarias para replicar de manera efectiva los protocolos al interior de sus respectivas comunidades académicas.

De otra parte, la caracterización de los perfiles de los asistentes al encuentro regional revela una participación sustancial del estamento directivo y de coordinación de las Instituciones de Educación Superior (IES). La presencia, constituye en un indicador de madurez institucional frente al abordaje integral de la Diversidad y las Violencias Basadas en Género (DyVBG) y el interés en conocer e integrar a sus normativas internas las disposiciones de la Ley 2365 de 2024.

En la gráfica se muestra la distribución por cargos y perfiles que participaron en el encuentro.



Históricamente, la mitigación de las violencias y la promoción de la equidad se han delegado de forma exclusiva a las dependencias de bienestar universitario o apoyo psicológico. Sin embargo, un cambio estructural real exige un compromiso desde la alta dirección organizacional. Cuando los tomadores de decisiones se capacitan en la prevención y atención de la DyVBG, adquieren el criterio técnico necesario para impulsar transformaciones normativas, garantizar la asignación eficiente de recursos y liderar el diseño de rutas de atención de carácter vinculante.



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS!

Finalmente, en la siguiente tabla se muestra la participación de directivos por IES, en el Encuentro virtual de la regional Oriente.

Instituciones	Cantidad Asistentes	Porcentaje Participación
Univ. Simón Bolívar (UNISIMON)	10	9.90%
Univ. Industrial de Santander (UIS)	9	8.91%
Corp. Univ. Minuto de Dios (UNIMINUTO)	9	8.91%
Universidad de los Llanos	9	7.92%
Univ. Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	8	7.92%
Universidad de Santander (UDES)	6	5.94%
Inst. Universitario de la Paz (UNIPAZ)	6	5.94%
Asociación Colombiana de Univ. (ASCUN)	6	5.94%
Fund. Univ. Comfenalco Santander	4	3.96%
Unidades Tecnológicas de Santander (UTS)	4	3.96%
Institución Tecnológica FITEC	3	2.97%
Universidad Simón Bolívar	3	2.97%
Corp. Universitaria del Meta (UNIMETA)	3	2.97%
Univ. Cooperativa de Colombia (UCC)	2	1.98%
Institución Universitaria Mayor De Cartagena	2	1.98%
Inst. Superior de Educación Rural (ISER)	2	1.98%
Corp. Universitaria Remington	1	0.99%
Univ. Autónoma de Bucaramanga (UNAB)	1	0.99%
Universidad Simón Bolívar Cúcuta	1	0.99%



ESAP	1	0.99%
UNICIENCIA	1	0.99%
Ministerio de Educación Nacional	1	0.99%
UNC	1	0.99%
Fundación Universitaria Los Libertadores	1	0.99%
Universidad de Ciencia y Desarrollo Uniciencia Bucaramanga	1	0.99%
Universidad Simón Bolívar Sede Cúcuta	1	0.99%
Universidad Santo Tomás (USTA)	1	0.99%
Universidad Simón Bolívar	1	0.99%
Corp. Univ. Autónoma del Norte (UANorte)	1	0.99%
Univ. de Investigación y Desarrollo (UDI)	1	0.99%

El involucramiento directo del liderazgo institucional asegura que las políticas de género superen el plano discursivo. Al integrar la perspectiva de género en el ámbito de la gobernanza y la planeación estratégica universitaria, los directivos asumen la responsabilidad ineludible de garantizar entornos educativos seguros, equitativos y garantes de derechos para toda la comunidad académica.

5.3.2 REFLEXIONES POR SALAS

Detección

La discusión de la sala se centró, en primer lugar, en la importancia de la identificación temprana del riesgo, entendida como la capacidad institucional para reconocer de manera oportuna situaciones, conductas o contextos que puedan derivar en discriminaciones o violencias basadas en género. Este ejercicio implica no solo reaccionar ante hechos consumados, sino anticiparse a ellos mediante la observación de señales de alerta, patrones de comportamiento y factores estructurales que incrementan la vulnerabilidad dentro de las Instituciones de Educación Superior (IES).

Asimismo, se destacó la necesidad de una identificación inclusiva, en la que los procesos de detección involucren a toda la comunidad universitaria, incluyendo estudiantes, docentes y personal administrativo. Este enfoque permite ampliar la comprensión de las dinámicas institucionales, evitando visiones parciales y garantizando que las estrategias de detección



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

respondan a las realidades de todos los actores. En esta misma línea, se enfatizó un enfoque poblacional amplio, reconociendo la diversidad de identidades, trayectorias y condiciones presentes en la comunidad, lo cual resulta fundamental para identificar riesgos diferenciados y evitar la invisibilización de ciertas poblaciones.

Otro aspecto central fue la escucha activa a la comunidad, como condición indispensable para una detección efectiva. Se resaltó la importancia de generar espacios de diálogo seguros, basados en la confianza y la empatía, que permitan recoger experiencias, percepciones y vivencias relacionadas con las DyVBG. Estos espacios no solo fortalecen la detección, sino que también contribuyen a la legitimidad institucional y al reconocimiento de las voces históricamente silenciadas.

De igual forma, se subrayó la relevancia de realizar un mapeo de situaciones y actores, que permita identificar lugares críticos, dinámicas recurrentes y actores clave en la ocurrencia de las violencias. Este ejercicio facilita una comprensión más estructural del problema y orienta la toma de decisiones institucionales. En complemento, se incorporó la reflexión sobre la retención y permanencia, entendiendo que factores como la deserción pueden estar asociados a contextos de violencia o discriminación, por lo que deben ser considerados como indicadores relevantes dentro del análisis de riesgos.

Finalmente, se concluyó que toda la información recolectada a través de estos procesos debe contribuir a la construcción de un diagnóstico institucional sólido sobre DyVBG, que permita no solo dimensionar la problemática, sino también orientar la formulación de acciones estratégicas de prevención, atención y transformación cultural en las IES.

Prevención

En la sala, la discusión del grupo se centró en la importancia de contar con una formulación sólida de protocolos y políticas institucionales, entendidas como herramientas clave para anticipar, mitigar y transformar las situaciones de discriminación y violencias basadas en género (DyVBG) en las Instituciones de Educación Superior (IES). Se resaltó que no basta con la existencia formal de estos instrumentos, sino que es indispensable garantizar su implementación efectiva, coherente con los enfoques de derechos humanos, género e interseccionalidad, de manera que orienten de forma clara las actuaciones institucionales.

Al iniciar la identificación de los tipos de violencia presentes en el caso, los participantes coincidieron en reconocer la discriminación de género, planteada de forma directa por uno de los asistentes, así como la violencia psicológica y la violencia económica, esta última destacada como “bien importante” por su impacto en las condiciones materiales de las personas afectadas. A partir de estas intervenciones, se profundizó en cómo estas formas de violencia se manifiestan en tratos desiguales, incluso cuando existen condiciones académicas equivalentes, evidenciando que “se da una preferencia a lo masculino sin ningún criterio”. Asimismo, se resaltó que los discursos que apelan a la gratitud o la lealtad,



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

— como el reiterado “debería estar agradecida”, generan afectación emocional y se articulan con dinámicas de acoso laboral.

La discusión avanzó hacia la formulación de acciones de prevención, donde se plantearon propuestas orientadas a transformar prácticas institucionales. Un participante sugirió “corregir el sesgo y garantizar de verdad una oportunidad para todos”, así como fomentar una cultura de denuncia que supere el silencio institucional, reconociendo que frecuentemente “sabemos que algo pasa, pero no tomamos la decisión o la confianza en la institución de establecer denuncias”. Esta intervención evidenció la necesidad de fortalecer tanto la equidad en la toma de decisiones como los mecanismos de confianza institucional.

En relación con el propósito de las acciones preventivas, se destacó la importancia de la sensibilización como herramienta central. Una participante señaló que es fundamental “concientizar a la comunidad académica sobre los tipos de violencia”, especialmente considerando que muchas conductas se encuentran normalizadas. Complementando esta idea, se enfatizó la necesidad de un “esfuerzo sostenido en sensibilización y educación constante en todos los niveles”, promoviendo un enfoque de corresponsabilidad dentro de la comunidad universitaria.

Otro aspecto relevante fue el cumplimiento de las normas, entendido como un compromiso institucional que requiere mecanismos efectivos de seguimiento, control y evaluación. En este sentido, la prevención se vincula directamente con la capacidad de las IES para garantizar la aplicación real de las disposiciones normativas, evitando que los protocolos se conviertan en instrumentos meramente declarativos. Asociado a ello, se enfatizó la importancia de contar con rutas de atención claras, accesibles y comprensibles, que orienten a las personas sobre los pasos a seguir frente a situaciones de riesgo o vulneración de derechos, facilitando una respuesta oportuna y adecuada.

Finalmente, se subrayó el papel fundamental del involucramiento de los comités institucionales, cuya participación resulta clave para la implementación, seguimiento y evaluación de las acciones preventivas. Estos espacios permiten articular esfuerzos, tomar decisiones informadas y fortalecer la respuesta institucional frente a las DyVBG, consolidando una gestión preventiva más integral, coordinada y sostenible.

Atención

El análisis en la sala en la dimensión de atención, las personas participantes iniciaron con una lectura integral de los hechos, identificando la concurrencia de múltiples formas de violencia. En particular, se evidenciaron elementos de acoso laboral, así como manifestaciones de violencia física, psicológica y simbólica, que impactan de manera directa el bienestar y la dignidad de la víctima. De igual forma, se reconoció la presencia de estereotipos de género y un claro sesgo sexista por parte de quien ejercía un rol de jefatura, lo cual refuerza las relaciones desiguales de poder y agrava las condiciones de vulnerabilidad en el entorno laboral. En este análisis, se resaltó la necesidad de incorporar



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

— un enfoque diferencial e interseccional, que permita comprender cómo estas violencias pueden afectar de manera particular a ciertas personas en razón de sus características o condiciones, evitando respuestas homogéneas que invisibilizan dichas diferencias.

En cuanto a las acciones de atención, el grupo enfatizó la importancia de adoptar medidas inmediatas y de carácter temporal orientadas a la protección de la víctima y la contención del riesgo. Entre estas, se mencionó la pertinencia de separar provisionalmente del cargo o de funciones al presunto agresor cuando existan indicios de abuso de poder, así como la implementación de medidas de protección para la víctima, tales como el teletrabajo, ajustes en las condiciones laborales y el acceso a acompañamiento psicosocial y jurídico. Estas acciones fueron comprendidas como parte del deber de debida diligencia institucional, orientado a garantizar entornos seguros y evitar la revictimización.

Finalmente, se abordó el rol del comité de convivencia laboral como instancia clave en la gestión de este tipo de situaciones, en la medida en que puede contribuir a la investigación, mediación y adopción de medidas institucionales. No obstante, se señaló que su activación formal depende, en muchos casos, de la existencia de una denuncia, lo cual plantea retos frente a escenarios donde las víctimas no formalizan su situación por temor o desconfianza. En este sentido, se reflexionó sobre la necesidad de fortalecer mecanismos institucionales que permitan actuar de manera preventiva y protectora incluso en ausencia de denuncia formal, garantizando siempre la centralidad de la víctima y la protección efectiva de sus derechos.

5.3.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024

Análisis cualitativo desde un enfoque de género.

Con relación al enfoque de género, se identifican algunas fortalezas que podrían ser determinantes en el momento de realizar el proceso de armonización normativa e implementación de la ley de acoso sexual laboral en las IES; el análisis de los resultados de la trivia arroja los siguientes ítems:

Comprensión normativa consolidada

De acuerdo con las respuestas de las preguntas 1 y 9:

- El 100% de las y los participantes reconoce la integración de las obligaciones en reglamentos, contratos y protocolos. De la misma forma el 100% reconoce obligatoriedad de incorporar la ley, esto indica una institucionalización formal robusta del enfoque normativo.

Enfoque de derechos de las víctimas



- El 94% reconoce mecanismos de atención, prevención y no repetición, mientras que el 100% reconoce la anonimización de datos en el proceso de publicación de la información sobre el número de casos y sanciones como una obligación establecida por la ley.

Lo anterior refleja apropiación de principios claves como:

- Confidencialidad
- No revictimización
- Centralidad de la víctima

Claridad en rutas

- El 100% identifica envío a SIVIGE como una herramienta clave para dar a conocer las sanciones y quejas recopiladas, así mismo el 100% de las y los participantes reconoce remisión inmediata de la queja a las autoridades competentes.

Lo que indica una buena internalización de la debida diligencia en términos de oportunidad.

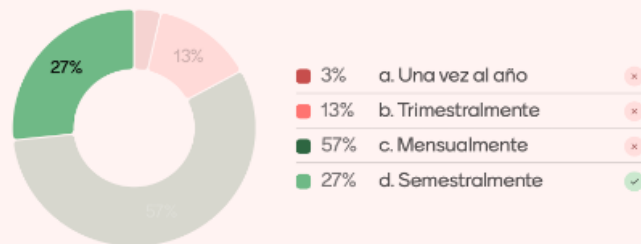
En este mismo sentido, se identifican 3 niveles de análisis (alto, medio y crítico) con relación a la apropiación por parte de los directivos de las obligaciones contenidas en la ley, el primero de estos niveles nos permite ver un alto conocimiento normativo y procedimental de los directivos y directivas de las IES en rutas y obligaciones inmediatas. Por su parte, en el nivel medio muestra que persisten vacíos en reportes, publicación en la información y articulación con entes de control y finalmente el nivel crítico, el cual evidencia que no hay una transformación cultural real dado que, se pueden identificar indicios de confusión sobre el acceso de las víctimas a las instituciones judiciales, tendencias a resolver las quejas de manera interna limitando el derecho de la víctima para acudir a rutas externas y la subestimación de la relaciones de poder como un factor que favorece la perpetuación de las violencias. En conclusión, estos niveles de análisis muestran que el conocimiento aún no se traduce completamente en prácticas institucionales transformadoras.

Brechas críticas

Debilidad en la dimensión de transparencia y rendición de cuentas

- Solo 27% acierta en la periodicidad de la publicación de las quejas tramitadas y sanciones impuestas.

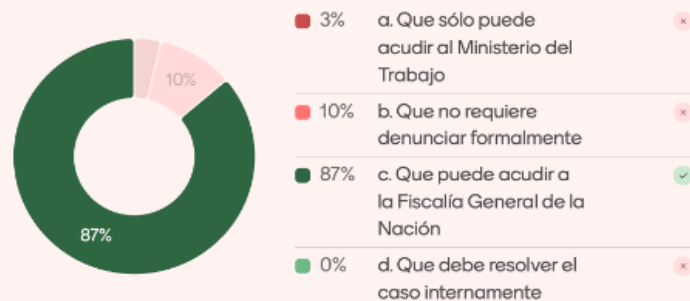
5. ¿Cada cuánto deben publicarse las quejas tramitadas y sanciones impuestas?



Esto implica una invisibilización estadística de la violencia y un riesgo de incumplimiento de estándares de la responsabilidad institucional.

Persistencia de imaginarios institucionales restrictivos

3. ¿Qué se debe informar a la víctima respecto a las autoridades judiciales?

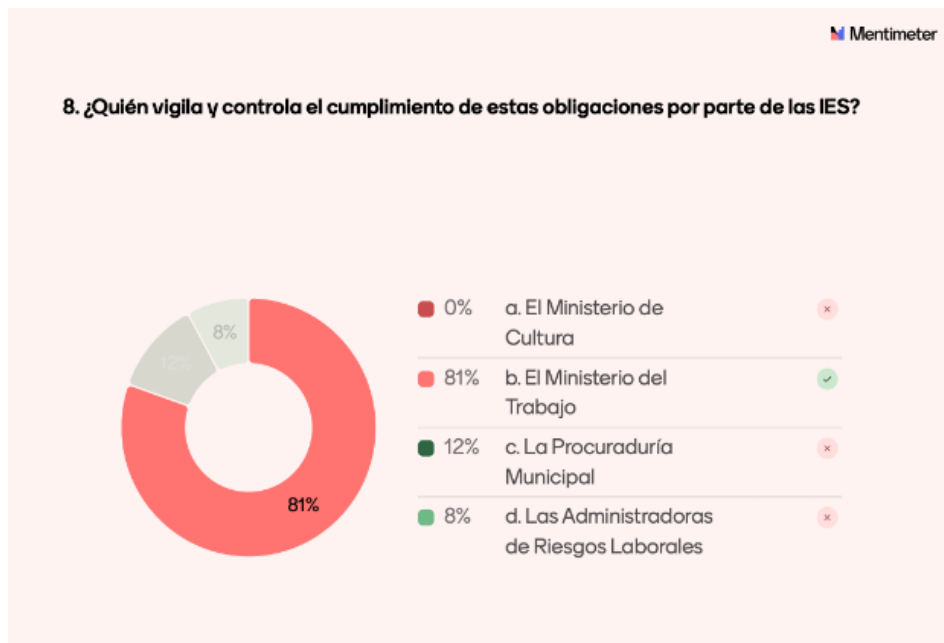


El 10% considera que no se requiere denuncia formal.

Esto evidencia una confusión entre las rutas internas y las rutas externas, así como el riesgo de limitar el acceso a justicia de las víctimas.

Comprensión parcial del sistema de control estatal

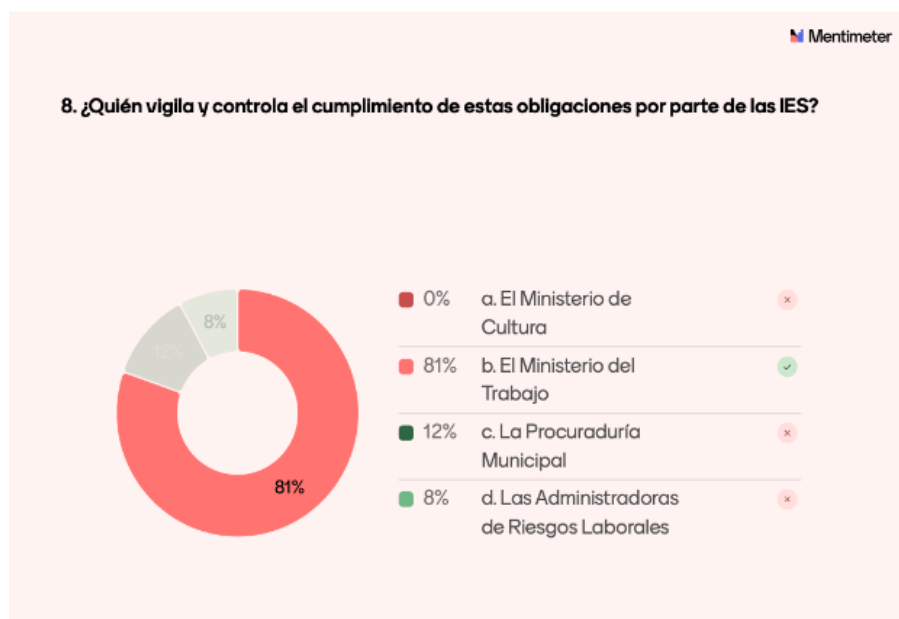
El 20% no identifica correctamente al Ministerio del Trabajo como la entidad que vigila y controla el cumplimiento de las obligaciones.



Lo anterior puede derivar en falta de articulación institucional y la subestimación de sanciones y vigilancia externa.

Riesgo residual en manejo de relaciones de poder

- 11% opta por buzón interno cuando el agresor es superior.



Desde enfoque de género esta respuesta es crítica porque ignora asimetrías de poder y puede reproducir encubrimiento institucional.

Riesgos institucionales identificados

- Incumplimiento en publicación de información.
- Subregistro o invisibilización de casos.
- Manejo inadecuado de la información sobre rutas externas.
- Respuestas institucionales centradas en lo formal, no en la víctima.

5.4 REGIÓN SUR OCCIDENTE

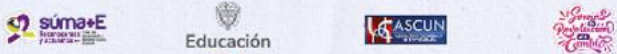


Encuentros Regionales 2025 2026
De la acción a la transformación
Compromiso nacional por la garantía de espacios seguros, libres de DyVBG en las IES

Participa de los Encuentros virtuales programados para altos directivos en las IES

Sensibilización y liderazgo institucional frente a la discriminación, violencias basadas en género (DyVBG) y el Acoso Sexual Laboral (ASL)

 **Región Sur Occidente: Huila, Putumayo, Caquetá, Valle, Cauca, Nariño.**
25 Marzo 3:00 p.m. a 5:00 p.m.



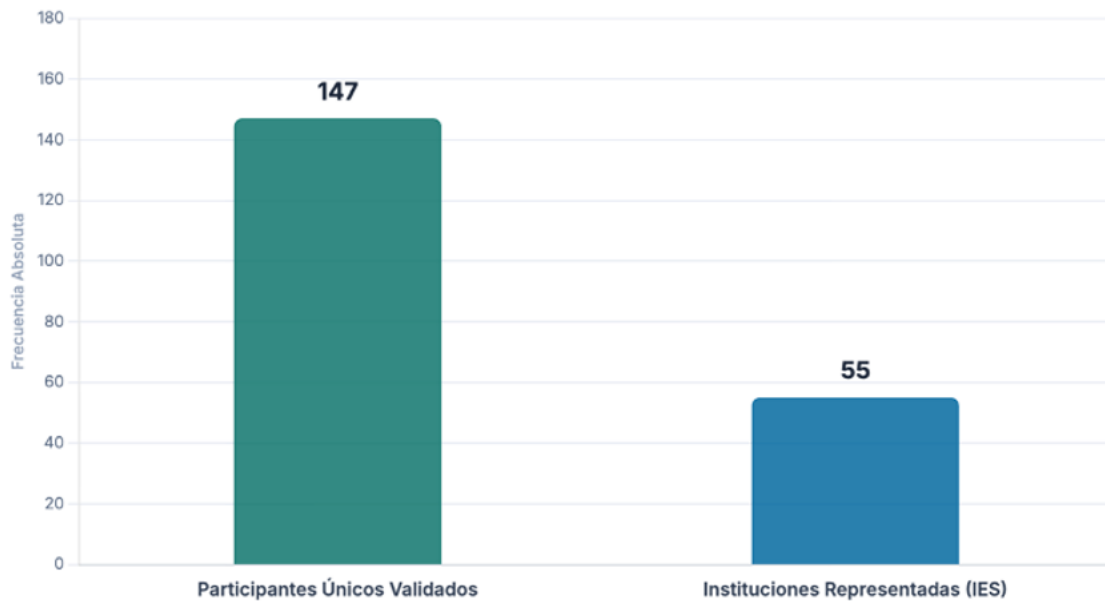
5.4.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES

La convocatoria del encuentro virtual de sensibilización y liderazgo institucional frente a Violencias Basadas en Género (DyVBG) y acoso sexual laboral en la región Sur Occidente evidencia una articulación territorial importante. Con una participación de 147 personas delegadas de 55 IES evidencia una gran respuesta de las Instituciones de Educación Superior (IES) con asiento en los departamentos del Huila -Putumayo - Caquetá - Valle - Cauca - Nariño demostrando un compromiso clave para afrontar la problemática en el territorio.

Volumen de Participación e IES Representadas

Encuentro Virtual DyVBG - Región Sur Occidente

Procesamiento exitoso: 147 Asistentes Validados



En la siguiente gráfica se muestra la participación de los directivos y de las IES en las regiones.

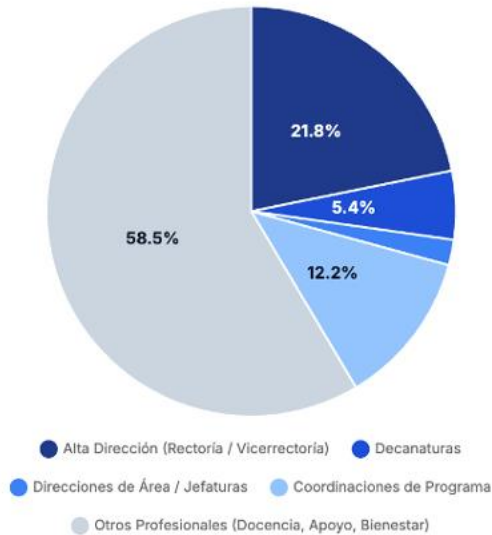
Esta convergencia departamental resulta fundamental desde la perspectiva metodológica. Al agrupar los diversos contextos sociodemográficos del suroccidente colombiano, se asegura que la formulación de lineamientos y protocolos responda a realidades locales heterogéneas. Asimismo, esta representación regional descentralizada permite consolidar una red de cooperación académica robusta, capaz de implementar rutas de atención, prevención y sanción con un alto grado de pertinencia cultural y administrativa.

Sobre la participación de los directivos en los encuentros, destacamos que cerca del 21,8% fueron rectores y vicerrectores de las IES. En la siguiente gráfica se muestra la distribución según el cargo.

Distribución de Participación por Nivel Directivo

Encuentro Virtual DyVBG - Región Sur Occidente

N = 147 Asistentes Validados



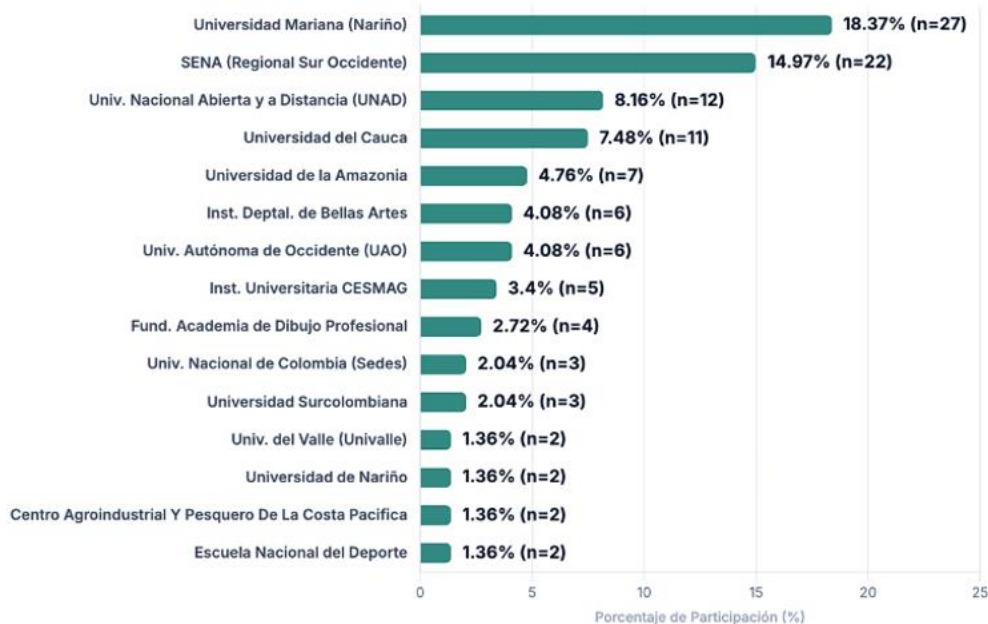
Estructura de Gobernanza en el Encuentro

NIVEL JERÁRQUICO	Nº ASISTENTES	% DEL TOTAL
Alta Dirección (Rectoría / Vicerrectoría)	32	21.8%
Decanaturas	8	5.4%
Direcciones de Área / Jefaturas	3	2.0%
Coordinaciones de Programa	18	12.2%
Otros Profesionales (Docencia, Apoyo, Bienestar)	86	58.5%

Top 15: IES con Mayor Participación (%)

Encuentro Virtual DyVBG - Región Sur Occidente

Cálculo % basado en Total Validados (N=147)





Sobre la estructura de participación destaca la vinculación estratégica de la alta dirección (rectorías y decanaturas). La apropiación técnica de los altos directivos frente a la Diversidad y Violencias Basadas en Género (DyVBG) constituye un compromiso institucional. Su nivel de compromiso garantiza la asignación de recursos, la viabilidad de reformas estatutarias y la ejecución de protocolos vinculantes.

La participación de la región Sur Occidente evidencia una notable articulación interinstitucional frente a las políticas de Diversidad y Violencias Basadas en Género (DyVBG) e interés en la implementación de la ley de acoso sexual laboral. Al evaluar la distribución de frecuencias relativas (% de participación por IES), se constata una representatividad que trasciende la centralización departamental tradicional, abarcando el corredor andino-pacífico y la transición amazónica (Putumayo, Caquetá, Huila).

Esquema de los participantes por IES.

Institución de Educación Superior (Oficial)	Asistentes	% Participación
Universidad Mariana	27	19.15%
Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)	22	15.60%
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	12	8.51%
Universidad del Cauca	11	7.80%
Universidad de la Amazonia	7	4.96%
Instituto Departamental de Bellas Artes	6	4.26%
Universidad Autónoma de Occidente	6	4.26%
Institución Universitaria CESMAG	5	3.55%
Fundación Academia de Dibujo Profesional (FADP)	4	2.84%
Institución Universitaria Escuela Nacional del Deporte	3	2.13%
Universidad Cooperativa de Colombia	3	2.13%
Universidad Libre	3	2.13%
Universidad Nacional de Colombia	3	2.13%
Universidad Sur colombiana	3	2.13%
Centro Agroindustrial y Pesquero de la Costa Pacífica	2	1.42%



Corporación de Estudios Tecnológicos del Norte del Valle (COTECNOVA)	2	1.42%
Fundación Universitaria Católica del Sur	2	1.42%
Universidad de Nariño	2	1.42%
Universidad Pontificia Bolivariana	2	1.42%
Corporación CRES	1	0.71%
Corporación Tecnológica de Bogotá (CTB)	1	0.71%
Corporación Universitaria Minuto de Dios	1	0.71%
MEN	1	0.71%
NOTETAKER	1	0.71%
UNICLARETIANA	1	0.71%
UNIMINUTO	1	0.71%
Unisangil	1	0.71%
Universidad de Santander	1	0.71%
Universidad del Valle	1	0.71%
Universidad Pontificia Bolivariana - Seccional Palmira	1	0.71%
Universidad Pontificia Bolivariana Palmira	1	0.71%
Universidad Pontificia Boliviana	1	0.71%
Universidad Pontificia Bolivariana	1	0.71%
UPB Seccional Palmira	1	0.71%
UTEDE	1	0.71%

La concentración porcentual de delegados en entidades claves tales como la Universidad de la Amazonía, la Universidad Mariana y la UAO denota un compromiso institucional. En clave de DyVBG, esta dispersión estadística y demográfica resulta imperativa: el peso proporcional equilibrado entre las distintas IES regionales garantiza que el diseño de las rutas de prevención y atención posea una estricta pertinencia territorial, mitigando sesgos o enfoques hegemónicos urbanos.

5.4.2 REFLEXIONES POR SALAS

Detección



— Frente al caso propuesto, las y los participantes enfatizaron primero la importancia de realizar un buen análisis de los casos que se han ido presentando en la institución, con el fin de identificar alertas y poder articular acciones de prevención que mitiguen el riesgo de que estos casos vuelvan a suceder.

También se enfocaron en el desarrollo de estrategias o acciones que faciliten a las personas afectadas la activación de las rutas de atención y de los diferentes comités de género que pueden intervenir en la gestión de los casos. Un ejemplo que comentaron fue el de los botones de denuncia anónima para las instituciones. Las personas participantes en la sala señalaron que hay varios actores clave que deben incluirse en los procesos de formación en detección de DyVBG, al ser personal que puede estar en contacto directo con las y los estudiantes y que puede intervenir para prevenir o gestionar alguna de estas situaciones. Entre el personal nombrado está: personal de servicios generales, personal de vigilancia, profesores y otras figuras que pueden estar presentes al momento de los hechos. Asimismo, se reconoce que las y los estudiantes representantes de las cátedras, de los semestres o de los salones también pueden cumplir con este rol al interior de las IES.

Por último, señalan que los padres de familia, desde su rol y el escenario del hogar, pueden aportar a la detección de las DyVBG identificando patrones que pueden informar a la institución. Ellas y ellos deberían participar en procesos de formación para contar con los elementos necesarios que les permitan identificar estas formas de violencia y actuar frente a ellas.

Prevención

En la sala, se desarrolló un espacio altamente participativo y diverso, en el que confluyeron distintas miradas institucionales, desde equipos de género hasta directivos de programas académicos de diversas áreas. A partir del análisis del caso, el grupo logró identificar múltiples formas de violencias basadas en género, entre ellas violencia económica, discriminación por razón de género, violencia simbólica e institucional, evidenciando cómo estas se manifiestan en decisiones internas, particularmente en escenarios de dirección académica y distribución de oportunidades.

La discusión se orientó hacia la necesidad de fortalecer la prevención desde una perspectiva estructural, destacando la importancia de incorporar el enfoque de género desde los procesos de vinculación del talento humano. En este sentido, en cuanto a estrategias institucionales para fortalecer la detección, los participantes compartieron experiencias significativas. Una de las intervenciones destacó el uso de herramientas comunicativas como estrategia clave, señalando que “el éxito de la detección es que todo el mundo esté enterado”, para lo cual han implementado campañas audiovisuales breves que permiten a las personas identificarse con situaciones reales y conocer de inmediato las rutas de atención. Esta estrategia se complementa con la idea de construir una red institucional amplia en la que toda la comunidad participe activamente en la identificación de posibles casos.



Por su parte, otra participante expuso un modelo estructurado basado en múltiples frentes de acción, enfatizando la importancia de los docentes como primera línea de detección, al afirmar que “son nuestra primera alerta temprana”. En su experiencia, la capacitación desde el proceso de inducción docente resulta fundamental para garantizar que conozcan los protocolos y canales de denuncia. Asimismo, resaltó la implementación de mecanismos de denuncia anónima, los cuales han fortalecido la confianza de las posibles víctimas, dado que “muchas chicas no quieren decir el nombre por miedo a represalias”, especialmente en contextos donde existen relaciones de poder.

Adicionalmente, se subrayó la importancia de intervenir desde etapas tempranas del proceso formativo, incluyendo a estudiantes de primer semestre y sus familias, considerando que muchos provienen de contextos donde “no saben qué es violencia ni que existe una ruta específica”. Esta estrategia preventiva permite generar conciencia desde el ingreso a la institución y fortalecer las capacidades de identificación de riesgos desde el entorno familiar.

La discusión también abordó la necesidad de ampliar la participación en las acciones de detección, otra intervención destacó la importancia de involucrar representantes estudiantiles y desarrollar procesos formativos continuos, señalando que estos actores reciben “capacitaciones constantes sobre violencias basadas en género”, lo que les permite actuar como enlaces dentro de los grupos.

Con todo esto, se reiteró la importancia de construir un enfoque integral de detección que articule a toda la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, docentes, administrativos y familias, bajo una lógica de corresponsabilidad. En este sentido, se destacó que las acciones de detección no solo buscan identificar casos individuales, sino también comprender dinámicas estructurales y generar respuestas institucionales más amplias, orientadas a la prevención y a la transformación de las condiciones que permiten la persistencia de estas violencias.

En conclusión, este espacio evidenció que uno de los principales retos institucionales no radica únicamente en la identificación de casos, sino en la construcción de mecanismos confiables, sistemáticos y participativos que permitan transformar indicios en diagnósticos claros, fortaleciendo así la capacidad de respuesta de las instituciones frente a las violencias basadas en género.

Atención

A partir del análisis realizado por las y los participantes, se identifica que la situación expuesta configura múltiples formas de violencia, entre ellas violencia psicológica, física y simbólica, así como posibles elementos constitutivos de acoso laboral. En este sentido, se establece como medida prioritaria la activación de los protocolos institucionales para la atención y prevención de violencias basadas en género, junto con la articulación de



instancias formales como el comité de convivencia laboral, en el marco de sus competencias.

Adicionalmente, algunas personas participantes señalan la necesidad de revisar y ajustar la normativa interna vigente, con el fin de garantizar que la información proporcionada a la víctima sea clara, accesible y precisa. Esto incluye aspectos relacionados con los canales de denuncia, las autoridades competentes para la recepción de los casos, los derechos y garantías de la persona afectada, así como las posibles sanciones aplicables al presunto agresor. De igual forma, se enfatiza la importancia de asegurar la implementación efectiva de medidas de protección y de no repetición.

Evitar cualquier actuación institucional que pueda derivar en procesos de revictimización, promoviendo en su lugar la creación de espacios seguros que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de la persona afectada. En relación con las medidas de protección, se considera fundamental la adopción del principio de contacto cero, mediante la separación del presunto agresor de su lugar de trabajo o la implementación de medidas equivalentes que prevengan cualquier interacción con la víctima.

Finalmente, las y los participantes coinciden en la relevancia de fortalecer las acciones de acompañamiento integral, garantizando a la víctima el acceso a atención psicológica, asesoría jurídica y orientación sobre la activación de rutas externas especializadas, en caso de ser necesario. Estas medidas deben implementarse bajo un enfoque centrado en la víctima, que reconozca su autonomía, dignidad y necesidades específicas.

5.4.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024

Análisis cualitativo desde un enfoque de género.

De acuerdo con el resultado de la trivia, se identifica que con relación a los derechos que tienen las víctimas las y los participantes acertaron en un porcentaje alto del 97%, esto nos muestra que las personas reconocen los principios de atención, prevención y no repetición, así como, una apropiación discursiva de los derechos de las personas afectadas.

Sin embargo, en el resto de las preguntas de la trivia veremos respuestas que están entre el 22% y 30% lo que evidencia desconocimiento sobre protocolos institucionales, rutas de denuncia, acciones de articulación con el sistema judicial y sistemas de información.

Desde una interpretación con perspectiva de género se identifica que lo anterior, es típico en contextos institucionales donde existe un cumplimiento simbólico y no efectivo, falta de transversalización real del enfoque de género.



Riesgo institucional: revictimización y barreras de acceso

Los resultados muestran que en cuanto a la pregunta que hace referencia a la información que se le debe brindar a la víctima para acudir a autoridades judiciales, muchas personas no saben que la víctima puede acudir a la Fiscalía, esto dado que solo el 26% acertó tal y como se muestra en la siguiente imagen.



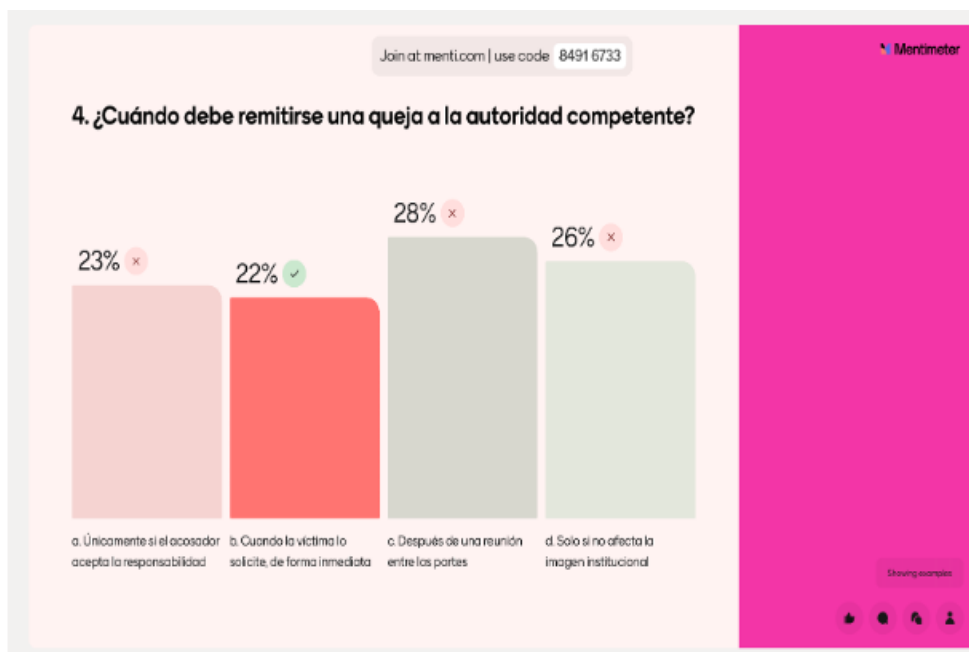
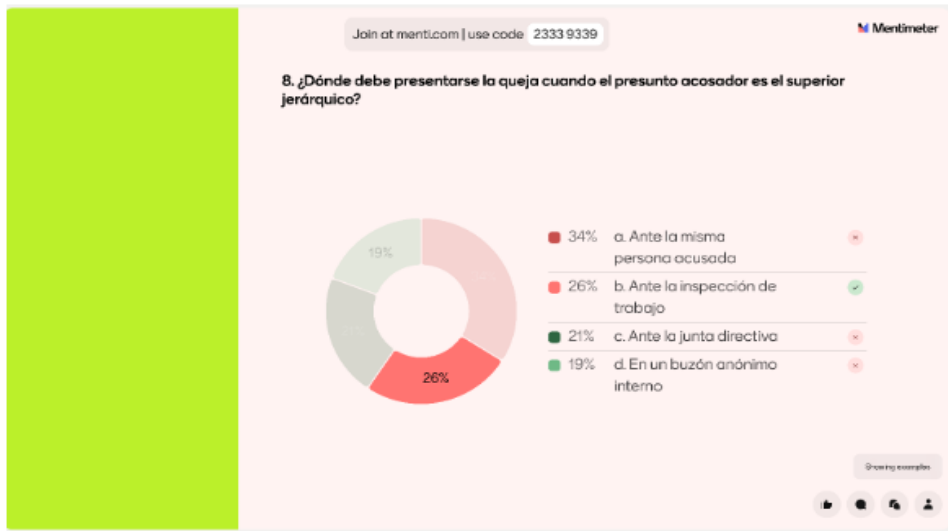
Así mismo, es evidente que hay un desconocimiento sobre en qué momento debe remitir la queja a la autoridad competente, es decir, no se reconoce que la remisión debe ser inmediata a solicitud de la víctima. Por otro lado, y con relación a la pregunta número ocho



Educación

- sólo una minoría identifica correctamente que se debe acudir a la Inspección de trabajo cuando el presunto agresor es el superior jerárquico.

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS!



Las implicaciones de lo antes mencionado traen consigo riesgos de obstaculización de denuncias, encubrimiento institucional y sobre responsabilización de la víctima. Desde un enfoque de género esto reproduce patrones estructurales de violencia, silenciamiento, desconfianza institucional y jerarquías de poder (especialmente relevantes en IES).

Por otro lado, en las respuestas es evidente el desconocimiento de lo que debe incluir la política interna 23% baja claridad sobre transparencia y rendición de cuentas 26% y desconocimiento del sistema oficial (SIVIGE) 15%. Esto refleja una falta de competencias en gestión institucional del riesgo, cumplimiento normativo y reporte obligatorio.

Riesgos institucionales identificados

- Minimización del acoso (ej. “capacitaciones opcionales”)
- Enfoque sancionatorio sin prevención
- Creencia en resolución interna obligatoria
- Desconocimiento de derechos de denuncia externa
- Confusión de sistemas de información

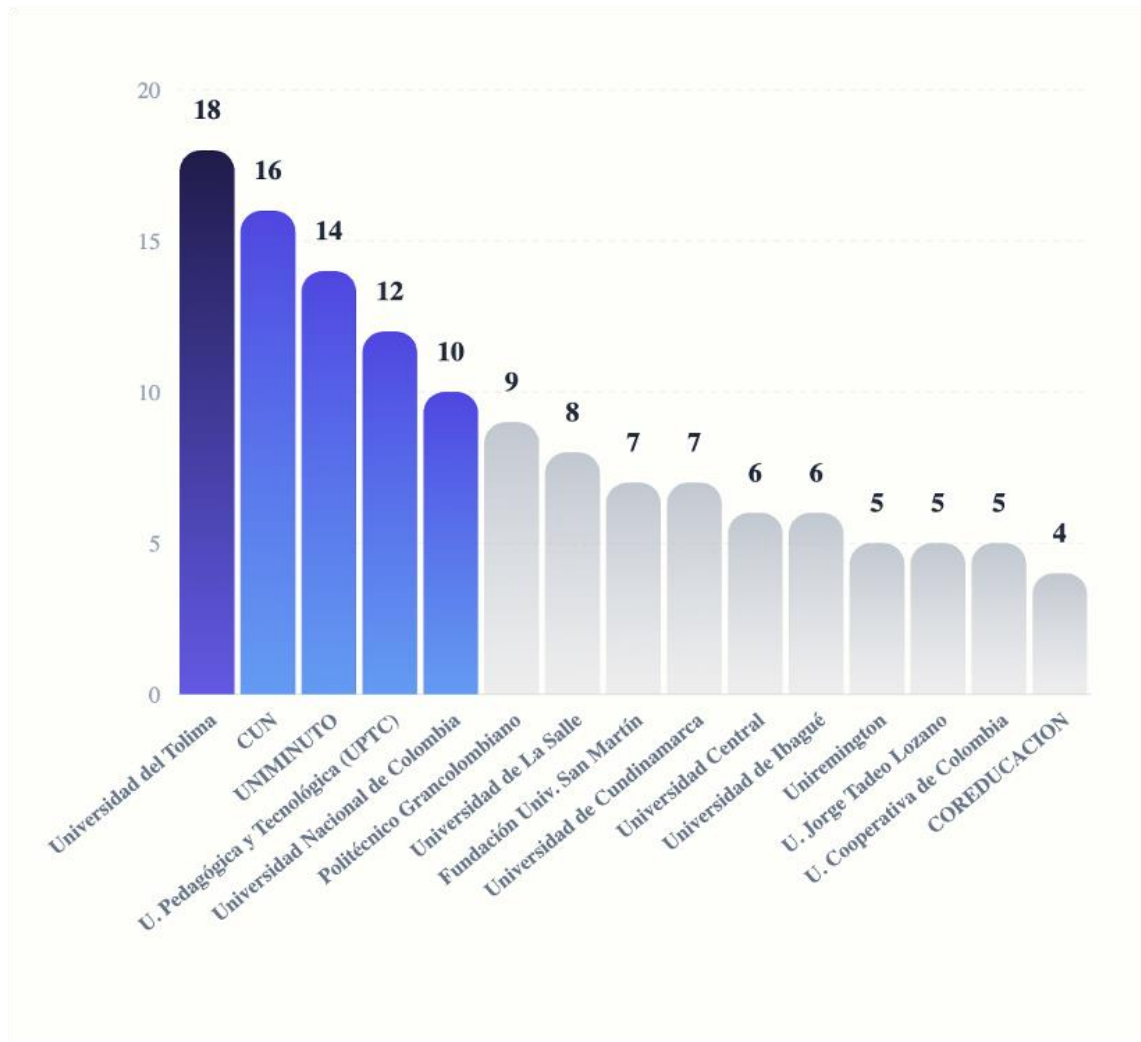
5.5. REGIÓN CENTRO



5.5.1. ANÁLISIS DE PARTICIPANTES

Se registraron 214 asistentes virtuales al encuentro, pertenecientes a 86 IES las regiones Cundinamarca, Bogotá y Tolima. En el siguiente esquema se muestran las mayores participaciones por IES.

Gráfico; Número de participantes por IES:



Concentración por Ciudad:

Bogotá presenta la mayor cantidad de instituciones, pero una mezcla más diversa de cargos (promedio de 45% directivos).

Ibagué y Tunja destacan por tener delegaciones de alto nivel, superando el 70% de participación directiva.

Liderazgo por Institución:

La Universidad de La Salle y la Universidad de Ibagué enviaron delegaciones compuestas casi en su totalidad por directivos (87% y 83% respectivamente).

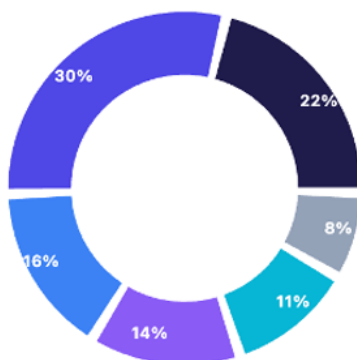
La Universidad del Tolima, además de ser la más numerosa, mantiene un alto nivel jerárquico (77% de sus 18 asistentes son directivos).



— Por distribución de cargos, en la siguiente gráfica se muestra la distribución.

Gráfica: Distribución de Cargos por IES

Distribución % por Cargo



Directivos y Rectores (21.9%)
 Administrativos / Coordinadores (30.0%)
 Jurídicos y Abogados (15.6%)
 Docentes y Decanos (13.8%)
 Bienestar e Impacto (11.3%)
 Otros Perfiles (7.5%)

Como se muestra en la gráfica se contó un adecuado porcentaje de directivos de alto nivel de las IES, el 21,9% se registró como Directivos y rector, sumado a un 13,8% de Decanos.

En el siguiente esquema se muestra la distribución de IES y cantidad de asistentes. En el anexo se remite la lista de asistentes al evento.

Esquema, IES y porcentaje de asistentes por IES.

Nombre de la IES	Asistente s	Participación %
Universidad del Tolima	18	8.1%
CUN	16	7.2%
UNIMINUTO	14	6.3%
U. Pedagógica y Tecnológica (UPTC)	12	5.4%
Universidad Nacional de Colombia	10	4.5%
Politécnico Grancolombiano	9	4.1%
Universidad de La Salle	8	3.6%



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS!



Fundación Univ. San Martín	7	3.2%
Universidad de Cundinamarca	7	3.2%
Universidad Central	6	2.7%
Universidad de Ibagué	6	2.7%
Uniremington	5	2.3%
U. Jorge Tadeo Lozano	5	2.3%
U. Cooperativa de Colombia	5	2.3%
COREDUCAION	4	1.8%
U. Santo Tomás	4	1.8%
Fundación Univ. Horizonte	4	1.8%
Universidad INCCA de Colombia	3	1.4%
U. de San Buenaventura	3	1.4%
U. Colegio Mayor de Cundinamarca	3	1.4%
Fundación Univ. Área Andina	3	1.4%
ASCUN	2	0.9%
Universidad de los Andes	2	0.9%
Universidad del Rosario	2	0.9%
Universidad El Bosque	2	0.9%
U. Militar Nueva Granada	2	0.9%
U. Piloto de Colombia	2	0.9%
U. Antonio Nariño	2	0.9%
U. Católica de Colombia	2	0.9%
Corporación Univ. Iberoamericana	2	0.9%
U. Externado de Colombia	1	0.5%
U. de la Sabana	1	0.5%
U. Javeriana	1	0.5%
U. Sergio Arboleda	1	0.5%
U. de Ciencias Aplicadas UDCA	1	0.5%
Escuela Colombiana de Ingeniería	1	0.5%
Fundación Univ. Monserrate	1	0.5%
U. Distrital Francisco José de Caldas	1	0.5%
U. Libre	1	0.5%
U. de Boyacá	1	0.5%
U. Pedagógica Nacional	1	0.5%



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

CESA	1	0.5%
U. La Gran Colombia	1	0.5%
U. de América	1	0.5%
Fundación Univ. San Alfonso	1	0.5%
SENA	1	0.5%
U. de Pamplona	1	0.5%
U. del Cauca	1	0.5%
FUNDES	1	0.5%
U. San Pablo	1	0.5%
Inst. Universitaria Latina	1	0.5%
Escuela Militar de Cadetes	1	0.5%
Fundación Univ. Juan de Castellanos	1	0.5%
U. Manuela Beltrán	1	0.5%
Inst. Tec. de Soledad Atlántico	1	0.5%
U. EAN	1	0.5%
Politécnico Internacional	1	0.5%
Fundación Univ. Cafam	1	0.5%
U. Agustiniana	1	0.5%
Escuela de Policía	1	0.5%
Fundación Univ. Agraria	1	0.5%
U. de Santander	1	0.5%
Colegio de Estudios Superiores	1	0.5%
Inst. Tec. Central	1	0.5%
U. de Los Llanos	1	0.5%
Fundación Univ. Claretiana	1	0.5%
U. Simón Bolívar	1	0.5%
U. San José	1	0.5%
Fundación Univ. Navarra	1	0.5%
Inst. Superior de Educación	1	0.5%
U. Francisco de Paula Santander	1	0.5%
Conservatorio del Tolima	1	0.5%
EFAC Ibagué	1	0.5%
Inst. Tolimense de Formación Tec.	1	0.5%
U. del Quindío	1	0.5%



U. de Caldas	1	0.5%
U. Tecnológica de Pereira	1	0.5%
Fundación Univ. del Espinal	1	0.5%
Inst. Tec. del Putumayo	1	0.5%
U. de la Amazonía	1	0.5%
Otras Entidades Regionales	1	0.5%

5.5.2 REFLEXIONES POR SALAS

Detección

Desde el inicio de la discusión, el grupo problematizó que la ausencia de denuncias formales no implica la inexistencia de violencias, sino que refleja barreras estructurales que dificultan que las mujeres nombren, reconozcan y reporten estas situaciones. Esto permitió reorientar el análisis del caso, pasando de una lectura centrada en la deserción estudiantil hacia una comprensión más profunda de las condiciones estructurales y de poder que afectan la permanencia de las mujeres, especialmente en contextos masculinizados como las facultades de ingeniería.

En cuanto a las acciones de detección, se destacó que la existencia de protocolos no garantiza por sí misma la identificación de las violencias, por lo que es necesario fortalecer mecanismos complementarios como diagnósticos anónimos, canales de reporte alternativos y estrategias institucionales que no dependan exclusivamente de la denuncia formal. En esta línea, se propuso el uso de buzones físicos y digitales, correos institucionales, encuestas de clima universitario, grupos focales y la construcción de mapas de riesgo que permitan identificar dinámicas, actores y espacios donde se concentran estas violencias. Estas acciones reflejan un cambio hacia una detección más activa, capaz de captar aquello que no se registra en los canales tradicionales.

Finalmente, el grupo coincidió en que la detección de las violencias debe ser una responsabilidad compartida por toda la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, docentes, directivos y personal administrativo. Se resaltó la importancia de generar espacios de confianza, fortalecer capacidades para reconocer el acoso y promover redes de alerta temprana. En conjunto, las reflexiones apuntan a transformar el modelo institucional de uno reactivo a uno proactivo, en el que la detección se base en múltiples fuentes de información, garantice la confidencialidad y contribuya efectivamente a la protección de derechos y a la permanencia de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior.

En ese sentido, el ejercicio permitió evidenciar una tensión estructural en la gestión institucional de las DyVBG: la existencia de protocolos formales no es suficiente si la institución mantiene una postura pasiva frente a la detección. El bajo nivel de denuncias, contrastado con indicadores como la deserción diferencial y los relatos informales, da



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

cuenta de un subregistro significativo. Por ello, las propuestas del grupo apuntan a consolidar un modelo de detección proactiva, situada y corresponsable, que articule datos cuantitativos y cualitativos, fortalezca la confianza en los canales institucionales y garantice condiciones de confidencialidad, seguridad y no revictimización. Este enfoque resulta clave para que los protocolos trasciendan el cumplimiento normativo y se conviertan en herramientas efectivas de garantía de derechos y transformación institucional.

Prevención

En este caso, las personas participantes señalaron que las formas de violencia identificadas estaban asociadas principalmente con la violencia económica, laboral e institucional. Por ese motivo, enfatizaron en que las instituciones educativas deben implementar acciones que garanticen el debido proceso y eviten la complicidad en el manejo de los casos. Esto implica, por ejemplo, que los comités de género, el comité de convivencia laboral y los equipos responsables de las rutas de atención actúen de manera imparcial, oportuna y transparente. Además, consideran que las instituciones deben hacer explícita su voluntad de gestionar estos casos de la mejor manera posible.

En cuanto a las acciones de prevención, señalaron que este proceso debe implicar una sensibilización consciente sobre las violencias y discriminaciones que pueden presentarse en una institución de educación superior. Esa sensibilización no puede quedarse en un plano general, sino que debe estar acompañada por orientaciones claras sobre las acciones concretas que debe realizar cada uno de los estamentos que componen la institución, así, estas acciones de sensibilización deben incluir necesariamente al personal de seguridad, servicios generales, estudiantes y docentes, dotándolos de herramientas prácticas para identificar situaciones de violencia y saber cómo intervenir de manera adecuada cuando las presencian.

En ese marco, las y los participantes consideran fundamental mantener una actualización y socialización periódica de la normativa vigente relevante para la institución en la que se incluyan estrategias que garanticen el anonimato cuando la persona afectada así lo requiera, y al mismo tiempo aseguren la legalidad de los procesos de gestión y resolución de los casos, evitando que el anonimato obstaculice el debido proceso.

Atención

En esta sala se determinó que, de acuerdo con los hechos relatados, existe una marcada asimetría de poder, en tanto la persona que ejerce las conductas de violencia ostenta una posición jerárquica superior (jefatura directa) respecto de la víctima. Esta situación configura un escenario de subordinación estructural, dado que el presunto agresor tiene incidencia directa en aspectos determinantes de la relación laboral, tales como la evaluación del desempeño, la autorización de permisos y la permanencia en el cargo, lo que incrementa la vulnerabilidad de la persona afectada y limita su capacidad de respuesta.



Asimismo, las y los participantes identifican la presencia de violencias de tipo psicológico y simbólico, enmarcadas dentro de las violencias basadas en género, las cuales operan de manera interrelacionada y refuerzan las dinámicas de dominación previamente descritas.

Si bien se reconoce que la ruta institucional adecuada implica la activación de los mecanismos formales de atención, se advierte la posible existencia de barreras para su implementación, particularmente el temor de la víctima a represalias, derivado de la relación de poder existente. En este contexto, se resalta la necesidad de adoptar medidas de protección inmediatas y transitorias, orientadas a evitar cualquier tipo de interacción directa entre la víctima y el presunto agresor. Entre estas, se contempla la reubicación laboral, la redistribución de funciones o la implementación de modalidades de trabajo remoto para el presunto agresor, garantizando el principio de contacto cero.

En cuanto a los derechos de la víctima, se enfatiza la importancia de incorporar su voz en la toma de decisiones relacionadas con las medidas a implementar, especialmente aquellas que puedan afectar su cotidianidad laboral. Esto incluye la consulta previa sobre posibles cambios en su entorno de trabajo y la consideración de mecanismos restaurativos, siempre desde un enfoque centrado en la víctima y respetuoso de su autonomía.

En el marco del proceso investigativo, se destaca la pertinencia de generar espacios de escucha activa con las personas involucradas, bajo criterios de confidencialidad, debida diligencia y enfoque diferencial. Finalmente, como parte del acompañamiento integral, se subraya la obligación institucional de garantizar a la víctima acceso a atención y apoyo psicosocial, la articulación con el área de seguridad y salud en el trabajo, y el seguimiento continuo de su caso.

De manera complementaria, se resalta la necesidad de implementar estrategias orientadas a la transformación de la cultura organizacional, con el fin de prevenir la repetición de hechos de violencia, fortalecer entornos laborales seguros y promover la dignificación de las víctimas, en coherencia con los principios de igualdad y no discriminación.

5.5.3 ANÁLISIS RESULTADOS DE TRIVIA - OBLIGACIONES LEY 2365 DE 2024

Análisis cualitativo desde un enfoque de género.

A partir del análisis realizado de cada una de las respuestas dadas por las y los participantes, se identifican algunas fortalezas que a la luz de la implementación de las obligaciones de la Ley 2365 de 2024 podrían ser útiles para las IES, con relación a la comprensión, competencia y compromiso en el cumplimiento de la ley más allá de lo normativo. Así las cosas, a continuación, se enumeran estas fortalezas.

Internalización normativa robusta



- El 100% de las personas participantes reconoce la inclusión en reglamentos, contratos y protocolos la política de prevención del acoso sexual laboral, así como la Obligación institucional de cumplir con lo establecido en la ley.

Esto evidencia una cultura de cumplimiento formal consolidada.

Enfoque de derechos de las víctimas

- El 100% reconoce mecanismos de atención, prevención y no repetición como una obligación fundamental para la garantía de los derechos de las víctimas. El 93% reconoce arnonimización de la información que se publicara como una obligación legítima.

Lo anterior nos indica que hay apropiación de principios claves como, de centralidad de la víctima, confidencialidad y no revictimización.

Claridad en rutas generales

- El 98% reconoce remisión inmediata de la queja a autoridades externas, el 100% identifica SIVIGE como el sistema ante el cual deben reportarse las quejas y sanciones impuestas, así como el 98% reconoce el control y vigilancia del Ministerio del Trabajo.

Estas cifras nos indican una comprensión del marco institucional formal.

Por otro lado, se evidencian 3 niveles (alto, medio y crítico) de análisis desde una perspectiva de género que permiten identificar el nivel de apropiación de las obligaciones de la ley. En este orden de ideas, en el nivel alto encontramos que la región centro presenta unos de los índices más altos de conocimiento de la norma, sin embargo la capacidad operativa está en un nivel medio dado que, aún persisten vacíos en temas como la realización adecuada del reporte, la publicación de la información y el manejo de casos complejos, mientras que el nivel crítico se presenta en la respuesta en contextos de poder ya que cuando se trata de presuntos agresores con cargos de alta dirección la información y los procedimientos carecen de transparencia y se pierden las garantías para las víctimas.

Lo anterior confirma que el desafío no es el conocimiento, sino la traducción en prácticas institucionales con enfoque de género.

Brechas críticas

Invisibilización estructural de la violencia (transparencia)

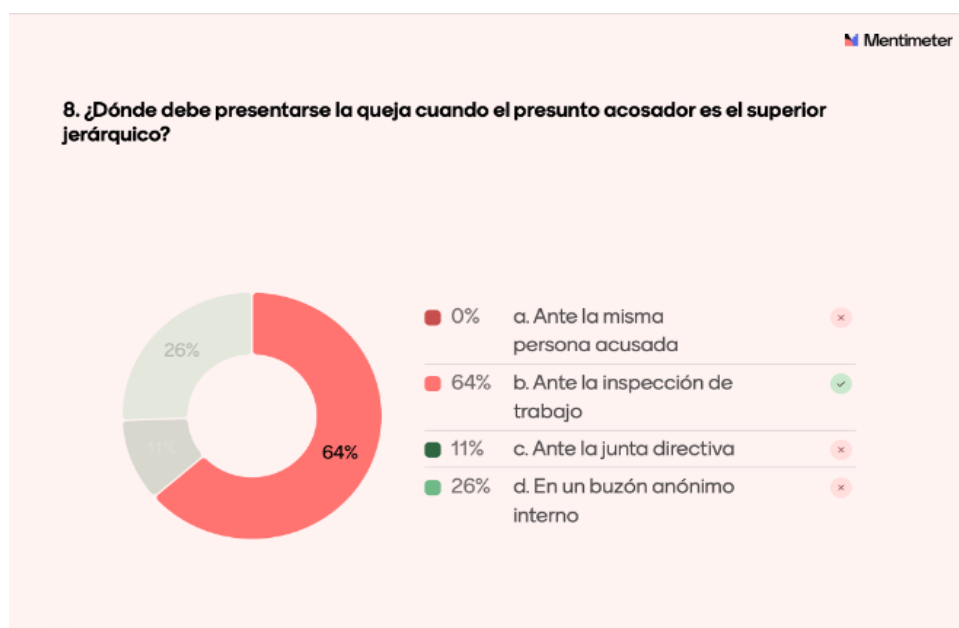
- El 24% de acierto en periodicidad con relación a la publicación de quejas y sanciones.



Desde el enfoque de género esto implica riesgo de subregistro institucional, falta de herramientas para análisis de patrones de violencia y debilitamiento de políticas de prevención.

Manejo inadecuado de relaciones de poder

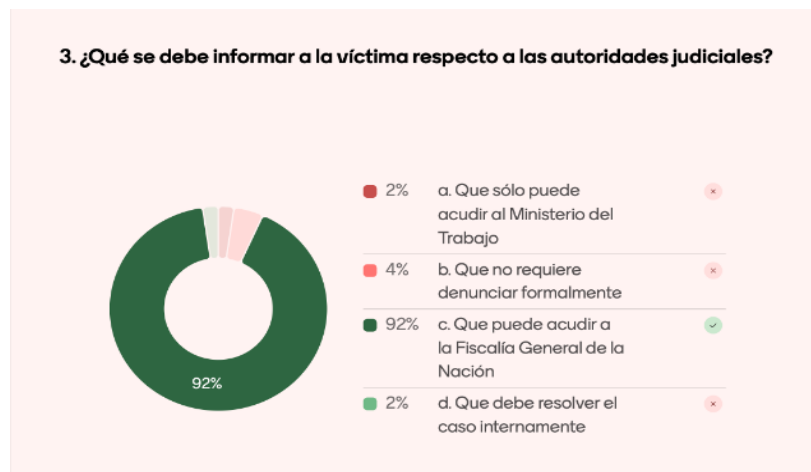
- El 37% no identifica correctamente la ruta cuando el agresor es superior.



Esto es crítico porque el acoso sexual ocurre frecuentemente en relaciones jerárquicas. Por otro lado, el elegir rutas internas puede generar revictimización y producir encubrimiento institucional.

Persistencia de lógicas institucionales restrictivas

- El 4% considera que no se requiere denuncia formal.
- Mientras que el 2% considera que debe resolverse internamente.



Si bien estas respuestas representan una muestra minoritaria, revelan residuos de una cultura organizacional que minimiza la violencia y prioriza la reputación institucional.

Brechas menores en confidencialidad

- El 7% de las y los participantes no identifica la anonimización de la información como una obligación de la ley.





Aunque el porcentaje es minoritario esto puede derivar en riesgos de exposición de víctimas y desincentivo a la denuncia.

Riesgos institucionales identificados

- Incumplimiento total en obligaciones de publicación.
- Manejo inadecuado de casos con superiores jerárquicos como presuntos agresores.
- Posible encubrimiento institucional.
- Subregistro de casos de violencias.
- Afectación a la confianza institucional.

6. RESULTADO DE ENCUESTA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ENCUENTROS VIRTUALES: SENSIBILIZACIÓN Y LIDERAZGO INSTITUCIONAL FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

En este apartado se presenta la información de los resultados de la encuesta de satisfacción enviada las personas que participaron en los encuentros. Para ello, ASCUN, diseñó un instrumento que recoge las apreciaciones de los asistentes. Se envió una consulta virtual a través de los correos electrónicos,

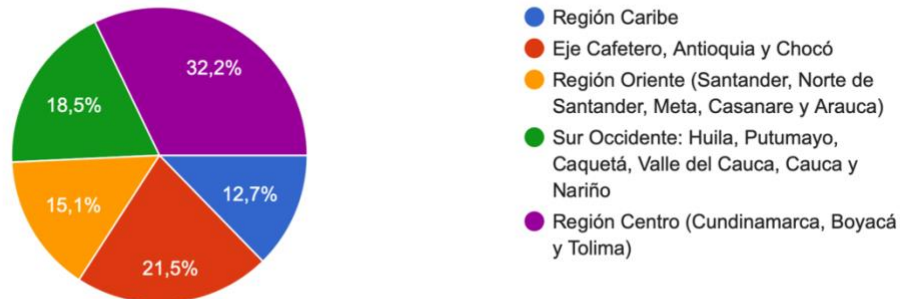
Al momento de presentar el informe se habían enviado 214 respuestas.



En el informe, se muestra las preguntas y los gráficos con la valoración de las respuestas.

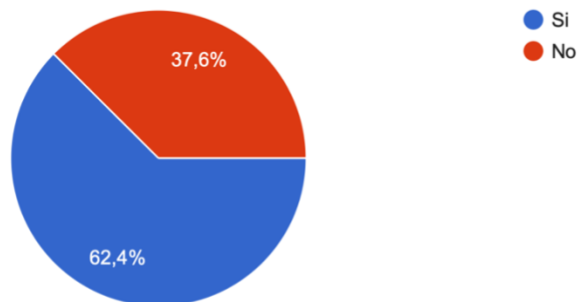
Seleccione la región en la que participó en el Encuentro Regional Virtual:

205 respuestas



¿Es la primera vez que participa en un evento organizado por la Asociación Colombiana de Universidades?

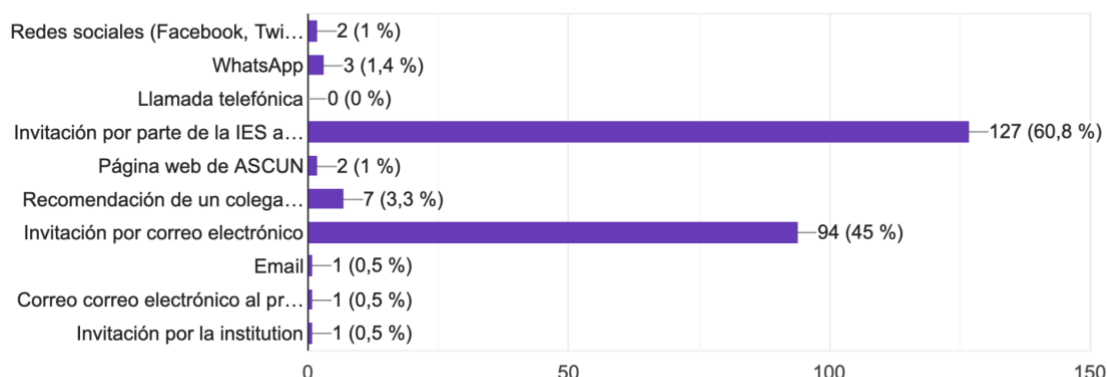
205 respuestas





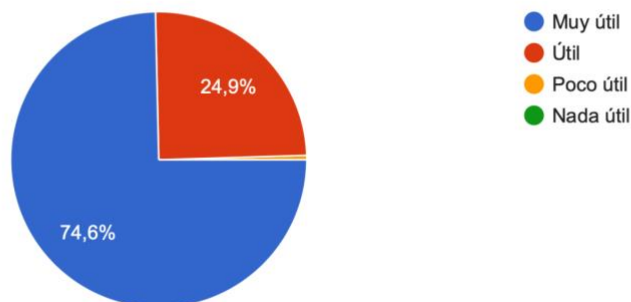
¿A través de qué medio se enteró del evento? (Seleccione todas las opciones que correspondan)

209 respuestas



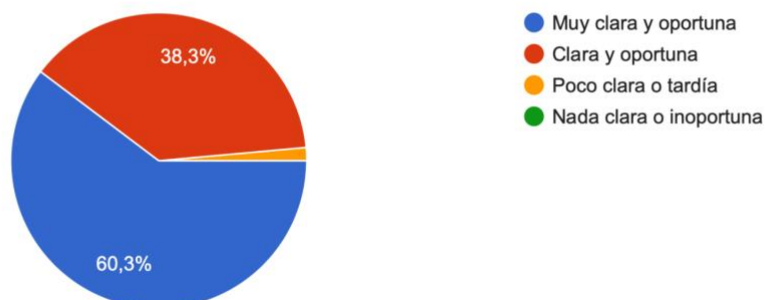
¿Qué tan útil fue el canal por el cual recibió la información?

209 respuestas

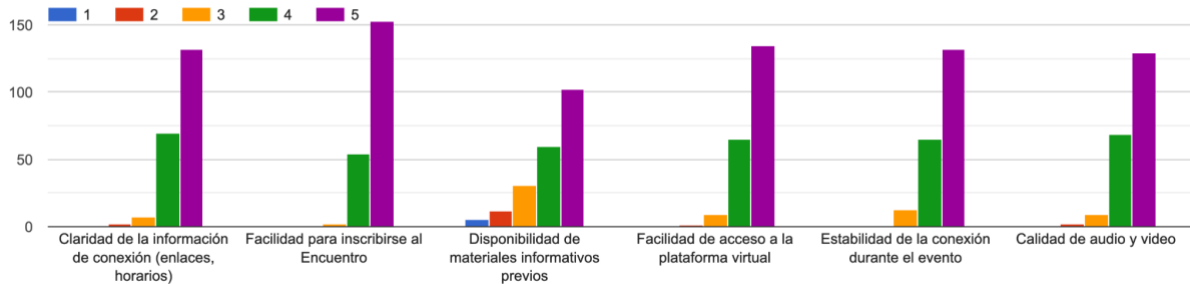


¿Qué tan clara y oportuna le pareció la información previa al encuentro?

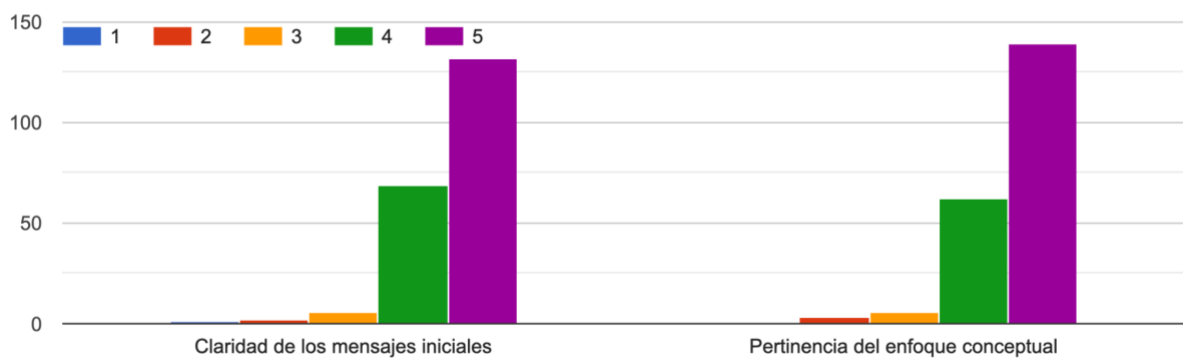
209 respuestas



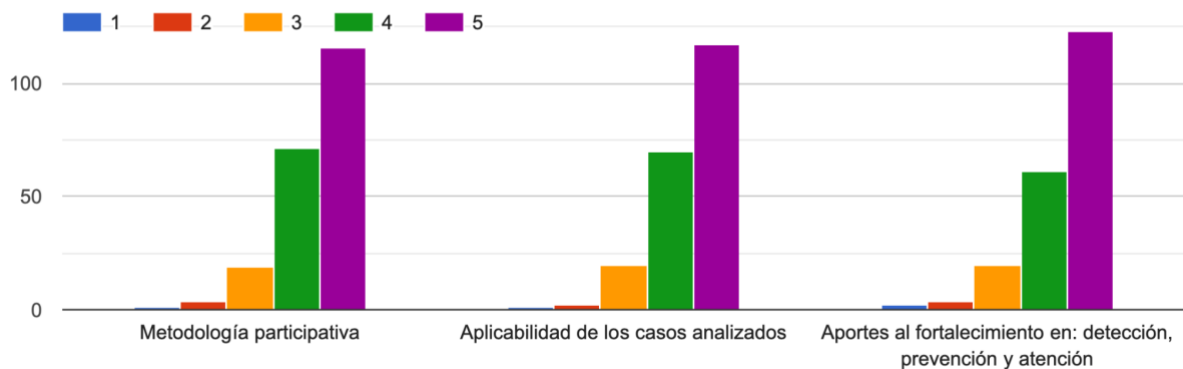
Acceso y experiencia en la virtualidad



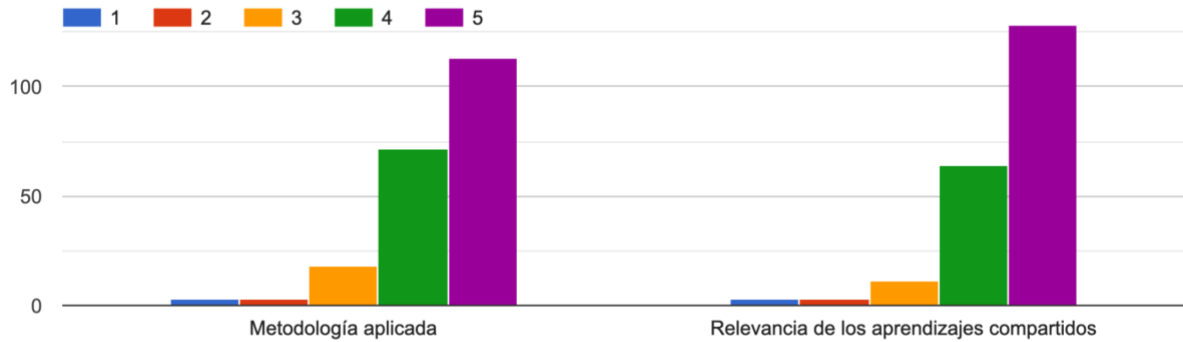
Apertura institucional y contextualización conceptual



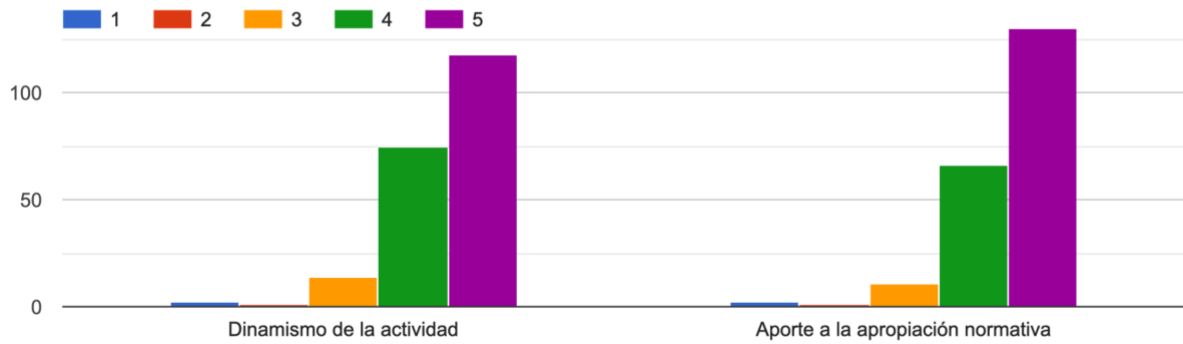
Actividad 1: Estudio de casos por sala



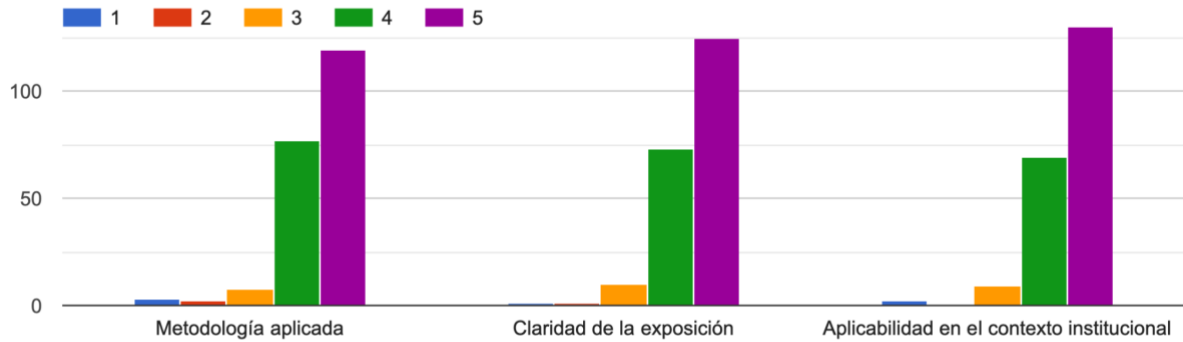
Plenaria y retroalimentación (Conceptos de violencias basadas en género y lecciones aprendidas)



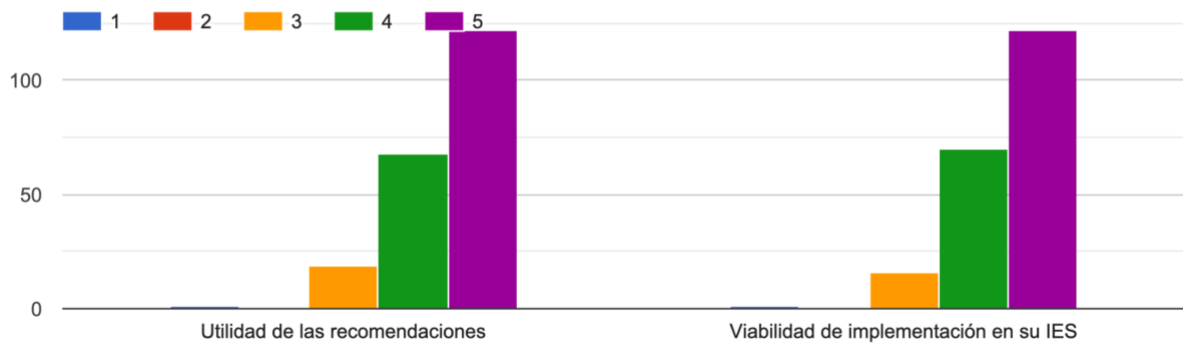
Actividad 2: Trivia normativa (Ley 2365 de 2024)



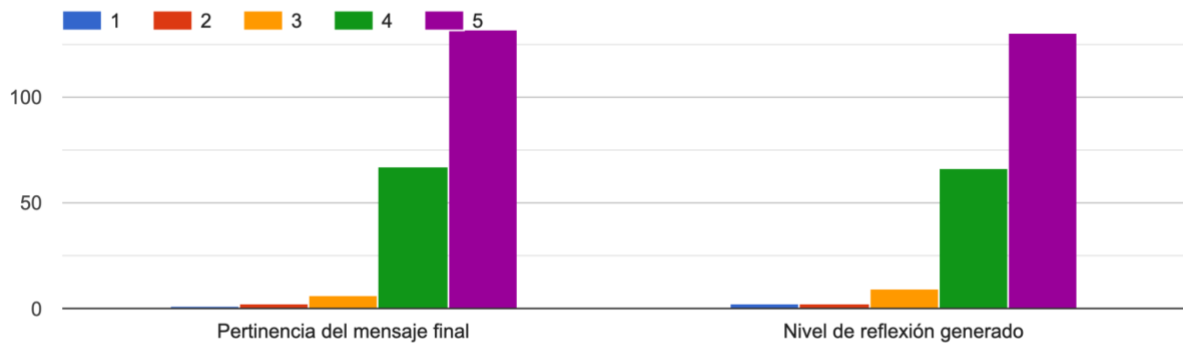
Exposición magistral (Consentimiento, derechos, obligaciones y marco normativo)



Recomendaciones de armonización normativa

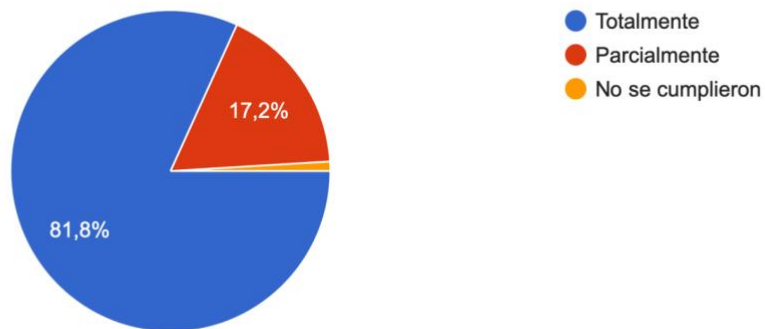


Cierre reflexivo



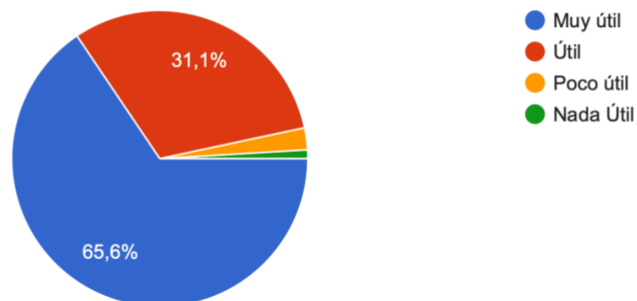
¿Considera que el encuentro cumplió con sus objetivos?

209 respuestas



¿Qué tan útil fue este espacio para fortalecer su rol frente a la prevención y atención de DyVBG y ASL?

209 respuestas



6.1 SOBRE LAS OBSERVACIONES DE LOS PARTICIPANTES.

Por favor comparta sus observaciones, sugerencias o aspectos a mejorar:

Muchas gracias por el espacio

Gracias

Gracias

Excelente

Todo bien

n/a

Incluir ejemplos de IES que ya estén implementando acciones exitosas.

De corazon los felicito, excelente espacio

Excelente espacio

El encuentro fue muy enriquecedor, además que la socialización de las normativas es importante conocer e identificar cuando se incurre en una falta de ellas, sin embargo, creo que este tipo de charlas no se deben quedar en las directivas, sino que se debe empezar a transversalizar y exigir personas con formación en enfoque y perspectiva de género en cada IES.

Enviar las memorias del encuentro

gracias



Es sumamente útil para las instituciones la información compartida, fortalece los procesos institucionales.

Sería muy valioso que puedan compartir la grabación del encuentro, para retomar aprendizajes

EXCELENTE

Excelente información que contextualiza a las IES y sus comités de Género

Que estos espacios sean recurrentes

El espacio fue pertinente y permitió compartir conocimientos y experiencias sobre la reglamentación del acoso en los espacios laborales. Sin embargo, los tiempos para compartir en los grupos fue muy corto. Los espacios de encuentros presenciales facilitan en mayor grado la realimentación de conocimientos y experiencias con participantes de otras universidades y con los y las asesoras que presentan el panel

Creo que hay que continuar haciendo hincapié en la importancia de que sean directivos y directivas quienes se empapen de estos temas, con el objetivo de que conozcan las responsabilidades frente a los casos que se presentan, pero también en torno a la responsabilidad institucional en temas de prevención y diagnóstico, para que también conozcan las dificultades de los equipos que trabajan directamente y exista apertura para apoyarlos y brindarles las herramientas propicias para el trabajo, pues esto no puede recaer exclusivamente en estos equipos, por la alta carga laboral y la demanda emocional que implica

El último momento de la sesión, lo considere muy importante, más en tiempo fue muy corto, podrían por favor compartir la grabación.

No tengo observaciones, el evento fue muy organizado



Sugiero nos apoyen con una capacitación del sistema SIVIGE

Espacios de gran valía. Al igual que se debe mantener las estrategias en el tiempo en las IES, es importante que se repitan o se realicen actividades complementarias a través de los años desde el MEN, ASCUN y otras instancias, puesto, que es un tema que no tiene caducidad y se le debe prestar constante atención. Muchas gracias.

Espacio muy enriquecedor

Considero que el ejercicio final se sintió como una carrera a revisar la información que hacía falta, perdiendo la profundidad e importancia del tema, el ejercicio por salas es muy bueno en agrupaciones más pequeñas en donde se pueda hacer una recepción de la información, o mirar la posibilidad de tenga más tiempo para una participación masiva.

muy pertinente, debería haber mayor participación de las IES

Agradezco seguir trabajando esta temática

Excelente el contenido y la pertinencia de este para las acciones dentro de las IES, sin embargo, como oportunidad de mejora se plantea la posibilidad de coordinar o apoyar las mesas técnicas con las IES, dado que a la fecha no nos ha sido posible obtener respuesta por parte del MEN.

Se extendió más del tiempo estipulado y se puede sentir monótono, un espacio de formación tan largo.

Pertinente el llamado y convocatoria a directivos de las IES para que hagan parte del trabajo que les asiste en la toma de decisiones institucionales que redunde en la prevención y atención oportuna

La recomendación al final acerca de que se deben tener dos documentos y dos procesos independientes para VBG y acoso sexual me parece que requiere mayor sustento. Nada impide a una institución de educación superior en el marco de su autonomía integrar el acoso sexual en el protocolo de VBG así sean ámbitos de aplicación, uno de empleados o funcionarios y otro de estudiantes.



COMPARTIR MATERIAL DIDACTICO E INFORMATIVO CON LA TEMATICA

Mas espacios como este.

La capacitación presentó una base conceptual sólida sobre las Violencias Basadas en Género (VBG), especialmente en lo relacionado con tipologías, marcos normativos y enfoque de derechos.

Se evidencia un esfuerzo por sensibilizar a los participantes, aunque en algunos momentos predominó un enfoque expositivo sobre uno dialógico.

Se sugiere pasar de un enfoque principalmente informativo a uno más experiencial y reflexivo, incorporando metodologías activas tales como estudios de caso, dilemas éticos, simulaciones, etc.

Cumplimiento de los tiempos en el desarrollo de la actividad

Por favor sigan haciendo estos encuentros♥

NA

Considero que el espacio genero más dudas de las que aclaro, los casos se dialogaron, pero no se dieron las suficientes recomendaciones sobre su abordaje, solo la socialización con experiencias de otras IES, la retroalimentación sobre el actuar frente a los casos, considero fue insuficiente.

fue un evento muy informativo y dinámico donde se dieron a conocer puntos importantes a tener en cuenta; fue muy completa.

Si bien la normatividad existente pretende cobijar y dar forma desde su ámbito y alcance a las situaciones que se presentan en esta importante temática, cada Institución se ha visto obligada a adoptar y adaptar dicha normatividad, dejando a un lado las particularidades de cada caso escenario y contexto, entrando en situaciones complejas para no olvidar la importancia desde el abordaje y protección integral que debe ser pensado no solo por y para el estudiantado, también por y para el profesorado y demás integrantes de la comunidad universitaria, incluidos funcionarias, funcionarios, graduadas y graduados.

Ninguna



Espacios de aprendizaje muy propios para nuestras áreas de enfoque. Esperando nuevos encuentros como este.

Excelente intervención

Sugiero mejorar en alto grado la metodología de explicación, de tal manera que, no sea tan plana la exposición y que motive durante el tiempo empleado a los participantes. Esto conlleva a que se vaya mucho más tiempo y no se alcance a lograr lo requerido cuando se dividieron por salas temáticas, adicional a que dada la gran cantidad de conectados pues no se iba a vislumbrar una interacción participación más dinámica y fluida

NA

Realizar estos encuentros con más frecuencia y para toda la comunidad académica

Un tema súper importante y muy pertinente

Realizar estos encuentros con más frecuencia y hacer partícipes a la mayor caridad de personas posibles, sin importar el rol que desempeñen.

Muchas gracias por la invitación, agradezco compartir la grabación de la sesión.

GRACIAS

Un espacio interesante. Recomendando que el enlace de conexión sea enviado a todos los integrantes previo al evento o programarlo en los calendarios de Google

El evento fue muy bueno, los aportes y comentarios fueron pertinentes y necesarios para las actividades que realizamos dentro de la Universidad. Mi recomendación es tener presente el tiempo de cierre, porque se pasaron más de tiempo estipulado y al final en la retroalimentación quedó muy cortada, pues ya no se contaba con el tiempo suficiente para las preguntas, comentarios. Además, el tiempo del final se traslapó con otras actividades que se tenían programas, por lo que al final la atención se dispersó. Por otra parte, fue mucha la información dada, porque se sugiere mandar unos puntos resumen de implementación para las IES

Ninguna



Es importante enviar documentos previos para la participación más activa y continuar fortaleciendo desde las diferentes entidades de educación superior.

Dar continuidad a estos. Espacios para que en cada IES cuente con herramientas para la implementación según las capacidades propias

Agradezco el espacio brindado y desearía que se llevaran a cabo más encuentros como este que propenden por la reflexión sobre nuestro actuar en la sociedad.

Quizás hagan falta unas sesiones complementarias y casos de presentación de documentos institucionales que cumplan la norma para que las IES tengan modelos o documentos paradigmáticos a partir de los cuales elaborar los propios.

Una experiencia significativa que dejó grandes aprendizajes y permitió fortalecer la correcta ejecución de los procesos correspondientes.

Me gustaría recibir material de estudio del encuentro. Muchas gracias.

Muchas gracias por la invitación y considero importante continuar con estas iniciativas que promueven la apropiación de la temática

Considero que es importante generar reflexiones más profundas de las causas y el impacto de las BVG en la sociedad y en los entornos educativos, entendiendo que estas se generan de manera sistemática, situación que se exacerba por las relaciones de poder o superioridad que las desigualdades de género han posicionado. Si estas reflexiones no se llevan a cabo, las medidas que se pueden adoptar van a ser medidas correctivas o punitivas y no van a tener ningún efecto en la raíz de esta problemática.

No tengo observaciones, todo el proceso fue excelente, Gracias

Los encuentros deberían estar orientadas a las dinámicas realizadas para fortalecer el concepto y la forma metodológica de su aplicación en casos hipotéticos.

Mantener estos procesos de capacitación, talleres y otras actividades de manera frecuente y poder compartir material documental que permita fortalecer el quehacer profesional.



Ninguna

ninguna

QUE LA INFORMACION SEA ENVIADA A CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES

Considero importante seguir generando mesas de trabajo con las IES para la actualización de los protocolos internos de atención y seguimiento a casos de violencias con énfasis en género, ya que en las mesas de trabajo realizadas el año pasado muchas universidades manifestaron la importancia de poder revisar estos aspectos en conjunto.

n/a

Estos encuentros favorecen y fortalecen a nuestros procesos institucionales para adquirir las herramientas esenciales para la promoción, detección de espacios libres y seguros de discriminación y violencias basadas en género.

E un proyecto que se debería dar en continuidad, ya que es un avance muy grande que se pueden observar en la instituciones de educación.

En general lo ejecutado fortalece el aprendizaje y las prácticas realizadas en nuestra institución, lo cual afianza y direcciona las actividades programadas en el plan de trabajo de la Política Institucional de equidad de Género y No Discriminación.

Excelente actividad, se trabajó de manera práctica, dinámica y se permitió el trabajo en conjunto, lo que favoreció el análisis de los casos y la comprensión de la temática

Generar obligatoriedad en la difusión de la información al interior de las IES solicitando evidencias de esta difusión

ninguna

Los espacios reflexivos se concentraron en una postura subjetiva y no tan objetiva y práctico-estratégica en instituciones que requieren establecer escenarios que faciliten la ejecución del protocolo VBG



Me gustó mucho la metodología de las salas, poco a poco los asistentes en caso de que se sigan repitiendo encuentros podrán tener una disposición más participativa

ME GUSTÓ MUCHO LA SESIÓN, SE PODRÍAN ABORDAR MÁS CASOS PARA SABER SU ORIENTACIÓN Y PROCEDIMIENTO

Ninguna

Total pertinencia de la temática y fue muy dinámica la presentación de los temas. Felicitaciones.

ninguna

Ninguna

Se requiere un mecanismo para llegar a la alta dirección y que realmente está se involucre. Sugiero un espacio ejecutivo corto, con facilitadores de alto reconocimiento en el contexto de las IES.

Estos espacios deben generarse desde la generalidad.

Una excelente jornada y con información muy clara.

NINGUNO

Envío de las memorias del evento. En sí mismo este es material pedagógico y formativo para las IES. Felicitaciones apreciado equipo siempre la más alta calidad en cada evento. Gracias por su valioso apoyo y gestión

Ampliar estos espacios tal vez con orientaciones legales frente a la construcción de protocolos y rutas en cada institución, en materia de acciones disciplinarias. Oficinas de Control Disciplinario



Considero que todos los ponentes tenían gran conocimiento, lo cual generó credibilidad para esta temática. Así mismo, el análisis en conjunto de los casos, y la solución de estos en plenaria, ayudó a aclarar dudas. No obstante, es un tema que da para más encuentros y ojalá, un kit de herramientas con información que nos pueden ayudar a comprender la información más transcendental de la normal. Muchas gracias.

Todo fue muy bien organizado, los temas muy claros, la plenaria muy interesante y aprendizaje compartido con otras IES.

Informe de resultados y/o conclusiones de encuentro

Un espacio oportuno, pero debe ser compartido con mayor tiempo de antelación.

Falta lograr la participación real y activa de decanos y directores de programa.

Considero que las instituciones ignoraron el pedido inicial que era encuentro con directivos y directivas que trabajaran temas de género en las instituciones y delegaron personas que no tenían ni sensibilidad ni formación y solamente asistieron por cumplir.

Importante que se pueda generar un espacio de formación en el tema de manera presencial y una jornada más amplia. También para socializar los avances y buenas prácticas en cuanto a los protocolos de cada una de las universidades.

N/a

Excelente evento y conferencistas. Ojalá este tipo de información se replique con más eventos

Generar espacios presenciales

una socialización de prevención donde no hay espacios amplios para preguntas y donde la respuesta a un par de preguntas es de afán y con tendencia a revictimización y proteger a los abusadores y acosadores, no tiene ningún propósito y beneficio y todo se queda en el papel.

Ninguno



Mil gracias

Se podrían llevar a cabo encuentros más frecuentes, cada 2 meses, por ejemplo, en los cuales se puedan abordar por partes cada uno de los temas relacionados a las violencias basadas en género y el acoso laboral.

- *Dinamismo en las intervenciones
- *Claridad del tema abordado por parte de algunos de los expositores
- * Las salas de debate si bien son espacios valiosos de reflexión el tiempo tan corto no permitió dar buen abordaje

Considero que más allá de la presión que nos generan a las IES para el cumplimiento de la norma alrededor de la discriminación, violencias basadas en género y el acoso sexual laboral, se debería orientar frente a la "forma" en la que se debería poner en práctica dicha normativa, esto puesto que es inexistente una propuesta de transformación real existe una limitante al cumplimiento de la evidencia documental dejando a la vista que el proceso resulta ser más formal que sustantivo.

Por otra parte, algunos elementos de la misma formalidad resultan ser ambiguos como: el alcance de las obligaciones; diferencia entre acoso laboral, acoso sexual y VBG y las competencias entre áreas (Talento Humano, Bienestar, Jurídica), debería haber una orientación real frente a estos temas.

Finalmente, es importante pensarnos en qué mecanismos de acompañamiento y orientación se contempla para las IES pequeñas, puesto que estos procesos están generando una alta carga administrativa, sin tener presente que los recursos son limitados para éstas.

Excelente espacio

Se debe de fortalecer más en las instituciones

Sin observaciones

Por favor ampliar estos foros puntualmente a la obligación de: no repetición, resarcimiento y no revictimización

La conexión muy intermitente

sugeriría que para futuras oportunidades se haga un abordaje desde la detección y acciones frente a las VBG más sutiles esas que también son reprochables pero que no necesariamente constituyen un delito, para diseñar estrategias de sensibilización y transformación cultural



Gracias. Nos compartes las memorias-

Sería interesante aproximarse al tipo de violencias basadas en género que enfrentan personas racializadas, LGBTQ+, migrantes, empobrecidas, estudiantes, profes, etc., pues algunas de estas violencias no son reconocidas como tales cuando se ejercen contra grupos históricamente discriminados.

Ninguno

En futuras oportunidades sería muy satisfactorio que de facilite más el encuentro entre universidad y que estas puedan ser ponentes de sus propias experiencias y el ejercicio sea más horizontal

Los moderadores deben considerar que en algunas instituciones de educación superior se ha avanzado mucho sobre el tema, por tanto, referirse a generalidades sobre el tema y el problema resulta irrelevante y poco interesante. Es preciso que se considere las características del público para el desarrollo teórico y metodológico del tema.

En términos generales, el espacio fue satisfactorio y enriquecedor. Como aspecto a mejorar, se identifica la limitación de tiempo, lo cual implicó que algunos ejercicios se analizaran de manera más rápida de lo deseado y que no se lograran abordar ciertos temas importantes. No obstante, la experiencia en conjunto fue positiva.

7. RESULTADOS ESTRATÉGICOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN

El análisis integrado de los encuentros regionales, desarrollado a partir del trabajo metodológico, evidencia una brecha entre el marco normativo vigente y su implementación efectiva en las Instituciones de Educación Superior (IES). Esta brecha no responde únicamente a la ausencia de instrumentos, sino a limitaciones en su operativización, apropiación institucional y capacidad de respuesta frente a contextos reales de discriminación y violencias basadas en género (DyVBG).

7.1 BRECHAS EN DETECCIÓN

En la dimensión de detección, se identificaron debilidades significativas en la capacidad institucional para reconocer de manera oportuna situaciones de riesgo. En particular, se evidenció la ausencia de sistemas estructurados de identificación temprana, lo que limita la posibilidad de anticipar y prevenir la ocurrencia de violencias. Esta situación se ve agravada por una dependencia excesiva de la denuncia formal como principal mecanismo de activación institucional, lo que invisibiliza un número considerable de casos que no son reportados por temor, desconfianza o desconocimiento.

Adicionalmente, se constató un subregistro significativo de las DyVBG, asociado a la falta de mecanismos alternativos de recolección de información, como encuestas de clima institucional, canales de reporte anónimo o análisis sistemático de indicadores indirectos. En este sentido, variables como la deserción diferencial, los cambios en el rendimiento académico o las dinámicas relacionales en determinados espacios institucionales no están siendo utilizadas de manera estratégica como señales de alerta.

Las IES presentan un enfoque predominantemente reactivo, en el que la detección de las violencias ocurre de manera tardía, una vez los hechos se han consolidado, lo que limita la capacidad institucional para prevenir y mitigar los riesgos.

7.2 BRECHAS EN PREVENCIÓN

En la dimensión de prevención, el análisis evidenció que las acciones institucionales tienden a ser fragmentadas, discontinuas y poco articuladas con una estrategia integral. Si bien existen iniciativas de sensibilización y formación, estas no siempre se encuentran integradas en una política institucional sostenida, lo que reduce su impacto en la transformación de las dinámicas culturales y organizacionales.



Asimismo, se identificó una baja apropiación de los protocolos por parte de la comunidad universitaria, lo que limita su efectividad como herramientas de prevención. En la práctica, persisten estereotipos de género, sesgos y normalización de conductas discriminatorias, especialmente en escenarios de toma de decisiones y distribución de oportunidades, lo que reproduce desigualdades estructurales.

Otro elemento relevante es la insuficiente implicación de los niveles directivos en los procesos preventivos. La prevención no se está posicionando como un eje estratégico de gobernanza institucional, sino como una responsabilidad delegada a áreas específicas, lo que debilita su alcance y sostenibilidad.

La prevención en las IES no está operando como una estrategia estructural de transformación institucional, sino como un conjunto de acciones pedagógicas aisladas, con impacto limitado en la modificación de prácticas y relaciones de poder.

7.3 BRECHAS EN ATENCIÓN

En la dimensión de atención, se identificaron limitaciones relevantes en la capacidad institucional para responder de manera oportuna, integral y garantista frente a las DyVBG. En particular, se evidenció una falta de claridad en la operativización de las rutas de atención, incluyendo vacíos en la definición de roles, tiempos de respuesta y mecanismos de coordinación interinstitucional.

De igual forma, se observó una débil activación de medidas de protección en ausencia de denuncia formal, lo que genera escenarios de desprotección para las víctimas y restringe la actuación institucional frente a riesgos inminentes. Este aspecto resulta especialmente crítico en contextos donde existen relaciones de poder asimétricas, como aquellas mediadas por jerarquías laborales o académicas.

Adicionalmente, se identificaron riesgos de revictimización, derivados de prácticas institucionales inadecuadas en el manejo de la información, la repetición de relatos o la falta de confidencialidad. Estas situaciones afectan la confianza en las instituciones y pueden desincentivar la denuncia.

Existe una incapacidad institucional crítica para responder de manera efectiva a las violencias mediadas por relaciones de poder, lo que limita la garantía de derechos y puede favorecer escenarios de impunidad.

7.4 HALLAZGOS DEL ANÁLISIS DE CONOCIMIENTO (TRIVIA)



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

El ejercicio de evaluación de conocimientos permitió identificar una alta apropiación formal del marco normativo, evidenciada en el reconocimiento generalizado de las obligaciones institucionales en materia de prevención y atención del acoso sexual y las DyVBG.

No obstante, los resultados también evidencian una brecha significativa en la capacidad operativa. En particular, se identificó que solo el 57% de las personas participantes cuenta con claridad sobre cómo actuar cuando el presunto agresor ocupa una posición de superioridad jerárquica, lo que refleja una limitación crítica en la toma de decisiones en contextos complejos. Asimismo, el 38% presenta debilidades en el manejo de la confidencialidad, lo que constituye un riesgo para la protección de las víctimas.

Es importante precisar que los hallazgos presentados en este informe no deben interpretarse como una descalificación general del trabajo adelantado por las Instituciones de Educación Superior (IES). Por el contrario, durante el desarrollo de los encuentros se evidenció que un número significativo de instituciones vienen realizando esfuerzos importantes y sostenidos para fortalecer sus capacidades en la prevención, detección y atención de las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG), incluyendo la adopción de protocolos, la creación de instancias institucionales, el desarrollo de acciones pedagógicas y la implementación de rutas de atención.

En consecuencia, los hallazgos deben leerse en doble clave: por un lado, como una identificación rigurosa de debilidades estructurales que requieren intervención prioritaria, y por otro, como una oportunidad para reconocer y escalar las buenas prácticas existentes en otras IES, que han logrado avances significativos en la materia. Este equilibrio resulta fundamental para orientar la acción del Ministerio de Educación Nacional, tanto en el fortalecimiento de capacidades de las instituciones con mayores rezagos, como en la consolidación de referentes de excelencia a nivel nacional.

8. RECOMENDACIONES AL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

A partir del desarrollo metodológico implementado en los encuentros regionales con directivas y directivos de Instituciones de Educación Superior (IES), se consolidó un espacio de diálogo técnico y reflexivo que permitió recoger experiencias, identificar brechas y analizar de manera situada los retos que enfrentan las instituciones en la implementación de políticas y protocolos frente a las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG). Este proceso, sustentado en el estudio de casos, el intercambio de prácticas institucionales y la participación activa de los distintos actores universitarios, facilitó una comprensión más profunda de las dinámicas estructurales, culturales y organizacionales que inciden en la garantía efectiva de derechos en los entornos educativos.

Los hallazgos derivados de este ejercicio evidencian que, si bien existe un avance significativo en la adopción de marcos normativos y protocolos institucionales, persisten desafíos importantes en su implementación práctica, especialmente en lo relacionado con la detección temprana de las violencias, la articulación interinstitucional, la apropiación por parte de la comunidad educativa y la sostenibilidad de las acciones de prevención. En este sentido, las discusiones desarrolladas en las diferentes salas de detección, prevención y atención permitieron identificar no solo dificultades comunes, sino también oportunidades de mejora y buenas prácticas que pueden ser potenciadas a nivel nacional.

En este contexto, se formulan las siguientes recomendaciones al Ministerio de Educación Nacional, orientadas a fortalecer su rol como ente rector en la promoción, acompañamiento y seguimiento de las políticas públicas en materia de DyVBG en la educación superior. Estas recomendaciones buscan contribuir a la generación de lineamientos más operativos, al fortalecimiento de capacidades institucionales y a la consolidación de mecanismos que permitan avanzar hacia entornos educativos más seguros, equitativos y libres de violencias, garantizando una implementación efectiva de los enfoques de derechos humanos, género e interseccionalidad en las IES.

- Generar lineamientos más operativos

A partir del desarrollo metodológico implementado en los encuentros, se evidenció de manera reiterada una brecha entre el marco normativo existente y su aplicación práctica en las Instituciones de Educación Superior (IES). Si bien normas como la Resolución 14466 de 2022 y la Ley 2365 de 2024 establecen obligaciones claras en materia de detección, prevención y atención de las DyVBG, en el diálogo con las y los participantes se identificó que muchas instituciones enfrentan dificultades para traducir estos mandatos en procedimientos concretos, operativos y sostenibles en el tiempo.



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

— Durante los ejercicios metodológicos, especialmente en el estudio de casos, se puso en evidencia que los protocolos institucionales suelen ser robustos en su formulación, pero presentan debilidades en aspectos clave como: la definición de rutas claras y aplicables, la delimitación de roles y competencias, la activación oportuna de medidas de protección, y la incorporación efectiva de enfoques de género e interseccionalidad en la toma de decisiones. Asimismo, se identificó que existe una tendencia a concentrar los esfuerzos en la dimensión de atención, mientras que la detección y la prevención continúan siendo ámbitos menos desarrollados o poco sistematizados. Esta situación refleja la necesidad de contar con herramientas más aterrizadas que orienten la acción institucional en escenarios reales, donde confluyen factores como relaciones de poder, ausencia de denuncias formales, temores de las víctimas y limitaciones operativas.

En este sentido, se recomienda al Ministerio de Educación Nacional avanzar en la construcción de lineamientos técnicos más operativos, que permitan a las IES implementar la normativa de manera efectiva, contextualizada y diferenciada. Estos lineamientos deberían materializarse en instrumentos como:

- Guías prácticas de implementación, con pasos claros para la activación de rutas en cada una de las dimensiones (detección, prevención y atención).
- Protocolos tipo o modelos adaptables, que sirvan como referencia para instituciones con distintos niveles de capacidad institucional.
- Rutas estandarizadas con criterios de actuación, que definan tiempos, responsables, medidas mínimas y puntos críticos de decisión.
- Herramientas pedagógicas y operativas, como matrices de riesgo, formatos de registro, check-lists de actuación y orientaciones para la toma de decisiones en casos complejos.

De igual forma, se considera fundamental que estos lineamientos incorporen ejemplos de buenas prácticas identificadas en los encuentros, tales como el uso de canales de denuncia anónima, la implementación de sistemas de alertas tempranas, la construcción de mapas de riesgo, la formación de “detectores comunitarios” y el desarrollo de estrategias pedagógicas innovadoras para la sensibilización. Estas experiencias, surgidas del diálogo entre instituciones, constituyen insumos valiosos que pueden ser sistematizados y escalados a nivel nacional.

Finalmente, estos lineamientos deben reconocer la diversidad institucional y territorial de las IES en Colombia, proponiendo orientaciones diferenciadas según el tamaño, la naturaleza (pública o privada), la ubicación geográfica y las capacidades instaladas. De esta manera, el Ministerio no sólo fortalecería su rol normativo, sino también su función de acompañamiento técnico, facilitando que las instituciones pasen de un cumplimiento formal de la norma a una implementación efectiva, coherente y transformadora, capaz de garantizar entornos educativos seguros y libres de violencias basadas en género.

- Promover sistemas de información unificados



A partir del desarrollo metodológico de los encuentros se identificó de manera consistente que uno de los principales obstáculos para una respuesta efectiva frente a las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG) es la fragmentación de la información y la ausencia de sistemas estandarizados para su registro, análisis y seguimiento. Las y los participantes evidenciaron que, en muchas instituciones, la información sobre casos se encuentra dispersa entre diferentes dependencias (bienestar universitario, oficinas jurídicas, comités de convivencia, entre otros), lo que dificulta la trazabilidad de los casos, la toma de decisiones oportunas y la construcción de diagnósticos institucionales sólidos.

Durante las discusiones, particularmente en la dimensión de detección, se puso de manifiesto que muchas IES carecen de datos consolidados que permitan identificar patrones de riesgo, subregistros o tendencias como la deserción diferencial de mujeres, los cambios de comportamiento en estudiantes o la recurrencia de ciertos tipos de violencia en facultades específicas. Asimismo, se evidenció que la baja tasa de denuncias formales no refleja la magnitud real del fenómeno, lo que refuerza la necesidad de contar con sistemas que integren tanto información cuantitativa como cualitativa, incluyendo reportes informales, encuestas de clima institucional y otros mecanismos de alerta temprana.

En este contexto, se recomienda al Ministerio de Educación Nacional impulsar la creación o fortalecimiento de un sistema de información unificado a nivel nacional sobre DyVBG en las IES, que permita:

- Estandarizar los criterios de registro de casos, asegurando que todas las instituciones recojan información bajo parámetros comunes.
- Consolidar y centralizar la información, facilitando su análisis agregado a nivel territorial y nacional.
- Garantizar la confidencialidad y protección de datos personales, incorporando protocolos de anonimización y acceso restringido.
- Integrar múltiples fuentes de información, incluyendo denuncias formales, reportes anónimos, encuestas y otros instrumentos de detección.

Este sistema no sólo permitiría mejorar la gestión interna de los casos en las instituciones, sino que también fortalecería la toma de decisiones basada en evidencia, tanto a nivel institucional como en la formulación de políticas públicas. La posibilidad de contar con datos comparables facilitaría la identificación de patrones estructurales, la priorización de intervenciones y el monitoreo del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la normativa vigente.

Adicionalmente, se sugiere que este sistema se articule con plataformas ya existentes y contemple módulos de seguimiento y evaluación, que permitan a las IES medir la efectividad de sus protocolos, identificar cuellos de botella en la atención y ajustar sus estrategias de prevención. Asimismo, debería incorporar herramientas de visualización de



— datos (tableros de control) que faciliten la lectura institucional de la información y promuevan una cultura de análisis y mejora continua.

Finalmente, esta recomendación se sustenta en la necesidad de transitar de modelos reactivos, centrados en la denuncia, hacia enfoques proactivos, integrales y basados en evidencia, en los que la información se convierta en un insumo estratégico para la garantía de derechos. Un sistema de información unificado no solo fortalece la capacidad de respuesta institucional, sino que también contribuye a visibilizar las violencias, reducir el subregistro y avanzar hacia entornos educativos más seguros, equitativos y libres de discriminación.

- Impulsar evaluación periódica de protocolos

A partir del desarrollo metodológico de los encuentros se evidenció que, si bien un número significativo de Instituciones de Educación Superior (IES) cuenta con protocolos formalmente adoptados para el abordaje de las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG), estos no siempre son objeto de procesos sistemáticos de evaluación que permitan medir su efectividad, pertinencia y capacidad de respuesta frente a las realidades institucionales. En el diálogo con las y los participantes, emergió una preocupación común: los protocolos existen, pero no necesariamente están funcionando como herramientas vivas de transformación institucional.

Durante los ejercicios metodológicos, se identificaron situaciones en las que los protocolos no logran activarse oportunamente, presentan vacíos en su implementación o no generan confianza en la comunidad educativa. Asimismo, se evidenció que muchas instituciones carecen de indicadores claros que permitan evaluar aspectos como tiempos de respuesta, calidad de la atención, nivel de satisfacción de las víctimas o impacto de las acciones preventivas. Esta ausencia de seguimiento dificulta la identificación de debilidades estructurales, reproduce prácticas ineficaces y limita la posibilidad de ajustar los instrumentos a partir de la experiencia.

En este contexto, se recomienda al Ministerio de Educación Nacional establecer lineamientos claros para la evaluación periódica de los protocolos institucionales, que incluyan:

- Indicadores de resultado e impacto, tales como número de casos atendidos, tiempos de respuesta, medidas de protección implementadas, reincidencia de situaciones y percepción de confianza institucional.
- Metodologías de seguimiento y evaluación, que permitan a las IES realizar revisiones periódicas de sus protocolos, identificar cuellos de botella y proponer ajustes.
- Criterios de mejora continua, orientados a fortalecer la calidad de la respuesta institucional y garantizar la actualización permanente de los instrumentos.



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

De igual forma, se considera fundamental promover procesos de evaluación participativa, en los que se incluya la voz de la comunidad educativa estudiantes, docentes, personal administrativo y equipos de género, reconociendo que son estos actores quienes experimentan de manera directa la implementación de los protocolos. Este enfoque permite no solo identificar fallas técnicas, sino también comprender barreras subjetivas como la desconfianza, el miedo a denunciar o la percepción de revictimización, que inciden en el uso efectivo de las rutas institucionales.

Adicionalmente, se sugiere que el Ministerio impulse espacios de intercambio de experiencias entre IES, donde se puedan socializar resultados de evaluaciones, buenas prácticas y lecciones aprendidas, favoreciendo procesos de aprendizaje colectivo y fortalecimiento institucional. Esta dinámica permitiría avanzar hacia estándares comunes de calidad en la implementación de protocolos, respetando al mismo tiempo las particularidades de cada institución.

En suma, la evaluación periódica de los protocolos debe ser entendida no como un requisito administrativo, sino como una herramienta estratégica para garantizar la efectividad de las acciones institucionales. Solo a través de procesos de seguimiento, análisis crítico y ajuste continuo será posible que los protocolos trasciendan su carácter formal y se consoliden como mecanismos reales de protección, prevención y garantía de derechos en las Instituciones de Educación Superior.

- Financiar procesos de formación continua

A partir del desarrollo metodológico de los encuentros se evidenció de manera transversal que la formación es uno de los factores más determinantes para la implementación efectiva de los protocolos y la transformación de las prácticas institucionales frente a las discriminaciones y violencias basadas en género (DyVBG). Las y los participantes coincidieron en que muchas de las dificultades identificadas —como la revictimización, la falta de detección temprana, la confusión conceptual sobre los tipos de violencia o la inadecuada activación de rutas— no obedecen únicamente a vacíos normativos, sino a limitaciones en el conocimiento, la sensibilización y las capacidades del talento humano.

Durante los espacios de diálogo, se hizo evidente que, aunque algunas instituciones han adelantado procesos formativos, estos suelen ser esporádicos, desarticulados o concentrados en equipos específicos, sin lograr permear a toda la comunidad universitaria ni generar cambios sostenidos en la cultura organizacional. Asimismo, se identificó que en muchos casos la formación recae exclusivamente en los equipos de género o bienestar, mientras que actores clave como directivos, docentes de distintas áreas, personal administrativo e incluso contratistas no siempre cuentan con herramientas suficientes para reconocer, prevenir y atender estas violencias desde sus roles.

En este sentido, se recomienda al Ministerio de Educación Nacional destinar recursos específicos y sostenidos para el diseño, implementación y evaluación de programas de



Educación

Con Dignidad,
¡CUMPLIMOS! 

— formación continua en DyVBG, dirigidos a todos los estamentos de las IES. Estos procesos deben ir más allá de acciones puntuales de sensibilización, consolidándose como estrategias formativas permanentes, articuladas a la gestión institucional y alineadas con los marcos normativos vigentes.

De manera particular, se sugiere que estos programas contemplen:

- Rutas formativas diferenciadas por rol, con contenidos específicos para directivos, docentes, personal administrativo y equipos de atención.
- Módulos conceptuales y prácticos, que aborden no solo los enfoques de género, derechos humanos e interseccionalidad, sino también herramientas concretas para la toma de decisiones en casos reales.
- Estrategias pedagógicas innovadoras y participativas, como el aprendizaje basado en casos, metodologías lúdicas, simulaciones, recursos audiovisuales y herramientas digitales, que faciliten una mayor apropiación de los contenidos.
- Procesos de formación territorializados, adaptados a las particularidades culturales, sociales e institucionales de cada región.

Adicionalmente, en los encuentros se resaltó la importancia de que estos procesos formativos sean liderados y apropiados por los niveles directivos, no solo como participantes, sino como actores activos en la promoción de una cultura institucional basada en la igualdad y el respeto. La formación, en este sentido, debe ser entendida como un elemento estratégico de gobernanza institucional, que incide directamente en la toma de decisiones, la asignación de recursos y la implementación de políticas internas.

Finalmente, fortalecer la formación continua implica reconocer que la transformación frente a las DyVBG no se logra únicamente a través de normas o protocolos, sino mediante cambios culturales profundos, que requieren procesos pedagógicos sostenidos, reflexivos y críticos. En este sentido, la inversión en formación no solo fortalece las capacidades institucionales, sino que contribuye a consolidar entornos educativos más seguros, inclusivos y respetuosos de los derechos humanos, en coherencia con las obligaciones del Estado y el mandato ético de las Instituciones de Educación Superior.

9. ANEXOS

9.1. LISTADOS DE ASISTENCIA

9.2. PRESENTACIONES POR REGIONES

9.3. RESULTADOS POR REGIÓN TRIVIA LEY 2365 DE 2024

Drive de Anexos

https://drive.google.com/drive/folders/16l2qX8d8hRC9e_VC_83Ew6ia3bk7nVfy?usp=drive_link