

## INFORME SEGUNDO SEMESTRE AÑO 2025 GESTIÓN DE PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**Institución Educativa:** Universidad Pontificia Bolivariana - Sede Medellín.

**Período del informe:** Segundo semestre año 2025.

**Fecha de publicación:** Diciembre 23 de 2025.

### 1. Introducción.

Este informe se presenta en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2365 de 2024, que establece la obligatoriedad de las instituciones de educación superior de implementar medidas de prevención, protección y atención de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, siendo una tipología de la Violencias Basadas en Género - VBG -.

De esta forma, el presente informe tiene como objetivo publicar y dar a conocer cada semestre, el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas de manera anonimizada, salvaguardando la confidencialidad, la intimidad, el debido proceso y la protección contra la revictimización de las personas involucradas, así como la documentación de las acciones realizadas durante dicho período y los resultados obtenidos.

### 2. Legislación aplicable.

- Constitución Política
- Ley 1581 de 2012
- Ley 2365 de 2024
- Ley 2466 de 2025

### 3. Protocolos implementados para el tratamiento del acoso sexual y VBG (marzo 2023 - diciembre 2025).

**3.1 Protocolo para el tratamiento de las Violencias Basadas en Género en la Universidad Pontificia Bolivariana; Diagrama para el tratamiento de las Violencias basadas en Género y Procedimiento de atención integral a víctimas de violencia sexual:** Este protocolo es de potestad de Bienestar institucional que recoge estudiantes como personal vinculado contractualmente con la Universidad.

**3.2 Protocolo de Prevención, Protección, Atención y Seguimiento del Acoso Sexual en el Ámbito de Trabajo:** Este protocolo es de potestad de Gestión Humana que recoge a todo el personal vinculado laboral, por prestación de servicios y aprendices con la Universidad.

### 4. Programas de capacitación y sensibilización.

Desde el 2023 a la fecha, se han realizado acciones de sensibilización y socioeducación que favorecen la promoción y prevención de las VBG, procurando garantizar entornos de trabajo seguros, respetuosos y libres de violencias.

En este sentido, se han llevado a cabo por ejemplo: Curso de 30 horas sobre VBG (con participación de 60 empleados, docentes y administrativos, realizado en junio de 2023); Curso de 6 horas sobre

VBG y mediaciones comunicacionales (con el equipo de Comunicaciones de la UPB, realizado en julio 2023); Capacitaciones sobre violencias basadas en género (agosto de 2024); Diplomado y Curso de Violencias Basadas en Género en convenio con el Politécnico Jaime Isaza Cadavid (octubre y noviembre de 2025), Seminario Permanente de Educación Superior - SEMPES - para administrativos y docentes (noviembre de 2025), entre otros eventos académico-investigativos en torno a temas asociados a las VBG.

Eventos académicos: Conmemoración de fechas emblemáticas (como el N25), conferencias, conversatorios y otras formas de apropiación social del conocimiento y acciones desde Bienestar institucional.

**Recursos académico investigativos:** La Universidad a través del sistema de investigación cuenta con grupos de investigación y semilleros que abordan la problemática y aportan generación de nuevo conocimiento, apropiación social de nuevo conocimiento, formación de recursos humano, entre otros. Además, la Universidad cuenta con proyectos de transferencia y extensión que aportan tanto a la comunidad universitaria como a la comunidad en general, en temas asociados con promoción y atención contra las VBG.

## 5. Mediaciones comunicacionales.

- Comunicaciones y relaciones: Notas periodísticas en “De Interés”.
- CPA: Vídeos socioeducativos e informativos.
- Bienestar Institucional: redes sociales como Instagram, Facebook, entre otras.

## 6. Instancias Institucionales responsables.

- Unidad de Bienestar Institucional
- Jefatura de Gestión Humana.

## 7. Contexto Institucional.

### 7.1 Número de empleados:

- Profesores nivel superior: 642
- Profesores cátedra: 201
- Personal administrativo: 675

### 7.2 Número de estudiantes:

- Pregrado: 8064
- Posgrado: 1521

### 7.3 Número de contratistas:

- Prestación Proyectos Medellín: 53
- Prestación Servicios Medellín: 2662

## 8. Recolección y tratamiento de la información.

**8.1 Fuentes de información:** Quejas recibidas por canales habilitados (Presencial en Bienestar Institucional; Buzón Violeta y Te atendemos; Línea Segura).

**8.2 Periodo de corte:** Julio - diciembre de 2025

### 8.3 Medidas de anonimización aplicadas:

- No se incluyen nombres.
- No se incluyen cargos específicos cuando permitan identificar a la(s) personas.
- No se describen hechos detallados.

## 9. Manejo de casos reportados.

### 9.1 Estadísticas de casos reportados en período julio - diciembre 2025:

Tipología de casos	Número	Sanción	Consecuencia
Acoso sexual en el contexto laboral	3	No	-Realimentación -No renovación contrato
Otras VBG	3	No	-Realimentación -No renovación contrato

**9.2 Manejo y estado de los casos:** Según el caso, la situación es recepcionada por Bienestar Institucional, ya sea de manera presencial, por buzón violenta o a través de la línea segura. Una vez el profesional en psicología atiende a la víctima, levanta un informe psicosocial como soporte de esta atención y en caso de que la víctima desee activar la ruta, la misma es dirigida a Gestión Humana. Desde esta jefatura se recepciona el caso y se cita a declaración libre al (a la) victimario(a), con el fin de escuchar su versión y garantizarle su derecho de defensa.

Para el segundo semestre del año 2025, no se aplicó sanción como tal (llamado de atención ni suspensión disciplinaria) ni la terminación del contrato de trabajo con justa causa, sino que se les realizó una realimentación y se les reiteró que el actuar, lenguaje y relaciones dentro de la comunidad universitaria deben estar siempre guiados por el respeto, la ética y el marco establecido por los protocolos; y en algunos casos, dado el tipo de contratación y en el momento contractual en que se encontraba la relación laboral, se dejaba que finalizara el plazo del mismo, decidiendo no continuar con el vínculo laboral a futuro.

## 10. Evaluación diagnóstica.

En el marco de los protocolos implementados en la Universidad y con la finalidad de consolidar la información del segundo semestre del año 2025, se diagnosticaron seis (6) casos: tres (3) de acoso sexual y tres (3) de Otras VBG, los cuales han sido gestionados desde Bienestar Institucional y Gestión Humana.

El número de casos tramitados permite evidenciar que, si bien las acciones implementadas han contribuido a fortalecer el reconocimiento de estas conductas y el uso de los mecanismos de atención, persisten situaciones relacionadas con VBG; por lo que se debe dar continuidad a los programas y estrategias de promoción y prevención; detección; atención y protección; sanción y reparación; seguimiento, evaluación y sistematización al acoso sexual, a través de la transformación de prácticas culturales y el relacionamiento con los demás.

## 11. Acciones implementadas.

Desde marzo del año 2023, la Universidad configuró un equipo de expertos en torno a las VBG que han venido acompañando la construcción de los protocolos para el tratamiento. Este equipo es configurado por docentes investigadoras de Ciencias Sociales y Jurídicas, profesionales de las unidades administrativas de Jurídica, Bienestar Institucional y Gestión Humana. Se espera que este

equipo siga operando para la construcción de los protocolos y su debida implementación en el año 2026, los cuales se fundamentan a partir de los enfoques diferencial, de género y de derechos humanos

## 12. Recursos asignados.

Capacidad instalada de la Institución, equipo interdisciplinario para el tratamiento de las VBG y talento humano del área de Gestión Humana con funciones asociadas.

## 13. Evaluación de impacto.

Teniendo en cuenta que la ley entró en vigencia en junio de 2024, es importante considerar que los instrumentos de evaluación y sus respectivos indicadores están en proceso de construcción. Sin embargo, se presenta de manera cualitativa un reporte general.

## 14. Indicadores de éxito.

No aplica como indicador cuantitativo, pero sí se identifican factores de éxito en cuanto a la conformación del equipo interdisciplinario, de la construcción de los protocolos para el tratamiento de VBG y de acoso sexual en el ámbito laboral y educativo, de procesos formativos reportados desde el año 2023, y las acciones de sensibilización que aportan a la promoción y prevención, todos ellos descritos anteriormente.

## 15. Retos identificados.

- Aprobación, publicación y aplicación de los protocolos.
- Implementación de acciones asociadas a los componentes para el tratamiento de las VBG en la Institución: de sensibilización, socioeducación, promoción y prevención, detección, atención, sanción, reparación, sistematización e investigación.

## 16. Plan de acción para el año siguiente.

### 16.1 Retos identificados:

- Fortalecimiento de la confidencialidad, como información sensible y reservada.
- Medidas oportunas para evitar reincidencia o represalias.
- Seguir capacitando y cualificando a los trabajadores de la Universidad en temas de violencia basada en género.
- Socialización, divulgación y retroalimentación de los protocolos implementados por la Universidad.
- Revisión, seguimiento y actualización de los protocolos.

### 16.2 Objetivos prioritarios:

- Construir, aprobar, publicar y aplicar los protocolos.
- Construir e implementar un sistema de seguimiento y evaluación.
- Sistematizar la experiencia de aplicación de los protocolos.
- Emplear las mediaciones comunicacionales para informar y formar en torno a la temática.
- Realizar la socioeducación pertinente de manera procesual y sistemática a la población beneficiaria.

### 16.3 Acciones de mejora:

- Capacitación y cualificación a los empleados, contratistas, entre otros, en temas asociados a acoso sexual y otras VBG en el ámbito laboral y educativo en la Institución, a partir de la implementación de los protocolos.
- Publicidad de los canales de denuncia para que sean de conocimiento público y fácil acceso.
- Celebración de acuerdos de confidencialidad con todas las personas que se encuentren involucradas en atender los casos de acoso sexual en el contexto laboral y cualquier otra modalidad de VBG.
- Armonización de las unidades o dependencias que intervienen en la aplicabilidad del protocolo.
- Seguimiento periódico a los casos, con el fin de verificar que se le den el trámite respectivo.
- Mejoraría en la recepción y clasificación de las quejas recibidas.

### 16.4 Recursos requeridos:

- Talento humano.
- Instalaciones.
- Recursos audiovisuales.
- Rubro presupuestal.

### 17. Confidencialidad y uso de la información.

La información aquí relacionada es solo estadística, impidiendo la posibilidad de que con los datos reportados se pueda identificar plenamente a las personas que han activado el protocolo o que han sido citadas a declarar su versión libre. En este sentido, su mal uso puede vulnerar derechos fundamentales, tales como, el derecho al buen nombre y la honra, intimidad y privacidad y el libre desarrollo de la personalidad.

### 18. Observaciones finales.

Este informe refleja el compromiso de la institución con la creación de un entorno laboral y educativo seguro y respetuoso. Se reiteran los esfuerzos para fortalecer la prevención y atención del acoso sexual en consonancia con las Leyes 2365 de 2024 y 2466 de 2025.

### Responsable del Informe:

*Mónica Patricia Estrada R.*

**MÓNICA PATRICIA ESTRADA ROJO**

Directora de Gestión Humana Multicampus

[gestion.humana@upb.edu.co](mailto:gestion.humana@upb.edu.co)

Circular 1 # 70-01 Oficina 105, Bloque 3