POLICY BRIEF · OCTUBRE DE 2026

Perspectiva de género en la educación superior

De la norma a la práctica institucional. Lineamientos para los sistemas de educación superior de América Latina a partir del caso de la Universidad de Caldas, Colombia

José Fernando Vasco Alzate
Universidad de Caldas · Observatorio en Género y Sexualidades (GESEX)

Producto derivado de la tesis doctoral «Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia». Doctorado en Ciencias de la Educación, UMECIT. Tutor: Gabriel Gallego Montes.

289 de 304
instituciones colombianas presentaron el protocolo contra la discriminación y las violencias basadas en género exigido desde 2022.

1 de cada 5
casos conocidos por estudiantes llegó a denunciarse en la universidad estudiada, según la encuesta institucional de 2018-2019.

92,7 %
de los mecanismos de género identificados en el corpus opera de forma implícita, en la interacción cotidiana.

MENSAJES CLAVE

- Las obligaciones normativas en materia de violencias basadas en género ya existen en varios sistemas de educación superior de la región. En Colombia, 289 de 304 instituciones presentaron el protocolo exigido por la Resolución 14466 de 2022; la evaluación nacional de 2024 identificó debilidades en la detección de casos y en la capacidad de atención.[1]
- En la Universidad de Caldas, que cuenta con política de género adoptada por su Consejo Superior, observatorio propio y protocolo vigente, uno de cada cinco casos conocidos por estudiantes llegó a denunciarse según la encuesta institucional aplicada antes de la política.[2]
- El 92,7 % de los mecanismos de género identificados en el corpus cualitativo opera de forma implícita y el 61,7 % se sitúa en la escala del aula. Los protocolos, concebidos para conductas explícitas, alcanzan ese ámbito de manera limitada.[3]
- La paridad en la matrícula no se ha trasladado a la planta docente, a los salarios ni al gobierno universitario: entre 1999 y 2023, doce de los trece rectores fueron hombres, y la brecha salarial del profesorado de planta fue desfavorable para las mujeres en todos los años de la serie 2008-2023.[4]
- Se proponen ocho recomendaciones, cada una con instancia responsable e indicador de verificación. Tres tienen prioridad: formación docente certificada como requisito de promoción en el escalafón, equidad verificable como condición de acreditación, e instancias de género con presupuesto y capacidad de decisión.

Dirigido a ministerios de educación, agencias de aseguramiento de la calidad, consejos superiores y equipos directivos de instituciones de educación superior de la región.

Resumen ejecutivo

Este documento presenta los resultados y las recomendaciones de política de una investigación doctoral sobre la incorporación de la perspectiva de género en la Universidad de Caldas (Colombia) entre 2008 y 2023. El estudio combinó el análisis censal de las bases de datos institucionales con el análisis cualitativo de 316 unidades de evidencia procedentes de catorce documentos primarios, y contrastó el caso con las experiencias de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad de Buenos Aires, la Universidade de São Paulo y la Universidad de Chile.

La conclusión central es que los instrumentos normativos son necesarios, pero no suficientes, para modificar la cultura institucional. Los mecanismos que reproducen la desigualdad se ubican sobre todo en la interacción cotidiana del aula y en las rutinas de facultad y de programa: quién toma la palabra, qué referentes se consideran legítimos, cómo se evalúa y cómo se distribuye el reconocimiento académico. Una política que actúa solo mediante protocolos y acuerdos tiene, por ello, un alcance limitado si no se acompaña de formación docente, revisión curricular, información desagregada y presupuesto propio. El caso es pertinente para la región porque reúne condiciones institucionales favorables; si en ese contexto persisten las brechas, es razonable esperar dificultades semejantes donde el desarrollo institucional en la materia es menor.

Las recomendaciones se dirigen a ministerios de educación, agencias de aseguramiento de la calidad y órganos de gobierno universitario. Se formulan como estándares mínimos que los sistemas nacionales pueden exigir por vía regulatoria o de acreditación, en concordancia con la CEDAW, la Convención de Belém do Pará y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 5.

1. Contexto: la distancia entre la norma y la práctica

En América Latina y el Caribe las mujeres alcanzan hasta el 55 % de la matrícula universitaria; sin embargo, según una encuesta de 2020 en nueve países de la región, solo el 18 % de las universidades públicas tenía una rectora.[5] En Iberoamérica, las mujeres representan alrededor del 30 % de las personas egresadas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, proporción que no ha variado en la última década.[6] La tesis denomina esta situación «espejismo de la feminización»: el acceso se amplía sin que se modifique en la misma proporción la distribución de la estabilidad laboral, los salarios y la participación en las decisiones.[7]

Varios países han respondido con obligaciones legales. Chile exige desde 2021 que las instituciones de educación superior adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y la convirtió en requisito de la acreditación institucional. México incluyó ese mismo año la igualdad sustantiva, la transversalización de la perspectiva de género y la prevención de la violencia de género entre los criterios de la política de educación superior y las obligaciones de las instituciones. Argentina estableció la capacitación obligatoria en género para el sector público, que la Universidad de Buenos Aires extendió a toda su comunidad en 2019.[8]

En Colombia, la Resolución 14466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional obligó a todas las instituciones a contar con protocolos de prevención, detección y atención de la discriminación y las violencias basadas en género, en cumplimiento de la Sentencia T-061 de 2022 de la Corte Constitucional.[9] El cumplimiento formal ha sido amplio: en 2024, 289 de las 304 instituciones habían presentado protocolos, rutas y planes de trabajo. La evaluación que la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN) realizó ese año para el Ministerio identificó, no obstante, debilidades conceptuales en la detección de casos, recursos técnicos y humanos insuficientes, articulación limitada con entidades externas y un uso casi exclusivo de la vía disciplinaria y penal.[1] La adopción de una política de género, en cambio, no era obligatoria: de 83 universidades asociadas a ASCUN, solo diez la mencionaban de forma explícita en sus portales institucionales.[10] La Resolución 020310 de 2026, que sustituyó a la 14466, exige ahora a las instituciones una política institucional y protocolos de prevención, detección, atención y sanción del acoso sexual y de las demás violencias basadas en género.[11]

La pregunta que orienta este documento es por qué la existencia de la norma no ha bastado para modificar la experiencia universitaria y qué decisiones pueden reducir esa distancia.

EL CASO ESTUDIADO

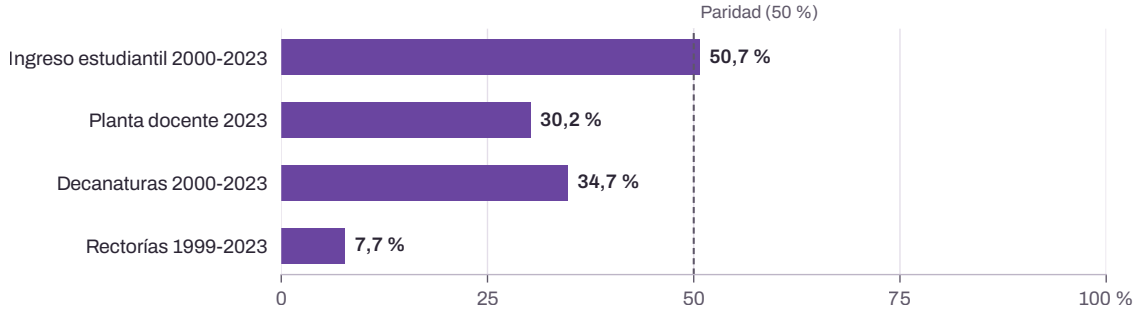
La Universidad de Caldas (Manizales, Colombia) fue una de las primeras instituciones del país en incorporar la perspectiva de género. Cuenta con el Observatorio en Género y Sexualidades (GESEX), con una política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación adoptada por el Consejo Superior en 2021 y con una cátedra obligatoria de fundamentos de género, interseccionalidad y enfoque de derechos.[12] Estas condiciones la convierten en un caso favorable para examinar los alcances y los límites de la regulación.

2. Hallazgos de la investigación

La paridad en la matrícula no se traslada a la carrera ni al gobierno universitario

Entre 2000 y 2023 ingresaron a la institución 31.467 mujeres y 30.584 hombres. Las estudiantes obtienen mejores desempeños académicos y permanecen más tiempo en la institución, y en ningún año la proporción de mujeres supera el 60 %, por lo que la matrícula se clasifica como mixta.[13] En 2023, en cambio, la planta docente estaba integrada por 387 personas, de las cuales 270 eran hombres, y el profesorado vinculado por fuera de la planta reunía a 533 de los 920 docentes.[14]

Figura 1. Participación de las mujeres según el nivel institucional



Fuente: Elaboración propia con datos de Vasco Alzate (2026), apartados 4.2.1, 4.2.3 y 4.2.4. Estudiantes que ingresaron entre 2000 y 2023 (31.467 de 62.051). Planta docente: 2023 (117 de 387). Decanaturas: designaciones 2000-2023 (34 de 98). Rectorías: 1999-2023 (1 de 13, en encargo transitorio).

El avance de las mujeres en el profesorado se ha concentrado en los vínculos menos estables. En la Facultad de Ciencias Agropecuarias su participación pasó del 17,5 % en 2008 al 42 % en 2023, pero el aumento se produjo en las vinculaciones ocasional y de cátedra, no en la planta.[14] Un indicador de participación que no se desagregue por tipo de vinculación puede registrar progresos que no se reflejan en la estabilidad laboral ni en la carrera académica.

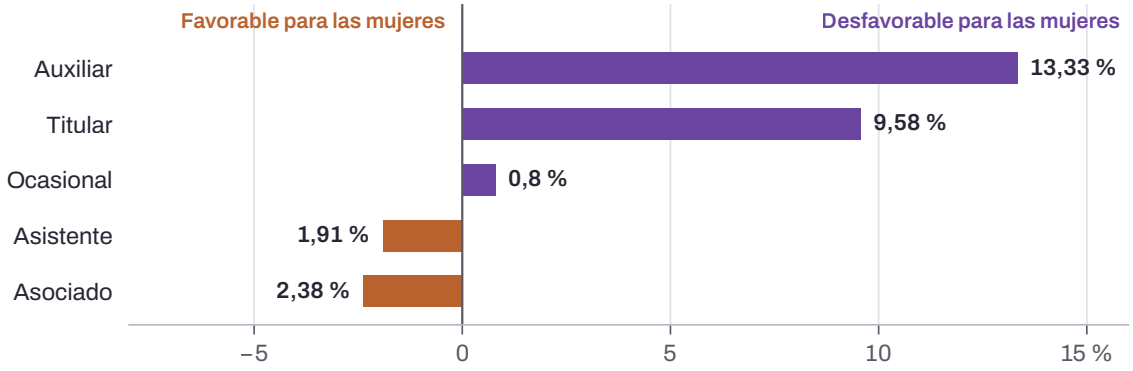
En el gobierno universitario, la tesis caracteriza el Consejo Superior como un órgano de composición principalmente masculina. En la representación estudiantil ante el Consejo Académico no se registra participación de mujeres desde 2010, y de 98 designaciones de decanaturas entre 2000 y 2023, 34 correspondieron a mujeres (34,7 %), apenas por encima del mínimo del 30 % que la Ley 581 de 2000 fijaba para los niveles decisorios del sector público, elevado al 50 % por la Ley 2424 de 2024. La designación de las decanaturas corresponde al rector, en cumplimiento de la ley de cuotas.[15]

La brecha salarial persiste donde el salario depende de la trayectoria

La brecha salarial del profesorado de planta, considerado en conjunto, fue desfavorable para las mujeres en todos los años de la serie 2008-2023, con valores entre el 1,7 % (2008) y el 13,1 % (2019). En 2023 la diferencia por escalafón no es uniforme: favorece a los hombres en las categorías de auxiliar y titular y a las mujeres en las de asistente y asociado.[16] Por facultades, el valor más alto se registró en Ciencias Agropecuarias (37,76 % en 2013), con un descenso posterior hasta el 5,30 % en 2023; la brecha más persistente corresponde a Ingenierías, que se mantiene entre el 20 % y el 25 % desde 2017. En Ciencias Jurídicas y Sociales y en Ciencias para la Salud la serie registra valores favorables a las mujeres en varios años, y la tesis advierte que el objetivo de política es la transparencia de los sistemas salariales y no la inversión de la brecha.[17]

En el personal administrativo, cuyo salario se fija según el cargo, la tesis describe las brechas como casi inexistentes, aunque la serie no es estable: en el nivel profesional y directivo fueron desfavorables para las mujeres en más del 20 % entre 2008 y 2015, se invirtieron entre 2016 y 2022 y en 2023 llegaron al 0,94 %, el valor más próximo a cero de la serie. El contraste sugiere que, donde el salario depende del cargo, la brecha no se acumula con la trayectoria. En el profesorado, en cambio, rige un sistema de puntos por productividad y formación, formalmente neutro, que no reconoce la distribución desigual del trabajo de cuidado ni las tareas académicas que no generan puntaje, como la asesoría y la mentoría estudiantil.[18]

Figura 2. Brecha salarial docente por categoría y tipo de vinculación, 2023

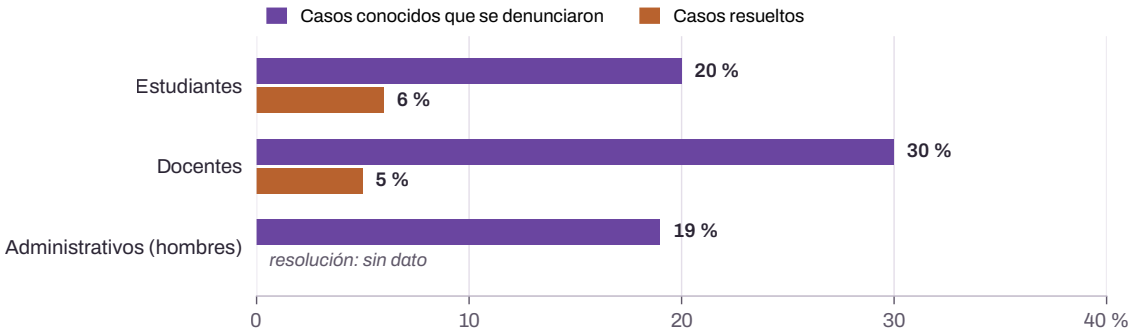


Fuente: Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.2, gráficos 25 y 28. Valores positivos: diferencia desfavorable para las mujeres; valores negativos: diferencia favorable para las mujeres.

Pocos casos llegan a denunciarse y menos aún se resuelven

La encuesta institucional de percepciones e imaginarios de género, aplicada en 2018 y 2019, indagó si las personas conocían casos de violencia basada en género y si estos se habían denunciado. Entre estudiantes, uno de cada cinco casos conocidos llegó a denunciarse y el 6 % se resolvió; entre docentes se denunció el 30 % y se resolvió el 5 %; entre los hombres del personal administrativo se denunció el 19 %.[2]

Figura 3. Denuncia y resolución de casos conocidos, encuesta institucional 2018-2019



Fuente: Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.5, cuadro 19. La tesis no precisa el denominador de los porcentajes de resolución. Para el personal administrativo solo se informa el dato de los hombres.

Entre 2022 y 2024, con la política ya vigente, la ruta institucional atendió 261 casos; el 86 % correspondió a mujeres y el 95 % al estamento estudiantil.[19] Los dos registros miden fenómenos distintos y no son comparables: la encuesta estima la proporción de casos conocidos que se denuncian y el registro cuenta casos atendidos. La falta de una medición periódica de esa proporción impide saber si la política ha modificado la disposición a denunciar.

Los mecanismos de género operan sobre todo de forma implícita y en el aula

El análisis cualitativo codificó 316 unidades de evidencia procedentes de grupos focales, entrevistas a personal docente y administrativo y registros de quejas institucionales. El 92,7 % de los mecanismos identificados aparece de forma implícita, el 5,7 % de forma explícita y el 1,6 % como señal emergente de cambio. Por escala, el 61,7 % se sitúa en el nivel micro del aula, el 30,1 % en el nivel meso de facultades y programas y el 8,2 % en el nivel macro de la normativa.[3] Casi la mitad de la evidencia (49,7 %) corresponde al dominio de construcción y regulación del cuerpo, que incluye las situaciones de violencia basada en género; le siguen el lenguaje (21,5 %) y las reglas de interacción y de tono (13,0 %).[20]

Figura 4. Modo de aparición y escala de los mecanismos de género (n = 316 unidades de evidencia)



Fuente: Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.4.2. Cada barra suma 100 %.

Según la tesis, «lo que ordena la experiencia de aula son hábitos, convenciones y tolerancias que no suelen figurar en protocolos, pero orientan quién habla, quién es escuchado y cómo se evalúa». De ahí se desprende una consecuencia para el diseño de políticas: la actualización de protocolos o la formulación de políticas en el nivel macro difícilmente modificará prácticas instaladas si no se acompaña de acciones en el aula y de ajustes en las rutinas de facultad y de programa.[3]

TRES CONSTRUCTOS ANALÍTICOS DE LA TESIS

Para interpretar estos patrones, la tesis formula tres constructos analíticos. Se presentan con su denominación original.[21]

Sintaxis secuencial de la exclusión pedagógica
Describe una secuencia recurrente en el corpus: la broma o el humor con sesgo de género habilita la restricción de la palabra y la desautorización epistémica de la estudiante, y esa secuencia se asocia con la reducción de sus expectativas formativas. La tesis la formula como un modelo de causalidad estructural; conforme a sus propias precauciones metodológicas, que advierten que el orden de los registros no prueba causalidad, aquí se presenta como una trayectoria plausible.

Plasticidad táctica del dispositivo de género
Designa la capacidad del dispositivo de género para reconfigurarse tras la adopción de normas: las expresiones explícitas, susceptibles de sanción, ceden lugar a formas implícitas que los procedimientos administrativos no registran. El predominio del modo implícito es consistente con esta lectura.

Inmunidad del micro-orden de aula
Retoma la noción de micro-orden de la interacción de Erving Goffman para describir la autonomía con que el aula procesa los mandatos institucionales.[22] Argumentos como la libertad de cátedra y la autoridad docente sobre el propio espacio pueden limitar el alcance de las políticas de equidad que no llegan a las prácticas de enseñanza.

3. Implicaciones para la política

Los sistemas de seguimiento centrados en la existencia de instrumentos, como el número de instituciones con protocolo, informan sobre el cumplimiento formal, pero no sobre su efecto. Valorar la eficacia de una política de género exige indicadores de resultado: la proporción de casos conocidos que se denuncian y se resuelven, la composición de los órganos de gobierno, la distribución del profesorado por tipo de vinculación y las brechas salariales por categoría.

La evidencia indica también que la transformación depende de intervenir en el nivel donde se concentran los mecanismos, es decir, el aula y las rutinas académicas. Esto sitúa la formación docente y la revisión curricular en el centro de la política. Las experiencias de la UNAM, la UBA, la USP y la Universidad de Chile muestran avances normativos e institucionales relevantes y reconocen retos comunes: la dependencia de los recursos, la falta de mediciones coordinadas y la dificultad de lograr una implementación uniforme y un cambio en la cultura institucional.[23]

4. Recomendaciones

Las ocho recomendaciones retoman las que la tesis formula en sus conclusiones y los lineamientos estratégicos de su capítulo V, y se agrupan en tres niveles según la evidencia que las respalda.[24] Cada una indica la instancia responsable y el indicador que permite verificar su cumplimiento. Este documento señala tres como prioritarias: las dos primeras recomendaciones de las conclusiones de la tesis, formación docente y acreditación, y el fortalecimiento de las instancias de atención, que responde a la evidencia sobre denuncia.

NIVEL 1 · EFICACIA DE LO QUE YA ESTÁ REGULADO

R1 Prevención y atención de la discriminación y las violencias basadas en género

PRIORITARIA

RESPONSABLE Consejos superiores y equipos directivos; ministerios, en la supervisión de la regulación vigente.

- Crear o fortalecer instancias de género con presupuesto propio, personal especializado, funciones definidas y capacidad de decisión.
- Garantizar mecanismos de denuncia confidenciales, ágiles y objetivos, con acompañamiento a las personas afectadas y garantías procesales para todas las partes.

- Incorporar el enfoque restaurativo y las garantías de no repetición junto a la vía disciplinaria, y articular la atención con entidades externas y con los consultorios jurídicos y las prácticas de Psicología y Trabajo Social, para que la persona afectada no asuma la gestión de su caso.

EVIDENCIA
Uno de cada cinco casos conocidos por estudiantes llegó a denunciarse; ASCUN documentó en 2024 recursos técnicos y humanos insuficientes en buena parte de las instituciones.

INDICADOR
Proporción de casos conocidos que se denuncian y de denuncias que se resuelven, por estamento y por año, y tiempo promedio de resolución.

R2 Gobernanza universitaria paritaria

RESPONSABLE Consejos superiores, mediante reforma de los estatutos generales.

- Establecer mecanismos de paridad progresiva en cargos directivos, consejos académicos y comités de selección y evaluación, con participación de personas de identidades de género diversas.
- Adoptar reglas electorales que favorezcan candidaturas paritarias, como las listas con alternancia aprobadas por la Universidad de Buenos Aires en 2019.
- Evaluar periódicamente el efecto de estas medidas y ajustarlas según los resultados.

EVIDENCIA
Doce de trece rectores entre 1999 y 2023 fueron hombres; las decanaturas alcanzan el 34,7 % de mujeres; la representación estudiantil ante el Consejo Académico no registra mujeres desde 2010.

INDICADOR
Composición de cada órgano colegiado y de los cargos directivos, publicada anualmente y desagregada por tipo de representación.

NIVEL 2 · EL AULA Y EL CURRÍCULO, DONDE SE CONCENTRAN LOS MECANISMOS

R3 Formación docente continua, sistemática y obligatoria

PRIORITARIA

RESPONSABLE Instituciones de educación superior; ministerios, en los estándares de formación docente.

- Ofrecer programas sostenidos, y no talleres aislados, que integren teoría de género, didácticas incluyentes, evaluación equitativa y herramientas para identificar el currículo oculto.
- Exigir la certificación de esta formación para la promoción en el escalafón docente y administrativo, y evaluar sus resultados, no solo la asistencia.
- Extender la formación a estudiantes que integran comités curriculares y consejos de facultad, académico o superior.

EVIDENCIA
El 92,7 % de los mecanismos es implícito y el 61,7 % ocurre en el aula. La Universidad de Chile amplió de forma sostenida su oferta formativa en género desde 2018.

INDICADOR
Proporción del profesorado con formación certificada, por facultad y tipo de vinculación, acompañada de una evaluación de resultados.

R4 Transformación curricular y del canon académico

RESPONSABLE Consejos académicos y comités curriculares de programa.

- Diversificar las bibliografías con obras de autoras, en particular en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, y de autores de pueblos étnicos y del Sur Global.
- Incorporar asignaturas sobre género, feminismos y masculinidades; la cátedra obligatoria de la Universidad de Caldas, de dos créditos y requisito de grado, es un referente aplicable.
- Exigir a cada programa un informe periódico de transversalización ante su consejo de facultad, que revise sílabos, metodologías y bibliografías.
- Promover el uso del nombre identitario y la comunicación incluyente como prácticas reflexivas, en consonancia con la jurisprudencia constitucional sobre identidad de género.[25]

EVIDENCIA
El lenguaje reúne el 21,5 % de la evidencia del corpus. El bajo peso del dominio curricular (2,8 %) puede reflejar el tipo de materiales analizados y no indica neutralidad del canon.

INDICADOR
Proporción de autoras en las bibliografías obligatorias por programa y número de programas con contenidos de género en la malla.

NIVEL 3 · CONDICIONES PARA SOSTENER LA POLÍTICA

R5 Equidad de género como criterio de calidad en la acreditación

PRIORITARIA

RESPONSABLE Agencias y consejos nacionales de acreditación.

- Exigir evidencia verificable de avance en equidad como condición para la acreditación institucional y de programas.
- Adoptar un conjunto mínimo de indicadores: representación en cargos directivos, políticas de conciliación, aplicación efectiva del protocolo y contenidos curriculares sobre género y diversidad.

- Tomar como precedente regional la Ley 21.369 de Chile, que condiciona la acreditación institucional a la existencia de una política integral en la materia.

EVIDENCIA
Hasta 2026, solo diez de 83 universidades asociadas a ASCUN mencionaban una política de género propia. La Resolución 020310 de 2026 la hizo obligatoria en Colombia; la acreditación permite verificar su aplicación.

INDICADOR
Instituciones acreditadas que demuestran avance verificable en los indicadores mínimos.

R6 Red de observatorios de género y sistema de información

RESPONSABLE Ministerios de educación, con las instituciones y la sociedad civil.

- Crear un sistema articulado que produzca información comparable sobre brechas salariales, trayectorias, atención de casos y representación.
- Adoptar como referente metodológico el sistema de indicadores para la equidad de género del Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM, utilizado en esta investigación.[26]
- Articular los observatorios con organizaciones sociales y gobiernos locales, como lo ha hecho el GESEX en Manizales y Caldas, y promover evaluaciones bienales a cargo de equipos interuniversitarios latinoamericanos.

EVIDENCIA
La Universidad de Buenos Aires, con una política consolidada, reconoce que carece de un observatorio centralizado y de mediciones coordinadas sobre brechas salariales y trayectorias.

INDICADOR
Series comparables entre instituciones, desagregadas por sexo, tipo de vinculación y variables de análisis interseccional.

R7 Conciliación y corresponsabilidad en el cuidado

RESPONSABLE Instituciones de educación superior, en articulación con las políticas nacionales de cuidado.[27]

- Desarrollar apoyos para estudiantes y personal con responsabilidades de cuidado: servicios de cuidado infantil, salas de lactancia, flexibilidad académica, becas de permanencia y licencias parentales equitativas.
- Fortalecer el bienestar universitario con enfoque de género, incluida la atención psicosocial y en salud sexual y reproductiva.
- Promover acciones afirmativas para el ingreso y la permanencia de mujeres y de personas trans y no binarias en programas con subrepresentación, y de hombres en campos como Trabajo Social, Desarrollo Familiar y Enfermería.

EVIDENCIA
El régimen salarial basado en productividad no reconoce el trabajo de cuidado; los datos nacionales muestran además mayor deserción y menor graduación entre los hombres.

INDICADOR
Cobertura de los servicios de cuidado y su relación con la permanencia y la promoción, por tipo de vinculación.

R8 Investigación, financiación e internacionalización con criterios de equidad

RESPONSABLE Vicerrectorías de investigación y de relaciones internacionales; consejos superiores, para la financiación.

- Crear fondos concursables con enfoque de género, mediante un porcentaje del monto de cada convocatoria o un puntaje diferencial, como el 10 % de la puntuación que aplica la Universidad de Caldas.
- Reconocer en los indicadores de productividad la asesoría, la mentoría y la consejería estudiantil.
- Asignar financiación estable a la política; en Colombia, la tesis propone un presupuesto etiquetado del 2 % anual mediante la modificación de los artículos 86 y 87 de la Ley 30 de 1992 (reformados en 2026 por la Ley 2568, sin esa destinación), una estampilla proequidad, incentivos tributarios y recursos de cooperación.[28]
- Incluir cláusulas de equidad en los convenios de cooperación y promover la movilidad de investigadoras.

EVIDENCIA
La producción científica institucional sobre el tema es limitada y dispersa, lo que reduce la capacidad de la institución para sostener sus propias políticas.

INDICADOR
Porcentaje del presupuesto destinado a la política, proyectos financiados con enfoque de género y producción científica anual en la materia.

5. Implementación y seguimiento

La secuencia responde a dos condiciones señaladas por la tesis: sin información no es posible saber si una medida produce efectos, y sin presupuesto asignado las instancias de género dependen de cada administración. La política debe adoptarse en el máximo órgano de gobierno.[24]

Tabla 1. Ruta de implementación

Fase	Medidas
Inmediata, sin reforma normativa	Publicar la composición de los órganos de gobierno y las tasas de denuncia y de resolución, y adoptar guías de comunicación incluyente (R1, R2, R4). Estas medidas construyen la línea de base.
Con decisión del consejo superior	Asignar presupuesto a instancias de género con capacidad de decisión, exigir la formación docente para la promoción en el escalafón y reformar los estatutos para la paridad (R1, R2, R3, R8).
Con liderazgo ministerial	Crear el sistema nacional de indicadores y la red de observatorios, y revisar los criterios de acreditación (R5, R6).
Sostenida	Transformación curricular, conciliación e internacionalización, procesos de cambio cultural que requieren recursos estables (R4, R7, R8).

Para el seguimiento, la tesis propone el semáforo violeta de tres niveles diseñado por ASCUN en 2024 y la revisión periódica de los indicadores por las comunidades académicas y por evaluadores externos.[26] La tabla 2 traduce las recomendaciones en estándares mínimos que los ministerios y las agencias de acreditación de la región pueden exigir.

Tabla 2. Estándares mínimos exigibles y marco de referencia regional

Estándar mínimo	Evidencia de cumplimiento	Marco de referencia
Política de género adoptada por el máximo órgano de gobierno	Acuerdo vigente con plan de acción	Belém do Pará, art. 7; Ley 21.369 (Chile); Resolución 020310 de 2026 (Colombia)
Instancia de género con presupuesto y capacidad de decisión (R1)	Acto de creación, personal asignado y presupuesto anual	Ley General de Educación Superior, art. 43 (México); Ley 21.369 (Chile)
Protocolo con medición de resultados (R1)	Tasas de denuncia y resolución por estamento	Resolución 020310 de 2026 (Colombia); Belém do Pará, art. 7
Composición paritaria progresiva de los órganos de gobierno (R2)	Composición publicada cada año	ODS 5, meta 5.5; Ley 2424 de 2024 (Colombia)
Formación docente certificada (R3)	Proporción de profesorado certificado por tipo de vinculación	Ley 27.499 (Argentina); CEDAW, art. 10
Currículo con perspectiva de género (R4)	Informe de transversalización por programa	CEDAW, art. 10, lit. c; Belém do Pará, art. 8, lit. b
Información desagregada y pública (R5, R6)	Informe anual de brechas y trayectorias	ODS 4, metas 4.3 y 4.5; ODS 5
Medidas de conciliación y cuidado (R7)	Cobertura y uso de los servicios de cuidado	Convenio 156 de la OIT; Compromiso de Buenos Aires (CEPAL, 2023)
Presupuesto asignado a la política (R8)	Asignación anual etiquetada y su ejecución	ODS 5, meta 5.c

Los instrumentos citados se describen en las notas y en las referencias.[29]

6. Conclusión

En la Universidad de Caldas la regulación permitió crear instancias, rutas y registros, y su eficacia depende de lo que ocurre en las prácticas académicas cotidianas. La tesis lo formula así: «la equidad como mandato no se decreta, sino que se construye en la práctica y en los micro-espacios sociales».[30] Los sistemas de educación superior de la región que ya cuentan con obligaciones legales en la materia pueden avanzar hacia ese propósito si incorporan indicadores de resultado a su seguimiento y a la acreditación, y si sitúan la formación docente y el currículo en el centro de sus políticas.

ACERCA DE ESTE DOCUMENTO

Sobre el autor José Fernando Vasco Alzate es profesional en Filosofía y Letras y magíster en Estudios de Familia y Desarrollo por la Universidad de Caldas, institución en la que es docente e investigador e integra el Observatorio en Género y Sexualidades (GESEX).

Fuentes Las cifras proceden de la tesis o de las fuentes que ella cita. El anexo técnico indica la ubicación de las principales.

Lenguaje Los registros administrativos clasifican a las personas según el sexo consignado; el documento interpreta esas categorías como posiciones sociales de género y no como atributos naturales. Los nombres de normas, tipologías legales y constructos de la tesis se citan sin modificación.

Cita sugerida Vasco Alzate, J. F. (2026). *Perspectiva de género en la educación superior: de la norma a la práctica institucional* [Policy brief]. Documento derivado de la tesis doctoral *Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia*. Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología (UMECIT).

Responsabilidad Las opiniones expresadas son responsabilidad del autor y no comprometen a las instituciones mencionadas.

Notas

1. ASCUN (2024), consultoría para el Ministerio de Educación Nacional; documento no publicado, citado en Vasco Alzate (2026), apartados 1.1 y 5.2.2.6. El Ministerio informó el 15 de octubre de 2024 que 289 instituciones habían establecido protocolos (Ministerio de Educación Nacional, 2024).
2. Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.5, cuadro 19. Encuesta institucional de percepciones e imaginarios de género, 2018-2019. La tesis no precisa si el 6 % se calcula sobre los casos conocidos o sobre los denunciados.
3. Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.4.2. Los recuentos sobre 316 unidades (293 implícitas, 18 explícitas y 5 emergentes; 195 en la escala micro, 95 en la meso y 26 en la macro) son cálculo propio a partir de los porcentajes de la tesis.
4. Vasco Alzate (2026), apartados 4.2.2 y 4.2.4.
5. UNESCO IESALC (2021). El dato sobre rectoras procede de una encuesta de UNESCO IESALC realizada en 2020 en nueve países de la región.
6. OCTS-OEI (2025), p. 5. El dato se refiere a las personas egresadas; la tesis lo refiere al estudiantado (véase el anexo G).
7. Vasco Alzate (2026), Conclusiones. El análisis retoma la distinción de Nancy Fraser entre redistribución, reconocimiento y representación.
8. Chile: Ley 21.369 de 2021, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. México: Ley General de Educación Superior, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril de 2021, arts. 8, 10 y 43. Argentina: Ley 27.499 (Ley Micaela) y Resolución CS 1995/19 de la Universidad de Buenos Aires, citada en Vasco Alzate (2026), apartado 5.1.
9. Ministerio de Educación Nacional (2022), Resolución 014466 del 25 de julio de 2022. La Sentencia T-426 de 2021 había señalado el deber de las instituciones educativas de contar con mecanismos efectivos de investigación y sanción, y la Sentencia T-061 de 2022 exhortó al Ministerio a elevar esa exigencia a norma nacional. Vasco Alzate (2026), apartado 5.2.2.6.
10. Blanco-Echeverry (2023). El criterio es la referencia explícita a la política en la página web oficial; se trata de una medida de visibilidad pública y no de un censo.
11. Ministerio de Educación Nacional (2026), Resolución 020310 del 31 de julio de 2026, arts. 1 y 24; rige desde el 1 de agosto de 2026 y deroga la Resolución 014466 de 2022. Es posterior a la tesis.
12. Universidad de Caldas (2021), Acuerdo 35 del Consejo Superior, del 13 de septiembre de 2021. Sobre la fecha, véase el anexo G.
13. Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.3. Según Buquet, Cooper y Rodríguez (2010, p. 82), citados en la tesis, una proporción de mujeres inferior al 60 % y superior al 40 % se considera mixta.
14. Vasco Alzate (2026), apartados 4.1 y 4.2.1.
15. Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.4, cuadros 17 y 18. Ley 581 de 2000, art. 4, modificado por el art. 1 de la Ley 2424 de 2024. Entre 1999 y 2023 la universidad tuvo trece rectores; la única mujer ejerció el cargo por encargo durante seis meses en 2022.
16. Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.2, gráficos 25, 26 y 28. La brecha salarial se entiende como la diferencia porcentual entre el salario promedio de hombres y de mujeres (OIT, 2019).
17. Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.2, gráficos 29 a 34. Véase la tabla C.1 del anexo.
18. Decreto 1279 de 2002; Vasco Alzate (2026), apartados 4.2.2 y 5.2.2.4. En la Universidad Nacional de Colombia, con un régimen semejante, Rodríguez, Neira y Valdés (2021) estiman una brecha salarial sin ajustar de 0,12 y brechas ajustadas de entre 0,07 y 0,09. La tesis atribuye estas cifras a Quintero (2016); véase el anexo G.
19. Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.5. Véase la tabla C.3 del anexo.
20. Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.4.1. Véase la tabla C.4 del anexo.
21. Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.6. Sobre el carácter no causal de las secuencias, apartados 4.3.4.5 y 4.3.4.7.
22. Goffman (1981).
23. Vasco Alzate (2026), apartado 5.1. Véase la tabla C.5 del anexo.
24. Vasco Alzate (2026), Conclusiones y recomendaciones, y apartado 5.2.2.
25. Corte Constitucional, Sentencia T-236 de 2023, que protegió el derecho de una mujer trans a ser llamada por su nombre identitario en el ámbito laboral. La tesis la invoca para el ámbito académico (apartado 5.2.2.2).
26. Vasco Alzate (2026), apartado 5.2.2.8; Buquet, Cooper y Rodríguez (2010).
27. En Colombia, Documento CONPES 4143 de 2025, Política Nacional de Cuidado. En el ámbito regional, Compromiso de Buenos Aires, aprobado en noviembre de 2022 (CEPAL, 2023).
28. Vasco Alzate (2026), apartado 5.2.2.7. Los artículos 86 y 87 de la Ley 30 de 1992 fueron modificados por la Ley 2568 de 2026, que no incluye una destinación para la igualdad de género.
29. CEDAW (Naciones Unidas, 1979), art. 10; Convención de Belém do Pará (OEA, 1994), arts. 7 y 8; Objetivos de Desarrollo Sostenible 4 y 5, incluida la meta 5.c sobre políticas y sistemas de seguimiento de las asignaciones para la igualdad de género (Naciones Unidas, 2015); Convenio 156 de la OIT (1981).
30. Vasco Alzate (2026), Conclusiones.

Referencias

Asociación Colombiana de Universidades [ASCUN]. (2024). *Evaluación de protocolos frente a la discriminación y violencia basada en género (DyVBG)* [Informe de consultoría no publicado]. MEN-ASCUN.

Blanco-Echeverry, M. P. (2023). Emergencia y urgencia de las políticas de género universitarias en Colombia. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (35), e20512225. https://doi.org/10.25100/prts.v0i35.12225

Buquet, A. G., Cooper, J., y Rodríguez, H. (2010). *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género; Instituto Nacional de las Mujeres.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2023). *Compromiso de Buenos Aires* (LC/CRM.15/6/Rev.1). XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Buenos Aires, 7 a 11 de noviembre de 2022.

Congreso de la Nación Argentina. (2019). *Ley 27.499. Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*.

Congreso de la República de Colombia. (1992). *Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior*.

Congreso de la República de Colombia. (2000). *Ley 581 de 2000*. Diario Oficial 44.026.

Congreso de la República de Colombia. (2024). *Ley 2424 de 2024*, que modifica el artículo 4 de la Ley 581 de 2000.

Congreso de la República de Colombia. (2026, 19 de febrero). *Ley 2568 de 2026, por la cual se modifica parcialmente el capítulo V del título III de la Ley 30 de 1992 y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial 53.403.

Congreso Nacional de Chile. (2021). *Ley 21.369, que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*.

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2025). *Documento CONPES 4143. Política Nacional de Cuidado*. Departamento Nacional de Planeación.

Corte Constitucional de Colombia. (2021). *Sentencia T-426 de 2021*.

Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia T-061 de 2022*.

Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia T-236 de 2023*.

Estados Unidos Mexicanos. (2021, 20 de abril). *Ley General de Educación Superior*. Diario Oficial de la Federación.

Goffman, E. (1981). *Forms of talk*. University of Pennsylvania Press.

Ministerio de Educación Nacional. (2022, 25 de julio). *Resolución 014466 de 2022*.

Ministerio de Educación Nacional. (2024, 15 de octubre). *En el Gobierno del Cambio todas las instituciones de educación superior contarán con protocolos contra violencias basadas en género* [Comunicado de prensa].

Ministerio de Educación Nacional. (2026, 31 de julio). *Resolución 020310 de 2026*. Diario Oficial 53.571.

Observatorio Iberoamericano de la Ciencia, la Tecnología y la Sociedad [OCTS-OEI]. (2025). *Panorama de la educación superior en Iberoamérica a través de los indicadores de la red INDICES: relevamiento 2024* (Papeles del Observatorio, 28).

Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe mundial sobre salarios 2018/19: ¿qué hay detrás de la brecha salarial de género?* OIT.

Presidencia de la República de Colombia. (2002). *Decreto 1279 de 2002*. Diario Oficial 44.840.

Quintero, O. A. (2016). La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas*, (44), 123-145.

Rodríguez, E., Neira, C., y Valdés, Á. (2021). Equality without equity: The gender pay gap at the National University of Colombia. *Latin American Economic Review*, 30, 1-30. https://doi.org/10.47872/laer.v30.35

UNESCO IESALC. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* UNESCO.

Universidad de Caldas. (2021, 13 de septiembre). *Acuerdo 35 del Consejo Superior, por medio del cual se establece la política de equidad de género, identidad, orientación sexual y no discriminación*.

Vasco Alzate, J. F. (2026). *Dispositivos y prácticas de equidad de género en la Universidad de Caldas, Colombia* [Tesis doctoral, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, UMECIT].

Anexo técnico

Información de soporte para la lectura técnica del documento: diseño metodológico, principios rectores, evidencia complementaria, indicadores, alcance de la evidencia y trazabilidad de las cifras.

A. Diseño metodológico

La investigación adoptó un enfoque pragmático de métodos mixtos con predominio cualitativo. La fase cuantitativa se orientó a la medición de frecuencias y la cualitativa siguió una lógica interpretativa y crítica (Vasco Alzate, 2026, capítulo III y apartados 4.1.2 y 4.3.4).

- **Componente cuantitativo.** Análisis censal, sin muestreo probabilístico, de las bases de datos institucionales para la serie 2008-2023, con series más largas para el ingreso de estudiantes (2000-2023) y las rectorías (1999-2023): composición por estamento y facultad, salarios, matrícula, desempeño académico, graduación y órganos colegiados. Referente metodológico: el sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior de la UNAM.
- **Componente cualitativo.** Corpus de catorce documentos primarios sistematizados en ATLAS.ti con un libro de códigos y reglas de decisión explícitas: relatorías y transcripciones de grupos focales interestamentales con estudiantes de Medicina, Geología y Ciencias Jurídicas, sesiones con estudiantes de los sectores LGBTIQ+, entrevistas semiestructuradas a personal docente y administrativo y registros documentales de quejas. Se codificaron 316 unidades de evidencia en ocho familias de categorías.
- **Revisión sistemática de literatura.** Periodo 2015-2025, con directrices PRISMA, sobre una base final de 347 artículos.
- **Encuesta institucional.** Percepciones e imaginarios de género, aplicada en 2018 y 2019 en el marco de la alianza FEGES. Se contactaron 824 personas (388 estudiantes, 269 docentes y 167 administrativos), con tasas de respuesta del 76,5 %, el 85,5 % y el 75,4 %.
- **Validación.** Panel de expertos en demografía, salud colectiva, filosofía y educación, y prueba de comprensión con un grupo reducido de estudiantes.
- **Reflexividad.** El investigador integra el observatorio de la universidad estudiada. Se aplicaron tres controles: triangulación con la serie censal, anclaje en las reglas de decisión del libro de códigos y validación cruzada por el panel.

B. Principios rectores de los lineamientos

Los lineamientos de la tesis se sustentan en siete principios; cada recomendación se apoya al menos en uno de ellos (Vasco Alzate, 2026, apartado 5.2.1).

B.1 Principios rectores

Principio	Contenido
Igualdad sustantiva y justicia epistémica	Busca resultados equitativos atendiendo las causas estructurales de la desigualdad, y reconoce el conocimiento producido por las mujeres, por los feminismos latinoamericanos y por las comunidades campesinas, afrodescendientes e indígenas.
No violencia y derecho a entornos seguros	La existencia de un protocolo no garantiza por sí sola la disminución de las violencias; su ausencia, en cambio, puede interpretarse como inacción del Estado y de las instituciones.
Interseccionalidad y perspectiva situada	Las desigualdades de género se entrecruzan con la pertenencia étnico-racial, la discapacidad, el origen socioeconómico, la orientación sexual y la identidad y expresión de género, lo que exige políticas diferenciadas y contextualizadas.
Transversalización	La equidad de género orienta la docencia, la investigación, la extensión, la gestión y la vida estudiantil, como transformación del conjunto de la institución.
Gobernanza participativa y seguimiento	Participación de mujeres y de personas con identidades de género diversas en las decisiones, órganos paritarios con capacidad de decisión y presupuestos con destinación específica.
Datos abiertos y transparencia	Información desagregada por sexo y género en todas las funciones misionales, con variables que permitan el análisis interseccional.
Corresponsabilidad institucional	La implementación compete a todos los estamentos: directivas, profesorado, personal administrativo y estudiantes.

C. Evidencia complementaria

C.1 Brecha salarial docente por facultad

Facultad	Valor más alto de la serie	2023	Observación
Ciencias Agropecuarias	37,76 % (2013)	5,30 %	Descenso sostenido desde el valor más alto de la institución
Ingenierías	31,08 % (2016)	21,67 %	Entre el 20 % y el 25 % desde 2017; ningún año favorable a las mujeres
Artes y Humanidades	15,67 % (2018)	s. d.	Mínimo de 2,20 % en 2008; la tesis no informa el valor de 2023
Ciencias Exactas y Naturales	11,83 % (2019)	0,67 %	En 2018 la diferencia favorece a las mujeres en 0,10 %
Ciencias Jurídicas y Sociales	—	1,24 %	Mayoría de valores favorables a las mujeres; 9 % a su favor en 2014
Ciencias para la Salud	—	—	Históricamente favorable a las mujeres (24 % en 2008); 4,7 % y 10,7 % a favor de los hombres en 2019 y 2022

Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.2, gráficos 29 a 34. Valores positivos: diferencia desfavorable para las mujeres.

C.2 Profesorado y personal administrativo, 2023

Conjunto	Total	Composición
Profesorado de planta	387	338 de tiempo completo y 49 de medio tiempo; 270 hombres (cerca del 70 %)
Profesorado ocasional	340	228 de tiempo completo y 112 de medio tiempo
Profesorado de cátedra	193	—
Personal técnico y asistencial	354	245 mujeres (69 %)
Personal profesional y directivo	147	90 mujeres (61 %)

Vasco Alzate (2026), apartados 4.1 y 4.2.1 y cuadro 4.

C.3 Casos atendidos por la ruta institucional, 2022-2024

Variable	Resultado
Total de casos	261; el año con más reportes fue 2023 (106)
Sexo y estamento	86 % de los casos corresponde a mujeres y 95 % al estamento estudiantil
Tipo de violencia más frecuente	Psicológica (88 casos) y sexual (84 casos)
Conducta más frecuente según la tipificación del acuerdo institucional	Acoso sexual (77 casos)
Distribución por facultad	Las facultades con más reportes son también las de mayor población; la concentración no permite inferir una incidencia relativa mayor

Vasco Alzate (2026), apartado 4.2.5, con base en la socialización institucional de septiembre de 2024.

C.4 Distribución de la evidencia cualitativa por dominio (n = 316)

Dominio (familia del libro de códigos)	Registros	%
Construcción y regulación del cuerpo (C6)	157	49,7
Lenguaje y juegos lingüísticos (C5)	68	21,5
Reglas de interacción y tono (C2)	41	13,0
Roles y formatos de participación (C4)	21	6,6
Espacio y recursos (C3)	13	4,1
Contenidos curriculares (C1)	9	2,8
Narrativas personales (C7)	6	1,9
Etiqueta interseccional (C8)	1	0,3

Vasco Alzate (2026), apartado 4.3.4.1. La tesis informa los porcentajes; los recuentos de C4, C3, C1, C7 y C8 son cálculo propio sobre n = 316. Una misma unidad puede registrar más de un marcador de afectación (n = 391 apariciones; apartado 4.3.4.4).

C.5 Experiencias universitarias de la región

Institución	Desarrollos principales	Retos que reconoce la propia fuente
UNAM (México)	Lineamientos Generales para la Igualdad de Género, de observancia obligatoria (2013); Coordinación para la Igualdad de Género (2020); la violencia de género como falta grave en el Estatuto General; paridad en el Tribunal Universitario.	Consolidación cultural y operativa; dependencia de los recursos institucionales.
UBA (Argentina)	Protocolo de acción institucional (2015); capacitación obligatoria en el marco de la Ley Micaela (2019); paridad en las listas electorales de los órganos de gobierno (2019).	Ausencia de un observatorio centralizado y de mediciones coordinadas sobre brechas salariales y trayectorias.
USP (Brasil)	Escritório USP Mulheres (2016); Pró-Reitoria de Inclusão e Pertencimento (2022); índice de igualdad de género de las universidades públicas de São Paulo.	Techo de cristal en la dirección y en el profesorado: en la Facultad de Derecho, las mujeres eran el 17 % del profesorado en 2019.
Universidad de Chile	Política Integral de Igualdad de Género (2022); ampliación de la oferta formativa en género desde 2018; programa de mentorías para académicas.	Asegurar una implementación uniforme, un seguimiento efectivo y una cultura universitaria crítica e incluyente.

Vasco Alzate (2026), apartado 5.1.

D. Indicadores de seguimiento

Los indicadores deben alimentarse de sistemas de información desagregados por sexo y género y cruzados con variables como pertenencia étnico-racial, edad, origen socioeconómico y discapacidad.[26]

D.1 Dimensiones y desagregación mínima

Dimensión	Qué medir	Desagregación mínima
Acceso y trayectoria	Ingreso, desempeño, permanencia y graduación	Sexo, nivel de formación y área de conocimiento
Carrera académica	Ingreso y promoción; brechas salariales	Sexo, tipo de vinculación, facultad y categoría
Gobierno	Composición de órganos colegiados y cargos directivos	Sexo y tipo de representación
Atención de casos	Casos denunciados y resueltos; tiempos de resolución	Sexo y estamento
Conciliación	Cobertura y uso de servicios de cuidado; efecto en permanencia y promoción	Sexo y estamento
Currículo y formación	Programas con perspectiva de género; formación certificada	Programa y facultad
Investigación	Proyectos con enfoque de género; producción científica	Sexo de quien dirige el proyecto
Financiación	Presupuesto asignado a la política	Fuente y destino, por vigencia

Dos precauciones de diseño. Los indicadores de participación deben desagregarse siempre por tipo de vinculación, porque una institución puede aumentar la proporción de mujeres docentes sin que ese aumento llegue a la planta. Por otra parte, la información sobre personas trans, no binarias y de los sectores LGBTIQ+ goza de reserva constitucional en Colombia y no figura en los registros administrativos; su medición requiere instrumentos específicos con consentimiento informado y no debe sustituirse con estimaciones.

E. Alcance de la evidencia

- **Caso único.** La Universidad de Caldas no representa estadísticamente al sistema colombiano. Su valor reside en ser un caso favorable: si en esas condiciones persisten las brechas y la baja denuncia, es poco probable que el problema sea menor donde no existen. El dato nacional de ASCUN es consistente con esa lectura.
- **Temporalidad de la encuesta.** La encuesta de 2018-2019 es anterior a la política institucional y se presenta como línea de base. El registro de casos 2022-2024 cuenta casos atendidos y no permite actualizar la proporción de casos conocidos que se denuncian.

- **Causalidad.** El orden de los registros no prueba causalidad. Los hallazgos se presentan como asociaciones consistentes, patrones de coocurrencia y trayectorias plausibles. Que el 92,7 % de los mecanismos sea implícito establece una condición de diseño: un instrumento que actúa sobre conductas explícitas tiene un alcance limitado en ese ámbito.
- **Ausencias relativas.** El peso bajo de un dominio puede reflejar el tipo de materiales disponibles. El 2,8 % del dominio curricular no debe leerse como neutralidad del canon.
- **Robustez.** El predominio del dominio corporal, del modo implícito y de la escala micro se sostiene en distintos cortes y no depende de un único documento.
- **Costos.** La financiación forma parte de las recomendaciones. La evaluación de ASCUN muestra el resultado de instancias sin recursos técnicos ni humanos suficientes.

F. Trazabilidad de las cifras

F.1 Ubicación de cada cifra en la tesis

Cifra	Ubicación	Comprobación
289 de 304 instituciones con protocolo	Apartados 1.1 y 5.1	ASCUN (2024), consultoría para el MEN
10 de 83 universidades con política de género	Apartado 1.1	Blanco-Echeverry (2023)
1 de cada 5 casos denunciados; 6 % resueltos (estudiantes)	Cuadro 19	Encuesta 2018-2019
30 % denunciados y 5 % resueltos (docentes); 19 % denunciados (administrativos hombres)	Cuadro 19	Encuesta 2018-2019
261 casos atendidos, 2022-2024; 106 en 2023	Apartado 4.2.5	86 % mujeres; 95 % estudiantes
31.467 mujeres y 30.584 hombres ingresaron, 2000-2023	Apartado 4.2.3	Suman 62.051
920 docentes; 387 de planta, 270 hombres	Apartados 4.1 y 4.2.1	338 + 49 de planta; 228 + 112 ocasionales; 193 de cátedra
Ciencias Agropecuarias: 17,5 % a 42 % de mujeres docentes	Apartado 4.2.1	14 de 80 docentes en 2008
Planta: brecha entre 1,7 % (2008) y 13,1 % (2019)	Apartado 4.2.2, gráfico 26	Ningún año favorable a las mujeres
Categorías 2023: auxiliar 13,33 %; titular 9,58 %; asistente –1,91 %; asociado –2,38 %; ocasionales 0,8 %	Apartado 4.2.2, gráficos 25 y 28	Los hombres superan el 60 % de los titulares
Administrativos, nivel profesional: 0,94 % en 2023	Apartado 4.2.2	(3,18 – 3,15) / 3,18
12 de 13 rectores, 1999-2023; 34 de 98 decanaturas	Apartado 4.2.4	34 / 98 = 34,7 %
Consejo Académico sin mujeres en la representación estudiantil desde 2010	Cuadro 18	—
92,7 % implícito; 5,7 % explícito; 1,6 % emergente	Apartado 4.3.4.2	Cálculo propio: 293 + 18 + 5 = 316
61,7 % micro; 30,1 % meso; 8,2 % macro	Apartado 4.3.4.2	Cálculo propio: 195 + 95 + 26 = 316
49,7 % dominio corporal; 21,5 % lenguaje; 13,0 % interacción	Apartado 4.3.4.1	157, 68 y 41 sobre 316
824 personas encuestadas; respuesta del 76,5 %, 85,5 % y 75,4 %	Apartado 4.1.2	388, 269 y 167 por estamento

G. Precisiones sobre las fuentes

- La política de equidad de género y no discriminación de la Universidad de Caldas se adoptó mediante el Acuerdo 35 del Consejo Superior, del 13 de septiembre de 2021. La tesis lo fecha en dos lugares en 2022; se adopta la fecha que consta en su lista de referencias y en su apartado 4.1.4.
- Sobre la mayor brecha salarial por facultad, el resumen de la tesis señala a Ingenierías y el apartado 4.2.2 a Ciencias Agropecuarias. Ambas formulaciones son compatibles: el valor más alto corresponde a Agropecuarias (2013) y la brecha más persistente a Ingenierías.
- El 6 % de casos resueltos se reproduce como lo formula la tesis, que no precisa si se calcula sobre los casos conocidos o sobre los denunciados.
- La sintaxis secuencial de la exclusión pedagógica se formula en el apartado 4.3.6.1 como un modelo de causalidad estructural. Las secuencias del corpus en que se apoya se califican en el apartado 4.3.4.5 como trayectorias plausibles y no

dominantes, y el apartado 4.3.4.7 advierte que el orden de los registros no prueba causalidad. Este documento sigue esa lectura prudente.

- La tesis atribuye a Quintero (2016) una brecha salarial del 12 % en la Universidad Nacional de Colombia, que se mantiene entre el 7 % y el 9 % con controles. Esas cifras corresponden a Rodríguez, Neira y Valdés (2021); el artículo de Quintero no las contiene.
- La tesis refiere al estudiantado el 30 % de mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en Iberoamérica; el informe de OCTS-OEI (2025) lo refiere a las personas egresadas.
- Las cifras de la tesis sobre la oferta formativa en género de la Universidad de Chile (127 cursos de pregrado, 70 de posgrado, 16 diplomas, 4 magísteres y mentorías en 10 facultades) no coinciden con las que publica esa universidad, por lo que no se reproducen. Tampoco se reproduce la proporción de estudiantes de la Facultad de Derecho de la USP, que no pudo confirmarse.
- La normativa colombiana cambió después del periodo analizado: la Ley 2424 de 2024 elevó al 50 % la participación mínima de mujeres en los niveles decisorios, la Resolución 020310 de 2026 derogó la Resolución 14466 de 2022 y la Ley 2568 de 2026 modificó los artículos 86 y 87 de la Ley 30 de 1992.
- Sobre la representación estudiantil ante el Consejo Académico, la tesis afirma que desde 2010 no hay registro de participación de mujeres y, en el mismo apartado, que entre 2003 y 2011 hubo mujeres en el consejo. Se usa la primera formulación, que corresponde al cuadro 18.