COMUNICADO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA
Medellín, 20 de octubre de 2025

Respuesta a la Declaración Política de la Asamblea Estudiantil

Reflexiones a propósito de “los aspectos discutidos por la Asamblea Multiestamentaria acerca de las condiciones de violencia institucional, desfinanciación estructural, exclusión social y falta de garantías en los procesos democráticos dentro de la institución”

Las y los integrantes del equipo directivo de la Sede y Facultades recibimos con agrado el espacio de discusión promovido por la Asamblea Multiestamentaria, así como las significativas reflexiones que de ella se derivaron en torno a temas neurálgicos para la Universidad.

Los miembros de la comunidad universitaria contribuimos, en mayor o menor medida, a expandir las posibilidades de autonomía y libertad, así como a mejorar las condiciones y garantías de quienes habitan los campus. O, por el contrario, podremos favorecer actitudes de exclusión, discriminación, mensajes de odio y diversas formas de violencia. En coherencia con la primera vía, asumimos la responsabilidad de propiciar la apertura al debate crítico, el trato amable, la inclusión y los procesos de transformación necesarios para hacer de nuestros campus espacios habitables en dignidad y respeto.

Estos debates y reflexiones son indispensables para impulsar los cambios que requiere la Universidad Nacional de Colombia, especialmente aquellos relacionados con los diseños institucionales y normativos que han dado lugar a la precarización, desigualdad y brechas culturales vinculadas a sesgos de género y otras formas de discriminación y violencias.

Desde junio de 2024, la Vicerrectoría de la Sede Medellín ha emprendido diversos procesos de transformación que, por su naturaleza estructural, no se evidenciarán de manera inmediata, pues responden a decisiones y actuaciones cuyos resultados se reflejarán progresivamente con la implementación del Plan de Acción 2025-2027 "Campus Sustentables y del Cuidado". Estas transformaciones, además, implican cambios culturales que demandan la participación y dinamización de proyectos con todos los actores de la institución. En algunos casos, dichos procesos han conllevado la renovación de liderazgos y direcciones de dependencia, con el propósito de reorientar el quehacer universitario hacia una institución al servicio de la academia y del bien común, alejándose de los enfoques de corte corporativo que predominaron en los últimos años. Estos procesos han avanzado de manera gradual dentro del diseño institucional y se han enfrentado reticencias y resistencias al cambio por parte de algunos equipos de trabajo que, durante años —e incluso décadas—, han mantenido estilos de gestión nocivos, arraigados en la administración universitaria.

Nuestro objetivo ha sido desescalar actitudes e intereses particulares que obstaculizan la gestión institucional, fortalecer una administración comprometida con el bien común, y hemos defendido la universidad de prácticas privatizadoras que afectan los espacios compartidos de la Sede —como aulas, laboratorios y zonas comunes—. Este tipo de enfoques requieren la deliberación amplia, franca y abierta que propicie la opción de recoger las distintas voces de la comunidad universitaria y, más importante aún, la corresponsabilidad con las acciones y decisiones que asumimos como acuerdos colectivos para las transformaciones que nos desafían.

Reconocemos que persisten rezagos históricos derivados de la idea, aún arraigada en algunos sectores, de que los espacios comunes pueden destinarse a intereses individuales, ya sea de estudiantes, docentes o del personal administrativo. Esta situación ha limitado su uso para las funciones misionales de la Universidad: la investigación, la docencia y la extensión. Que lo propuesto por parte de la Asamblea Multiestamentaria para la conversación y las decisiones de actuación sea el lugar para profundizar en las transformaciones necesarias para nuestra Sede.

Exigencias planteadas en la Asamblea Multiestamentaria

1. "Exigimos a la Vicerrectoría y a los actores administrativos correspondientes el cumplimiento de los compromisos adquiridos en la respuesta a nuestra Declaración Política del 13 de octubre de 2025.

Exigimos agilizar la conformación de mesas de diálogo multiestamentario que incluyan representantes estudiantiles, docentes, directivos y demás miembros de la comunidad universitaria que se consideren pertinentes según los objetivos de cada espacio. Estas mesas deben propiciar una coordinación real y efectiva frente a problemáticas de financiamiento, género, discriminación, participación democrática y seguridad.

La Asamblea ha decidido acoger la propuesta presentada por la administración en respuesta a la anterior Declaración y establecer, en una primera fase, dos mesas de trabajo:

- **Mesa de Diálogo Multiestamentaria:** orientada a garantizar la participación estudiantil en la discusión sobre financiamiento, habitabilidad, participación democrática, reconocimiento de garantías, discriminación y otros temas que surjan en el proceso.

- **Mesa de Diálogo sobre Seguridad:** enfocada exclusivamente en abordar las problemáticas de seguridad, articulando al estudiantado con las dependencias administrativas competentes".

Respuesta:
Desde la administración de la Sede Medellín se liderará la conformación de las Mesas de Diálogo, integradas por docentes, directivos/as y personal administrativo con experiencia y experticia en los temas a tratar. Proponemos como principios orientadores de este ejercicio dialógico la corresponsabilidad y el respeto mutuo; y unos mínimos que garanticen el efectivo funcionamiento de estos espacios, a concertar desde el momento inicial.

Se propone que la instalación de la Mesa de Diálogo Multiestamentario sea el jueves 23 de octubre, a las 4:00 p.m. en La Maloka. Este día también se deberán definir temas y alcances, protocolos de comunicación (vocerías), cronograma de trabajo, así como las metodologías de trabajo y las sub-mesas que se desprenderán de este ejercicio (aquí mismo se propone definir el alcance y especificidad de la Mesa de Diálogo sobre Seguridad). Este proceso será coordinado por la Secretaría de Sede.

Desde la Vicerrectoría, se extenderán invitaciones formales a las y los docentes y al personal administrativo para participar en estos espacios, convocando los actores que participaron en una fase anterior de diálogo multiestamentario llevado a cabo en 2024. Asimismo, se espera que la Asamblea Multiestamentario designe a las y los estudiantes que representarán a la comunidad estudiantil en estas mesas.

2. "Exigimos que la Mesa Multiestamentaria tenga la facultad de realizar seguimiento al caso del presunto acosador identificado en el área del coliseo, complementando el proceso establecido en el protocolo de Violencias Basadas en Género (VBG). Asimismo, solicitamos a la administración que, una vez se confirme la identidad del individuo, se restrinja su acceso a todos los espacios físicos de la Universidad; en caso de ser estudiante, se adopte un modelo de formación virtual (materias dirigidas) como medida provisional, si es administrativo, este sea retirado de manera presencial de sus funciones hasta que sé de fallo del caso".

Respuesta:
Enfatizamos que, desde el momento en que se conoció el caso, se activó la ruta respectiva. De acuerdo con la Resolución Rectoral 1215 de 2017, que establece el Protocolo para la prevención y atención de casos de Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales en la UNAL (en adelante VBG y VS), se determina que, una vez se identifique al presunto agresor, la Dirección de Bienestar Universitario procederá, conforme a su

competencia, a remitir el caso a las instancias disciplinarias correspondientes, es decir, a los Comités de Resolución de Conflictos y Aspectos Disciplinarios de las Facultades o a la Veeduría Disciplinaria. Estas instancias son las encargadas de adelantar el proceso formal, adoptar medidas de protección o de carácter académico-administrativo y garantizar el debido proceso.

Entendemos plenamente la preocupación expresada y reconocemos el interés por contribuir al seguimiento y la prevención de estas situaciones; no obstante, recalcamos la importancia de cuidar la confidencialidad y el debido proceso para garantizar que este pueda desarrollarse y concluir de manera satisfactoria, ofreciendo las garantías respectivas a cada parte implicada, y, sobre todo, minimizando los riesgos para toda la comunidad universitaria. Las solicitudes de seguimiento o información sobre los avances del caso en particular deben canalizarse directamente a las dependencias que cuentan con las atribuciones legales para ello.

Es importante que la Asamblea sepa que, de manera complementaria, desde la Dirección de Bienestar Universitario, en articulación con la Sección de Actividad Física y Deportes y la Dirección de Sostenibilidad y Gestión Logística, se han implementado acciones preventivas y de mejora en el entorno del coliseo, las cuales se recuerdan y actualizan a continuación:

- **Intervención física del camerino de mujeres:** tras la visita técnica y la evaluación del espacio, el 15 de octubre de 2025 se realizó la instalación del recubrimiento polarizado en los vidrios, en la búsqueda de garantizar condiciones adecuadas de privacidad y seguridad, sin afectar la iluminación natural del área.

- **Fortalecimiento de la seguridad:** se han reforzado las rondas de vigilancia en el interior y exterior del Polideportivo, con especial atención a los horarios de mayor afluencia.

- **Campaña preventiva y pedagógica:** se está diseñando una estrategia comunicacional dirigida a instructores, usuarios y deportistas del Polideportivo, con el propósito de fomentar una cultura del respeto, el cuidado mutuo y la prevención de las violencias basadas en género. Esta incluirá piezas informativas y acciones de sensibilización para promover la comunicación oportuna ante cualquier situación irregular.

La Sede reconoce la importancia del acompañamiento y la veeduría de los distintos estamentos universitarios en la consolidación de entornos seguros y respetuosos. Por ello, se mantiene abierta a fortalecer los canales de diálogo y cooperación con la Mesa Multiestamentaria, en el marco de las competencias institucionales y con el propósito común de avanzar hacia una universidad libre de violencias, donde prevalezcan el cuidado, la confianza y la corresponsabilidad.

3. "Rechazamos la violencia estructural de género y racial presente en la Universidad y denunciamos la ausencia de protocolos claros y eficaces para atender este tipo de denuncias. Exigimos a la Vicerrectoría la implementación de medidas concretas que fortalezcan los procesos de atención y garanticen la protección integral de las víctimas de violencia de género y racismo dentro del campus".

Respuesta:
Recientemente, en la Sede Medellín se han hecho escuchar con fuerza las voces que visibilizan y rechazan distintos tipos de violencias estructurales que desafortunadamente vivimos en el amplio espectro de la sociedad y se han instalado en nuestra vida cotidiana. En este sentido, que hoy hablemos de violencias de género, racistas, capacitistas en las Asambleas y otros espacios institucionales, da cuenta de una comunidad universitaria que ha puesto en evidencia la necesidad de reformas en los marcos normativos para lograr una mejor comprensión y tratamiento de estos hechos. Al respecto, estamos trabajando en múltiples vías que buscan el reconocimiento, la redistribución y la contribución a mejores condiciones de representación de diferentes grupos poblacionales, y en la respuesta inmediata a la demanda de justicia ante las violencias:

Desde el inicio de esta administración en la Sede Medellín, hemos abierto espacios de trabajo y conversación con colectivos y colectivas universitarias que han liderado las discusiones, han hecho propuestas y se han dispuesto a construir rutas de trabajo posibles en lo académico, pedagógico, comunicativo, etc., entre ellos con los colectivos: Muntú Bantú, Cabildo Indígena Universitario, GRAECO, Kabai, entre otros. Con esta estrategia se han viabilizado cátedras de Sede, cursos y otro tipo de acciones que tienden al reconocimiento del trabajo y la presencia de las y los colectivos, así como sus saberes en nuestra comunidad universitaria.

En cuanto a las acciones frente a situaciones de racismo y discriminación, actualmente se avanza en la construcción participativa de una propuesta de ruta de prevención, atención y acompañamiento a situaciones de discriminación y otro tipo de violencias racistas, en articulación con los colectivos y las colectivas estudiantiles. Esta propuesta se presentará durante el 2026 a la Dirección Nacional de Bienestar Universitario, con el propósito de que sea elevada a instancias superiores e inicie la construcción de una ruta nacional en la materia.

Destacamos también la constitución de equipos profesionales expertos en la atención de grupos estudiantiles diversos, tanto en Bienestar Universitario, sección de Acompañamiento Integral, en Dirección Académica el Acompañamiento Estudiantil, ambos con enfoque interseccional e incluso como enlace entre esas dependencias y otras sedes —estudiantes PEAMA—. También la participación de nuevos profesionales para apoyar las unidades de acceso, permanencia y egreso existentes o en formulación. Un logro a destacar al respecto es que desde septiembre de 2025, la Dirección de Bienestar cuenta con la primera oficina del Programa de Inclusión Educativa y Acompañamiento PEAMA en el Bloque 16.

Asimismo, desde la Sede hemos impulsado la *Política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la Universidad Nacional de Colombia*, establecida mediante el Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario (CSU), que se orienta de manera transversal al quehacer de todas las dependencias e instancias de la Universidad Nacional de Colombia. Esta política busca promover condiciones de equidad y respeto, así como prevenir y transformar las desigualdades que persisten en los entornos universitarios.

Se ha fortalecido el trabajo del Comité de Asuntos de Género, presidido actualmente por la Vicerrectora y con presencia de un amplio número de integrantes del grupo directivo, así como representaciones de personal administrativo, estudiantes, profesores y profesoras. Este es un escenario clave para dar estas discusiones y movilizar las reformas necesarias que propicien una mejor convivencia de todos y todas. Desde allí se ha avanzado en el diseño de estrategias de reconocimiento y representación de los enfoques de género como elemento de transformación pedagógica: a) la reciente creación de la *Cátedra de Sede Vivir Juntxs*, que se incluye en una estrategia amplia de cátedras para la diversidad apoyadas por la Dirección Académica, la Dirección de Bienestar Universitario y la Vicerrectoría de Sede; b) la introducción en los procesos de reflexión curricular y autoevaluación de programas curriculares de elementos en torno al género y la formación académica, contemplado en el Acuerdo 01 de 2025 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), que amplía las miradas en torno a la calidad académica en pregrado y postgrado.

Aunque el Comité no se centra solo en el tema de violencias, desde allí se ha dinamizado la contribución al proceso de reforma del Protocolo para la prevención, detección y atención de las Violencias Basadas en Género y Violencias Sexuales, con un énfasis en la necesidad de comprender la interseccionalidad que atraviesa muchos de los hechos victimizantes tanto a la hora de atender los casos como para su prevención. Estaremos informando oportunamente los avances en este proceso crucial para generar garantías de verdad, justicia, reparación y no repetición a las víctimas.

Recordamos a la Asamblea que la implementación del protocolo es una tarea colectiva que requiere la participación activa y coordinada de todas las unidades académicas y administrativas, pues cada una de ellas es corresponsable de su aplicación y del fortalecimiento continuo de las acciones que contribuyen a garantizar espacios seguros, incluyentes y libres de discriminación dentro de la comunidad universitaria.
La implementación del *Plan de Acción de Sede 2025 - 2027 "Campus Sustentables y del Cuidado"* representa también una oportunidad para intervenir directamente en estos temas.

- Como se indicó anteriormente, en el punto Número 1, desde la Dirección de Bienestar Universitario de la Sede Medellín, se está implementando el proyecto *Fortalecimiento de las estrategias para el reconocimiento de las diversidades, la equidad y la salud mental en la Sede Medellín*, actualmente en su fase I. En esta etapa se están vinculando las y los profesionales encargados del diseño de un diagnóstico participativo en temas de inclusión educativa en discapacidad, neurodiversidad, interculturalidad y asuntos de género, con el fin de identificar necesidades, inequidades y condiciones de acompañamiento dentro de la comunidad universitaria, bajo un enfoque interseccional (2026–2027). A este proceso se han vinculado formalmente, a través de convocatoria, estudiantes afro (1), indígena (1), del programa PEAMA (1), perteneciente a las disidencias sexuales (1) y con discapacidad (actualmente en proceso de convocatoria).

  De igual manera, esta fase contempla la estructuración del marco metodológico para aplicar el diagnóstico, definiendo los instrumentos, técnicas y enfoques más adecuados para cada diversidad, junto con un plan de trabajo detallado que orientará su ejecución entre 2025 y 2027.

Estos avances permitirán articular estrategias con las facultades y demás dependencias de la Sede, orientadas a fortalecer la atención, protección integral y acompañamiento a las víctimas de los diferentes tipos de violencias que se presentan en los campus universitarios. Proponemos que este sea uno de los subtemas claves en las Mesas Multiestamentarias, para aportar desde allí nuevas estrategias.

- En el Plan de Acción está también el proyecto *Transversalización de la estrategia de Educación Inclusiva e Intercultural en los procesos académicos y de bienestar universitario de la Sede Medellín*, que lideran tanto Dirección Académica como Bienestar Universitario, que generará rutas de acompañamiento estudiantil, docente y curricular mediante un Programa en inclusión y diversidad que articule acciones de nivel nacional, de Sede y de facultades en clave de una permanencia académica con sentido y justicia. Propone una reorientación del enfoque en acompañamiento académico pasando de lo centrado exclusivamente en áreas problemáticas —formación en lenguaje matemático, en ciencias básicas y en lectoescritura— hacia la incorporación de un enfoque en educación inclusiva y en la promoción de pedagogías en diversidad para la permanencia.

  En ese mismo proyecto se incluye una estrategia de formación a las y los docentes tanto en docencia universitaria como en prácticas de educación inclusiva, ajustes razonables, tutorías de orientación académica que se construirá a partir de un diplomado y de talleres o seminarios —que ya se han venido realizando a lo largo del 2025—.

- *Cátedras para la diversidad* es una estrategia que apoyará cursos ya existentes o nuevas iniciativas estudiantiles o de docentes buscando propiciar diálogos interculturales, ampliar la formación integral y fomentar mediante la educación, la prevención de violencias y el pensamiento crítico en torno a las diferencias y desigualdades sociales y territoriales.

4. "Exigimos una reforma integral a los semilleros de investigación que modifique los requisitos para su creación y el proceso de supervisión por pares, garantizando su accesibilidad, inclusividad y carácter democrático, sin que estos espacios sean nicho de exclusiones. Las propuestas estudiantiles deben ser reconocidas con plena autonomía y contar con el acompañamiento pedagógico necesario para asegurar el desarrollo óptimo de las actividades vinculadas a estos espacios".

Respuesta:
Es fundamental para la institución la variedad de expresiones del estamento estudiantil y sus iniciativas de trabajo diversas, que pasan por lo investigativo, lo académico, lo pedagógico, lo artístico y lo cultural, entre otros. La universidad ha desarrollado diferentes mecanismos para apoyar estas iniciativas y ha promovido, además, que docentes de todas las facultades sean agentes orientadores y coadyuvantes de estos procesos en un ejercicio de formación, intercambio de saberes y apoyo mutuo.

El procedimiento de las convocatorias y su reglamentación busca garantizar reglas de juego claras y procesos transparentes, a los que puedan aplicar y de los que puedan beneficiarse la mayor cantidad posible de personas. Reconocemos que, como en muchos otros procesos, en algunos casos se han instalado malas prácticas que obstaculizan un acceso más igualitario a los recursos. Al respecto, es fundamental, cuando corresponda, activar los mecanismos de denuncia pertinentes, para que las autoridades universitarias puedan proceder en caso de que se cometa alguna falta. Atendiendo a esta situación, proponemos que uno de los temas a tratar en las mesas que se instalarán sea la identificación de vías alternas de creación, formalización y viabilización de propuestas de trabajo del estamento estudiantil. A continuación, entregamos insumos importantes para tener en cuenta en ese ejercicio:

- Los procesos relativos a los Semilleros de Investigación se encuentran claramente reglamentados por la Resolución 670 de 2020, expedida por la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia. A través de ellos, la universidad impulsa el aprendizaje colaborativo, la participación activa de las y los estudiantes en la generación de conocimiento con pertinencia social y territorial, y la formación e iniciación en los procesos propios de la investigación. Recordamos que para la creación de un semillero se requiere contar con un documento de presentación, un plan de trabajo que describa las actividades, metodologías y responsables, y estar conformado por al menos un docente y tres estudiantes activos de pregrado o posgrado. Según la normativa, uno de esos estudiantes puede asumir la figura de estudiante líder, al cumplir estos parámetros se puede hacer el registro en el Sistema de Información Hermes y solicitar la aprobación por parte de la Facultad.

  En la actualidad, la Sede Medellín cuenta con 155 semilleros activos, en los que participan 1691 estudiantes de pregrado y 273 de posgrados para un total de 1964 estudiantes inscritos. El interés de las y los estudiantes ha impulsado que la Universidad, en todos sus niveles, incluya como requisito de obligatorio cumplimiento la participación de estudiantes en los proyectos de investigación, a lo que se suma la realización de convocatorias específicas dirigidas a los semilleros de investigación, además de la difusión del trabajo estudiantil mediante espacios como la Semana de la investigación UNAL que se realizará entre el 20 y 24 de octubre.

  Es pertinente precisar que cualquier modificación de fondo en los requisitos de creación o mecanismos de supervisión de los semilleros excede la competencia de la Sede Medellín, dado que se trata de una norma de alcance nacional cuya expedición y reforma corresponde a la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia. La Sede reitera su compromiso con la formación para la investigación, la inclusión estudiantil y el fortalecimiento continuo de los semilleros como espacios participativos dentro del ecosistema de investigación de la Universidad. Asimismo, continuará promoviendo estrategias de acompañamiento pedagógico y de visibilización del trabajo de investigación de los y las estudiantes en aras del desarrollo de una comunidad académica crítica, diversa y comprometida con la transformación social y territorial.
- La Sede Medellín desarrolla el Programa de Gestión de Proyectos, orientado a fortalecer la participación estudiantil y la formación integral, regulado por el Acuerdo 20 de 2018 del Consejo de Bienestar Universitario (CBU), mediante el cual se reglamentan los programas de la Sección de Acompañamiento Integral.

A través de este programa se implementan estrategias extracurriculares vinculadas a los objetivos del bienestar universitario, que buscan el fortalecimiento de los grupos estudiantiles de la sede, su capacitación en habilidades sociales, emocionales y del aprendizaje, y la preparación para la formulación de proyectos relacionados con temas de interculturalidad, asuntos de género, derechos humanos, discapacidad y neurodiversidad, y liderazgo. Para la convocatoria del 2025, se presentaron 13 proyectos estudiantiles en áreas como liderazgo, interculturalidad, inclusión, discapacidad, género e inclusión educativa, reflejando el compromiso de los grupos estudiantiles con la equidad, la diversidad y la salud mental. Para 2026, esta convocatoria se articulará con el proyecto de inversión "Fortalecimiento de las estrategias para el reconocimiento de las diversidades, la equidad y la salud mental en la Sede Medellín", con el fin de consolidar una sinergia entre la acción estudiantil y las estrategias institucionales de bienestar, fortaleciendo los procesos de inclusión educativa, interculturalidad y prevención de las violencias basadas en género y sexuales.

5. "Demandamos una revisión urgente de las políticas de seguridad universitaria, en especial aquellas relacionadas con el trato del personal de vigilancia hacia la comunidad estudiantil. Exigimos la implementación de protocolos basados en el respeto, la tolerancia y la no violencia, junto con procesos de formación en enfoques de género (VBG), antirracismo y anticapacitismo. Asimismo, solicitamos una capacitación integral del personal de vigilancia para la adecuada reacción ante situaciones que comprometan la seguridad y el bienestar de la comunidad universitaria dentro de los campus y a sus alrededores, como el hecho ocurrido en el coliseo y robos a estudiantes a pocos metros de las porterías de la universidad".

Respuesta:
Teniendo en cuenta las quejas recibidas por parte de la comunidad universitaria relacionadas con presuntos hechos de discriminación, capacitismo y VBG por parte del personal de la empresa contratista de vigilancia, desde el momento en que se tuvo conocimiento de los casos se adelantaron las verificaciones correspondientes. Estas incluyeron la revisión de registros, así como entrevistas con el personal de vigilancia, el supervisor operativo y el coordinador de la empresa contratista.

A partir de dicha verificación, se evidenciaron comportamientos contrarios a los principios institucionales de respeto, ética profesional y atención digna, por lo cual se determinó la adopción de medidas correctivas inmediatas. En consecuencia, se remitió comunicación formal a la empresa contratista solicitando la adopción de medidas disciplinarias y correctivas, el fortalecimiento de los procesos de retroalimentación interna y el retiro del personal que presentó comportamientos inadecuados de manera reiterada.

Adicionalmente, se realizó un proceso de retroalimentación general con el personal de vigilancia y se enfatizaron los lineamientos institucionales en materia de atención al público, respeto por los derechos humanos y la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia.

Como parte del proceso de mejora continua, la Universidad está gestionando un espacio de sensibilización institucional dirigido al personal operativo de la Dirección de Sostenibilidad y Gestión Logística, con el propósito de fortalecer la cultura de respeto, diversidad e inclusión. Este proceso complementará las jornadas de sensibilización que desarrolla la empresa contratista y permitirá ampliar su alcance a otros grupos que también participan activamente en la vida universitaria.

De igual forma, en articulación con la Dirección de Bienestar Universitario, durante el presente año se han desarrollado capacitaciones al personal en temas de VBG y se han efectuado verificaciones en zonas que pueden representar riesgo para la comunidad universitaria. Como resultado, se han implementado diversas acciones de mejora en la infraestructura orientadas a mitigar y minimizar situaciones de vulnerabilidad. Entre estas se destacan la instalación de películas en vidrios y ventanas para reducir la visibilidad desde el exterior, el fortalecimiento del sistema de iluminación, la adquisición de nuevas puertas y el refuerzo de las rondas de vigilancia, tanto al interior del campus como en las zonas aledañas.

De manera complementaria, en el marco del proyecto de inversión, la Dirección de Bienestar Universitario está avanzando en la construcción de un Plan de Capacitación de Sede, en articulación con distintas instancias internas y externas de la universidad. Este plan busca fortalecer los procesos de detección, prevención, sensibilización y atención de las violencias que puedan presentarse en los campus para propender hacia una cultura institucional basada en el respeto, el cuidado mutuo y la equidad.

6. "Exigimos al cuerpo docente de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín, garantizar espacios que promuevan la participación activa del estudiantado en el ejercicio de su autonomía como estamento de la comunidad universitaria. Asimismo, demandamos el respeto a los mecanismos implementados y a las decisiones adoptadas por la Asamblea en el marco de sus facultades autónomas, exigiendo también a la administración respuestas inmediatas ante los pronunciamientos que estos espacios asamblearios realicen".

Respuesta:
En lo que respecta a la administración de la Sede Medellín, reiteramos el reconocimiento de los espacios asamblearios como una oportunidad de conversación sobre los distintos temas que demandan atención y corresponsabilidad de toda la comunidad universitaria. Como parte de esta disposición, se ha procurado dar respuestas informadas y sustentadas en evidencias a las distintas solicitudes presentadas por la Asamblea. A su vez, en múltiples ocasiones se ha convocado a la comunidad universitaria, especialmente a docentes, a promover la participación en los diferentes espacios de deliberación (Asambleas estudiantiles, foros, movilizaciones), buscando la reprogramación o concertación de horarios de clase y evaluaciones. Todo esto desde el respeto tanto por la libertad de cátedra como por el derecho a la movilización.

A partir de los acuerdos para el retorno a la normalidad desde el pasado 15 de octubre, se avanzó en el ajuste del calendario académico 2025-2S (Pregrado y Posgrado) en lo que corresponde a la fecha para el reporte de notas parciales (60%) en el Portal Académico SIA. Tan pronto finalice el proceso de formalización, la nueva versión del calendario estará disponible en: **https://medellin.unal.edu.co/~secresed/index.php/documentos-oficiales/calendarios-academicos.html**

Frente a los espacios de las Mesas Multiestamentarias, cuando estas retomen los espacios de reunión y se defina la agenda de trabajo, se concertará también las respectivas garantías que requieran las personas participantes y la manera cómo desde la administración de la Sede se apoyará la convocatoria y participación en las mismas por parte de estudiantes, personal administrativo y docentes.

Denuncias a las instancias directivas

Expresadas en el comunicado de la asamblea multiestamentaria del 14 de octubre de 2025

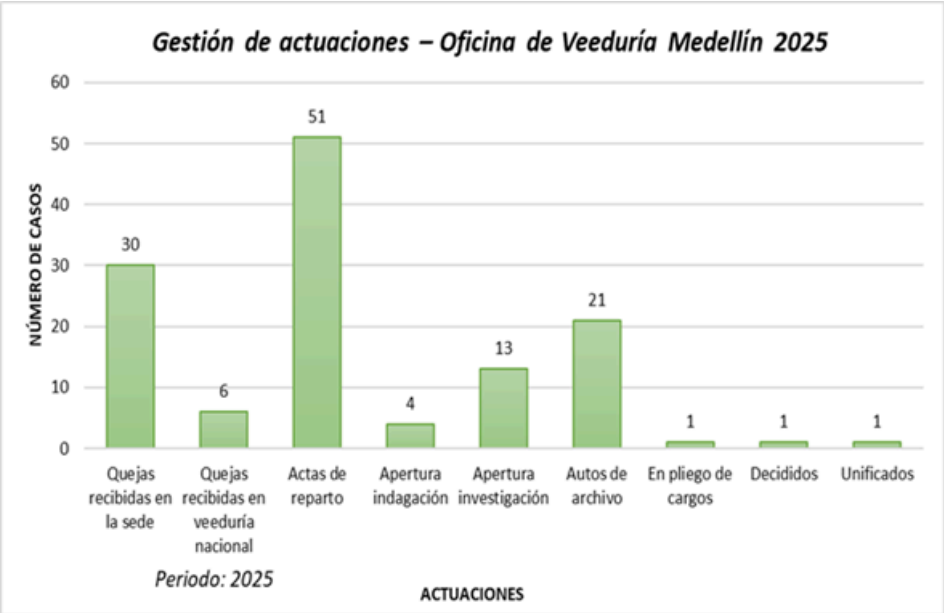
En lo referente a este ejercicio de participación, se identificaron situaciones preocupantes relacionadas con la gestión administrativa y su limitada capacidad de respuesta frente a las problemáticas que afectan a la Universidad. Entre ellas se destacan:

"Deficiencias en la atención y seguimiento de denuncias por violencia de género y racismo, que dificultan una respuesta oportuna y efectiva".

Ofrecemos a continuación otros insumos para el debate, que complementan la respuesta a la exigencia 3.

Avances de la Oficina de Veeduría Disciplinaria de la Sede Medellín:
En la actualidad, se están revisando los tiempos de respuesta de la Oficina Veeduría Disciplinaria Sede Medellín, que tiene a cargo la instrucción (indagación-investigación) de los procesos disciplinarios, lo cual puede dar lugar a decisión de archivar o a la remisión de pliego de cargos al Tribunal Disciplinario Nacional. Es importante aclarar que el Tribunal Disciplinario Nacional tiene la competencia para el desarrollo de la etapa de juzgamiento, a partir de los pliegos que envía la Oficina de la Sede, en la etapa de juzgamiento se realiza práctica de pruebas, se pueden presentar alegatos y es en esta instancia donde se emite sanción correspondiente.

Figura 1. Gestión de actuaciones



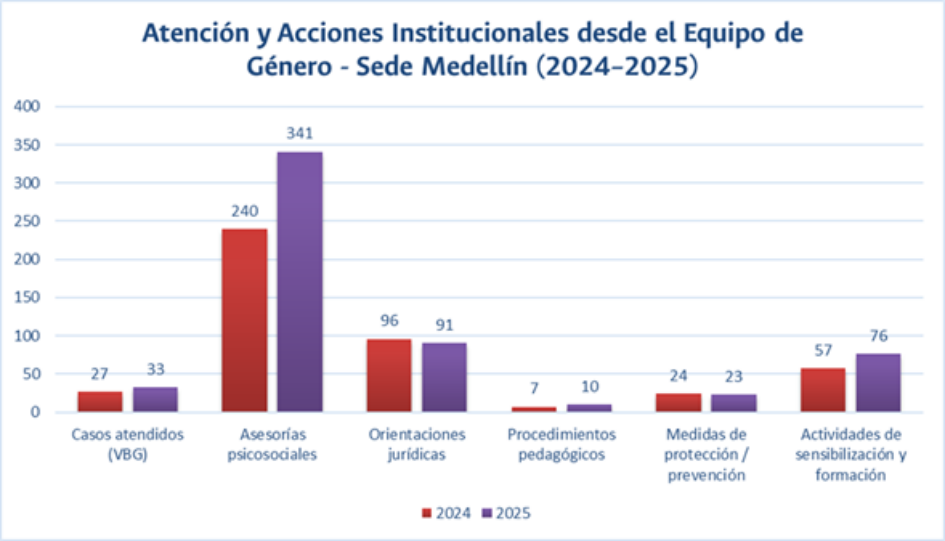
Fuente: elaboración propia. Información suministrada por la Oficina de Veeduría Disciplinaria. 2025.

Otros datos relevantes de la Dirección de Bienestar Universitario:
En atención a la preocupación expresada frente a las deficiencias en la atención y seguimiento de denuncias por VBG y racismo, es importante resaltar que, desde la Dirección de Bienestar Universitario y la Sección de Acompañamiento Integral, se ha trabajado en el fortalecimiento de las acciones institucionales en materia de atención, prevención y detección de las VBG y VS. Entre ellas, se destaca que, durante el año 2025, la Sede Medellín ha contado con un equipo interdisciplinario conformado por tres psicólogas, una abogada y una socióloga, quienes adelantan procesos de acompañamiento psicosocial, asesoría jurídica y orientación integral a las personas afectadas. En el periodo comprendido entre enero y octubre de 2025, se han recibido 33 casos nuevos de VBG y VS, para un total acumulado de 201 casos entre 2018 y 2025, de los cuales 78 permanecen abiertos y 123 han sido cerrados.

Asimismo, se han realizado 432 asesorías relacionadas con asuntos de género, de las cuales 341 corresponden a acompañamientos psicosociales y 91 a orientaciones jurídicas, lo que ha posibilitado una atención continua, confidencial y centrada en las necesidades de quienes solicitan apoyo. De los casos atendidos durante este año, se han desarrollado 10 procedimientos alternativos pedagógicos y se han gestionado 23 medidas de protección, prevención y académico-administrativas, orientadas a la restitución de derechos y a la no revictimización. Estas acciones se complementan con estrategias permanentes de prevención, sensibilización y formación, que incluyen más de 76 actividades realizadas en 2025, tales como charlas, talleres, jornadas de divulgación de rutas y campañas de promoción del respeto por la diversidad y la equidad de género, dirigidas a estudiantes, docentes, personal administrativo y tercerizado.

A continuación, se presenta el comparativo de las acciones desarrolladas en materia de atención, acompañamiento y prevención de las VBG durante los años 2024 y 2025 (hasta la fecha).

Figura 2. Atención y acciones institucionales desde el Equipo de Género



Fuente: elaboración propia. Dirección de Bienestar Universitario, Sección de Acompañamiento Integral. Informe de Gestión, Equipo de Género. 2025

Reiteramos que, respecto a situaciones de racismo y discriminación, se avanza en la construcción de una propuesta de ruta de prevención, atención y acompañamiento a situaciones de discriminación y otro tipo de violencias racistas, que se presentará durante el 2026 a la Dirección Nacional de Bienestar Universitario. Dicha propuesta se complementará con las acciones contempladas en el proyecto de inversión Fortalecimiento de las estrategias para el reconocimiento de las diversidades, la equidad y la salud mental en la Sede Medellín, que ya fue mencionado anteriormente.

"Limitada participación institucional en espacios de diálogo multiestamentario, lo que ha afectado la continuidad y el alcance de las discusiones colectivas".

Respuesta:
Creemos que desde 2024, cuando este equipo directivo llegó a la administración de la Sede, se ha hecho uso de los canales institucionales dispuestos para la deliberación con los distintos actores, y se ha mantenido la puerta abierta a la conversación con todos los estamentos y distintas colectividades universitarias, incluso con actores individuales que lo han solicitado, muchos de ellos parte activa del estudiantado. La experiencia de las Mesas de Diálogo Multiestamentarias de 2024, cuyas memorias reposan en: https://medellin.unal.edu.co/vicerrectoria.html , son muestra de ello; también los espacios de Encuentro con la Vicerrectoría y la presentación del Informe de Balance Social 2024 (cuyas transmisiones están disponibles en Youtube), son parte de esa estrategia permanente de comunicación.

Por eso, vemos pertinente y necesario retomar el ejercicio de las Mesas de Diálogo Multiestamentario desde el diálogo respetuoso y de generación colectiva de proyectos, propuestas, iniciativas comunes orientadas a seguir impulsando en el corto y proyectando en el mediano y largo plazo, modelos alternativos de justicia social con dimensiones de reconocimiento y valoración de las diferencias, de compensación y también de representación activa en la vida universitaria.

Vicerrectoría Sede Medellín
Secretaría de Sede
Universidad Nacional de Colombia